

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

О. М. Тиньков

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

Навчальний посібник

Харків «ХАІ» 2018

УДК 159.91:62(075.8)
Т42

Рецензенти: канд. психол. наук, доц. Є. В. Фролова,
канд. психол. наук, доц. І. О. Кочарян

Тиньков, О. М.

Т42 Психологія праці [Текст] : навч. посіб. / О. М. Тиньков. – Харків :
Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т», 2018. –
64 с.

ISBN 978-966-662-597-0

Розкрито суть термінів «професіографія», «професіограма», «психограма особистості професіонала». Наведено аналіз методів професіографії: спостереження, опитування, документації, експерименту, статистичного методу, методу експертних оцінок. Посібник дає знання з психологічних основ професійного відбору, комплексної професійної орієнтації населення, класифікації професій.

Для психологів, педагогів і студентів, що навчаються за фахом «Психологія» з дисциплін «Інженерна психологія», «Психологія праці».

Бібліогр.: 17 назв

УДК 159.91:62(075.8)

ISBN 978-966-662-597-0

© Тиньков О. М., 2018
© Національний аерокосмічний
університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут», 2018

Розділ 1. СТРУКТУРА І ДИНАМІКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ

1.1. Предмет і завдання психології праці

Успіх будь-якої організації в сучасних умовах науково-технічного процесу, що збільшується, і конкуренції, що підсилюється, насамперед залежить від її здатності максимально ефективно відбирати персонал і використовувати ресурси, які є в її розпорядженні, для досягнення поставлених цілей. У свою чергу, ця здатність багато в чому залежить від компетентності керівників і фахівців з керування персоналом, володіння сучасними методами керування персоналом. Відбір найкращих кадрів – складний процес, що містить науково обґрунтовані принципи й методи роботи, без яких неможливо здійснювати відбір найкращих кадрів. Тільки системний, науково-методично розроблений підхід дає змогу швидко та якісно вирішувати проблему підбору персоналу.

Предметом психології праці є психологічні особливості діяльності людини в трудових умовах у таких аспектах, як становлення її як професіонала, професійна орієнтація й самовизначення, мотивація трудового процесу, механізм трудового досвіду, якість праці, адаптація людини до трудових умов, психологічні закономірності, психічні процеси і властивості особистості в їх взаємозв'язку з предметом і засобами праці, з фізичним і соціальним середовищем.

Вивчення діяльності людини в умовах виробництва дає змогу не тільки збагачувати теоретичну базу психології праці, але й вникати в практичну діяльність підприємства і вносити корективи в безпосередню трудову діяльність співробітників.

Також можна сказати, що предметом психології праці є компоненти, які служать стимулом і спонукають людину до праці, спрямовують і коригують її трудову діяльність, а також особистісні якості окремо взятої людини, через які й проходить процес реалізації трудової активності. Сфера застосування психології праці дуже широка, і її межі з іншими дисциплінами досить умовні й незначні. Психологія праці є ядром, навколо якого сконцентровані всі психологічні навчання й дослідження в галузі вивчення людського ресурсу.

Перед психологією праці стоять два основні завдання. Перше – історично більш раннє – підвищення продуктивності праці, ефективності трудової діяльності. З вирішення цього завдання почався розвиток психології праці як окремої галузі психологічного знання. Це завдання й до цього дня залишається головним соціальним замовленням психології праці. Друге завдання – гуманізація праці та сприяння розвитку особистості в ній – сформульовано перед психологією праці виходячи з логіки розвитку всієї психологічної науки, яка повинна насамперед забез-

печувати розвиток людини та її особистості.

Паралельне вирішення цих завдань може привести до етичного парадоксу предмета психології праці, який формулюється так: «чим більше ми вивчаємо суб'єкт праці (його принципову можливість до спонтанності і рефлексивності), тим більшою мірою ми позбавляємо людину її суб'єктності ... чим більше ми вивчаємо (пізнаємо) суб'єкт, тим більшою мірою ми позбавляємо його психіки» (Н. С. Пряжников, О. Ю. Пряжникова), тобто перетворюємо на легко передбачуваний у своїх діях об'єкт, якому зовсім не потрібна рефлексія, оскільки все за нього і так вже вирішує психолог або керівник, який користується результатами досліджень і рекомендаціями психолога щодо того, як «працювати з персоналом». Реальна картина є такою, що багато керівників і «замовники» тільки й чекають від психолога подібних рекомендацій, за допомогою яких було б легше управляти працівниками, пророкувати будь-які їхні реакції на ті чи інші дії начальства. Однак це створює «чудову» основу для маніпуляції, хоча відомо, що саме маніпуляція свідомістю іншої людини є найстрашнішим «гріхом» для психолога.

Деякі побоювання щодо «зняття» суб'єктності людини в трудовій діяльності можуть бути компенсовані такими міркуваннями. По-перше, у міру розвитку знання про людину часто виявляється набагато більше незнаного. По-друге, у ході пізнання досліджуваний також розвивається разом із дослідником, особливо при дослідженні працівника як особистості, коли неминучим стає взаємодія психолога з пізнаваним суб'єктом праці. По-третє, необхідність етичної підготовки самого психолога-дослідника і психолога-практика знижує «спокусу» маніпуляції свідомістю працівника з боку психолога праці (Н. С. Пряжников, О. Ю. Пряжникова).

Перед психологією праці стоять також й інші завдання. На цей час існує кілька класифікацій такого роду завдань. Найбільш простим і загальним є поділ завдань психології праці на теоретичні (дослідницькі) і прикладні (термінальні, тобто спрямовані на досягнення кінцевого практичного результату психологічних розробок).

Перша група завдань обумовлена одночасно і психологічними особливостями суб'єкта праці, його структурою, і зв'язком психології та праці з загальнопсихологічною проблематикою. До основних дослідницьких завдань психології праці належать (за А. В. Карповим):

1) дослідження особливостей психічних процесів (відчуття, сприйняття, уваги, уявлення, пам'яті, мислення та ін.) як регуляторів трудової діяльності та їх розвитку в діяльності;

2) вивчення основних психічних властивостей суб'єкта трудової діяльності та їх структури як факторів організації трудової діяльності та її ефективності;

3) вивчення особливостей і структури функціональних станів у трудовій діяльності (так званих «практичних станів»), а також їх зв'язку з динамікою

трудового процесу та його ефективністю;

4) дослідження закономірностей розвитку особистості в трудовому процесі, розкриття особливостей взаємної детермінації (обумовленості) особистості та професії;

5) вивчення проблеми мотивації трудової діяльності, розкриття основних закономірностей формування та розвитку системи професійних мотивів особистості, визначення впливу мотиваційної системи особистості на ефективність трудової діяльності, розроблення на цій базі психологічно обґрунтованої системи стимулювання праці;

6) вивчення емоційно-вольової сфери особистості як регулятора трудової діяльності, розкриття механізмів і закономірностей стійкості (резистентності) особистості до екстремальних умов діяльності – її стресостійкості;

7) розкриття психологічного змісту, складу, структури й механізмів трудової діяльності на основі загальнопсихологічних уявлень, сформульованих в теорії діяльності;

8) розроблення психологічної проблеми здібностей щодо різних видів і типів трудової діяльності, установлення закономірностей структури здібностей суб'єкта та їх розвиток у процесі діяльності;

9) дослідження соціально-психологічних факторів трудової діяльності, що визначають зміст організаційного середовища діяльності і впливають на ефективність діяльності та задоволеність працею.

Друга група завдань визначається тими практичними потребами, які найчастіше виникають під час психологічного вивчення й оптимізації трудової діяльності. Найбільш типові й важливі прикладні завдання:

1) розроблення методологічних основ і конкретних прикладних процедур професійного відбору;

2) оптимізація процедур професійної підготовки, проблема професійного навчання в цілому;

3) розвиток досліджень і розробок з проблеми професійної орієнтації особистості;

4) психологічна раціоналізація й оптимізація змісту й умов професійної діяльності на основі розкриття та обліку психологічних особливостей суб'єкта праці;

5) розроблення психологічних основ і конкретних вимог, спрямованих на врахування психологічних особливостей суб'єкта під час проектування нових технологій і засобів праці;

6) розроблення теоретично обґрунтованих і практично ефективних систем і процедур проведення професійної атестації, що здійснюється в різних цілях (професійний відбір, підбір, набір, «вербування»);

7) розроблення оптимальних режимів праці й відпочинку для різних видів і типів трудової діяльності;

8) визначення соціально-психологічних особливостей і найбільш ефективних шляхів і способів корекції організаційного середовища трудової

діяльності;

9) розроблення психологічних засобів мотиваційного збагачення трудової діяльності, підвищення її «мотиваційного потенціалу» і сприяння гуманізації праці, підвищенню задоволеності суб'єкта від його праці;

10) сприяння зниженню професійного травматизму й професійної захворюваності, розроблення норм, правил і процедур техніки безпеки.

Зазначені завдання не вичерпують усієї проблематики психології праці, усіх її напрямів і цілей, а лише є основними. Поряд з ними існує й категорія традиційних завдань, які є і дослідницькими, і прикладними. Такими, наприклад, є професіографічні завдання, суть яких полягає в психологічній характеристиці основних професій, визначенні вимог професій до особистості, вивченні світу професій у цілому. До традиційних належать і завдання, пов'язані з професіоналізацією особистості, починаючи від етапів професійної орієнтації та навчання і закінчуючи завершальними етапами професійної біографії. Поряд із зазначеними вище існують і ще більш спеціальні завдання, сформульовані у різних напрямках «приватної» психології праці.

1.2. Психологічне вивчення професій

Сучасному психологу-практику і профконсультанту важливо розуміти, яким чином складається грамотний опис різних видів професійної праці, які загальні характеристики використовують для повного розгляду професій. Крім використання готових описів професій (професіограм) профконсультанту варто бути готовим до самостійного виділення й опису особливостей професій, характерних для конкретних умов того чи іншого міста, регіону і не наведених у професіограмах для загального користування. Крім того, часто виникає необхідність самостійно розглядати окремі (особливо цікаві) професії разом із клієнтом.

У загальному вигляді професіограма визначається як «описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності», виконана за певною схемою для вирішення певних завдань [9].

Важливим поняттям у психології праці є психограма, яку розуміють як виділення й опис якостей людини, необхідних для успішної трудової діяльності. Ці якості називають професійно важливими якостями (ПВЯ).

У сучасній професіографії існує ще одне важливе поняття – «системна професіограма», яка розглядається як сама технологія психологічного вивчення суб'єкта праці, у якій як би об'єднуються власне професіограма і психограма (на основі описово-технологічних характеристик професії за певною схемою виділяються професійно важливі якості для цієї професії).

Професіографія – технологія вивчення вимог, пропонованих професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психолого-

фізичних можливостей людини. Її використовують з метою розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формувальних навчальних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємовідповідності людини й професії. Професіографія забезпечує постановку практичного завдання й організацію його вирішення з метою оптимізації й підвищення ефективності професійної праці [3].

Термін “професіографія” походить від лат. “професіо” – постійна спеціальність, що є джерелом існування, і гр. “графо” – пишу. Поняття “професіографія” містить професіографічне дослідження та його результат – професіограму. Професіографія є розділом двох наук – професіології та психології праці. Предметом професіографії є наукове дослідження, опис і проектування професій. Результат професіографічного дослідження оформляється документом – професіограмою. Залежно від цілей дослідження професіографія (і професіограма) містить дані про проєктовану або існуючу професію (або в проміжному варіанті про існуючу професію з проєктованими змінами й удосконаленнями в професійній діяльності) [4].

Професіографічне дослідження й складання професіограми є необхідними етапами всіх науково-дослідних і прикладних робіт у психології праці, інженерній психології, ергономіці та в інших випадках вивчення праці з метою її гуманізації. Об'єктом професіографії є всі “прості моменти процесу праці” – доцільна діяльність суб'єкта праці, предмет і засоби праці – у їхній цілісності, якісній і кількісній визначеності й конкретній віднесеності до певної професії, спеціальності, робочої посади та робочого місця.

Із загальними питаннями професіографії, психологічною класифікацією професій і профорієнтації можна ознайомитися в роботах [5, 6, 8, 9, 10].

Професіографічні дослідження проводять фахівці за замовленням керівників кадрових служб. Керівник персоналу одержує готовий результат у вигляді професіограми.

На основі цілей і завдань, для вирішення яких призначені ті чи інші описові системи професій, виділяють такі типи професіограм [5, 6]:

- інформаційні професіограми (призначені для використання в профконсультаційній і профорієнтаційній роботі, для інформування клієнтів про ті професії, що викликали в них інтерес);

- орієнтовно-діагностичні професіограми (призначені для виявлення причин збоїв, аварій, низької ефективності праці й організуються на основі зіставлення реальної роботи конкретної людини або робочої групи з необхідними ефективними зразками організації трудової діяльності);

- конструктивні професіограми (призначені для вдосконалення ергатичної системи на основі проектування нових зразків техніки, а також підготовки й організації праці самого персоналу);

- методичні професіограми (призначені для підбору адекватних методів дослідження певної ергатичної системи, тобто спрямовані на рефлексію й подальшу організацію праці самого фахівця, що складає професіографічний опис конкретної роботи; оскільки йдеться про рефлексію й

організацію власної діяльності психолога, такі професіограми можна було б назвати методологічними);

- діагностичні професіограми, метою яких є підбір методик для профвідбору, розміщення й перепідготовки кадрів (наприклад, організація роботи зі складання аналітичної професіограми за схемою, коли спочатку досліджують професію на нормативно-описовому, технологічному і «бюрократичному» рівнях, а потім усе це переводять на мову, необхідну для успішної роботи ПВЯ, для яких і підбирають відповідні психодіагностичні методики).

Виділяють такі основні підходи до змісту і структури професіограм [4]:

1. Комплексна професіограма, де враховують широке коло характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та ін.), а також указують предмет, мету, спосіб, критерії оцінювання результатів [9].

2. Аналітична професіограма, де розкривають не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії й показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізують об'єктивні характеристики праці та психологічну характеристику праці, що в результаті й дає змогу виділяти ПВЯ, що відповідають певним завданням [5].

3. Психологічно орієнтована професіограма [2], де виділяють:

- опис зовнішньої картини праці, трудову поведінку: фотографію робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, часову динаміку виробничої активності, типові помилки та ін.;

- внутрішню картину праці: типові реакції особистості на певні професійні ситуації, інтегральне формування особистості працівника (здібності, структура навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика).

Модульний підхід у професіографуванні [1]. Сам психологічний модуль – це «типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і виділений на основі спільності вимог до людини». Структура модуля: 1) об'єктивні характеристики типового елемента (наприклад, для робітника вимірювання об'єктів без допомоги інструментів і приладів – це ліва частина модуля); 2) психологічні характеристики вимог до людини, пропоновані цим елементом (наприклад, для робітника об'ємний і лінійний окомір, точність – це права частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Кількість можливих модулів є меншою, ніж кількість модулів усієї професії, тому доцільніше (економічніше) вивчати ці модулі й уже з них складати опис самих професій [1].

Розвиваючи ідеї модульного підходу, психологи пропонують свій, оригінальний особистий модульний підхід до професіографування [4]. Загальна схема такого професіографування припускає аналіз професії (на основі виділення професійних завдань). Модуль професії розуміють у цьому випадку як сукупність одиниць об'єкта і суб'єкта трудової

діяльності. До складу модуля входить з'єднання не просто окремої нормативної трудової дії та бажаної психологічної якості, а сполучення певного завдання праці й пов'язаних з ним предметів, умов, дій, результатів (ліва частина модуля) із багатьма психологічними якостями (права частина модуля).

При цьому доцільно виділяти пріоритетні, ядерні, стрижневі професійні завдання та допоміжні завдання.

Психологи [4] формулюють також основні вимоги до професіограми:

- чітке виділення предмета й результату праці (на що спрямовані головні зусилля людини);
- не виділення окремих компонентів і сторін праці, а опис цілісної професійної діяльності;
- демонстрація можливих ліній розвитку людини в певній професії;
- показ можливих перспектив зміни в самій професії;
- спрямованість професіограми на вирішення практичних завдань (професіограма як основа профвідбору, професійного навчання, раціоналізації праці та ін.);
- виділення й опис різних некомпенсованих професійних психологічних якостей (ПВЯ), а також тих якостей, що можуть бути компенсовані.

Певну дискусію викликає саме використання поняття «модель фахівця». У загальному плані при застосуванні моделі фахівця передбачається виділення: 1) професіограми; 2) професійно-посадових вимог; 3) кваліфікаційного профілю (вимог за розрядами, категоріями). При цьому пункти 2 і 3 – це те, що звичайно відбивається в посадових інструкціях. Крім того, при побудові моделі фахівця виділяють:

- модель реально діючого, «готового» фахівця, що складається з моделі діяльності фахівця (цілі, завдання, дії, операції) і моделі особистості фахівця (традиційно особистість визначається особистісними профілями, а фактично – системою ПВЯ);
- модель самої підготовки фахівця.

Однак такі моделі можуть варіюватися залежно від досвіду фахівця, що навчається (або перенавчається), тому реальна побудова таких моделей є складною.

Важливою частиною професіограми є психограма, яку розуміють як виділення й опис якостей людини, що є необхідними для успішної трудової діяльності (ПВЯ) або перешкоджають успішному її виконанню. Зміст та обсяг психограми залежать від мети вивчення професії. Цілями можуть бути професійний відбір, професійна підготовка, раціоналізація праці й відпочинку, професійна орієнтація.

Розрізняють такі види психограм (В. Є. Орел).

1. Психограма, складена для цілей профвідбору, містить дві групи вимог: а) вимоги, які визначають некомпенсовані й необхідні ПВЯ і мають

ставитися до будь-якого середнього працівника; б) бажані вимоги, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності. Крім того, психограма такого роду повинна містити перелік психологічних протипоказань, тобто тих характеристик особистості, які визначають нездатність до даної професії.

2. На противагу зазначеному типу психограма з метою раціоналізації виробничого навчання передбачає акцентування уваги на тих ПВЯ, які можуть значно розвиватися в процесі вправ у міру оволодіння професією. Особливого значення набуває порівняльний аналіз діяльності досвідченого фахівця й динаміки формування молодого працівника. Такий аналіз полягає у виділенні й зіставленні психологічних структур, які показують ступінь відповідності процесу формування молодого працівника тим вимогам, які ставляться до професіоналів з великим досвідом роботи.

3. Специфіка психограми з метою оптимізації режимів праці й відпочинку полягає у виявленні найбільш лабільних психічних функцій, динаміка яких є індикатором слабких місць в організації праці.

4. Найбільш широкою за своїм змістом є професіограма (психограма) з метою профорієнтації молоді, оскільки в цьому випадку передбачається наявність найрізноманітніших знань про професію. До складу цього виду професіограми рекомендується включати дві взаємодоповнювальні й взаємозалежні частини: основну, призначену для молоді, і додаткову, розраховану на педагогів, майстрів виробничого навчання.

На основі цілей і завдань, для вирішення яких призначені ті або інші описові системи професій, О. М. Іванова виокремлює такі типи професіограм: а) інформаційні професіограми, що використовуються в профконсультаційній і профорієнтаційній роботі для інформування клієнтів про ті професії, які викликали у них інтерес; б) орієнтовно-діагностичні професіограми, призначені для виявлення причин збоїв, аварій, низької ефективності праці, які складають на основі зіставлення реальної роботи людини або робочої групи з необхідними зразками організації трудової діяльності; в) конструктивні професіограми, які застосовуються для вдосконалення ергатичних системи на основі проектування нових зразків техніки, а також для підготовки й організації праці самого персоналу; г) методичні професіограми, призначені для підбору адекватних методів дослідження ергатичних систем, тобто спрямовані на рефлексію й подальшу організацію праці самого фахівця, що становить професіографічний опис конкретної роботи; д) діагностичні професіограми, метою яких є підбір методик для профвідбору, розстановки й перепідготовки кадрів (наприклад, організація роботи за схемою складання аналітичної професіограми, де спочатку досліджується професія на нормативно-описовому, технологічному і «бюрократичному» рівнях, а потім все це перекладається на мову, необхідну для успішної роботи ПВЯ, для яких і підбираються відповідні психодіагностичні методики).

Принципи професіографування. К. К. Платонов визначає такі основні принципи професіографування.

Принцип цілеспрямованості: психологічне вивчення професії повинно проводитися не саме по собі, а для вирішення дослідницьких або практичних завдань, які визначають рівень вивчення професій, предмет і методи дослідження.

Принцип особистісного підходу: слід урахувувати можливі варіації індивідуального стилю діяльності й можливості компенсації одних індивідуально особистісних властивостей іншими. У цьому випадку підкреслюється умовність, відносність психограми успішного професіонала як моделі бажаного набору ПВЯ.

Принцип допусків: у разі профвідбору необхідно вказувати не тільки набір ПВЯ і протипоказань, а й кількісні межі мінімуму й максимуму при їх вимірюванні.

Принцип надійності: не можна обмежуватися тільки сприятливими умовами праці, потрібно виявити, описати і врахувати також рідкісні, екстремальні ситуації. Це є особливо важливим при вивченні небезпечних професій.

Принцип диференціації і типізації: необхідно враховувати внутрішню професійні відмінності, а також об'єднувати в групи професії, подібні за якими-небудь параметрами.

Принцип перспективності й реальності: рекомендується враховувати тенденції розвитку професії, розглядати професії в культурно-історичній перспективі.

До зазначених вище принципів О. Г. Носкова додає ще кілька.

Етичний принцип: важливо дотримуватися однакової поваги до представників різних професій, не допускати знецінення якихось видів праці заради реклами будь-якої професії.

Принцип конкретності: для аналізу професії недостатньо простого перелічення завдань, що виконуються працівником, важливо з'ясувати також ступінь значущості цих завдань, розподіл у часі, послідовність; ці характеристики можуть бути визначені лише щодо конкретних трудових посад в організаціях (єргатичних системах) у поступовому об'єднанні окремих видів праці в групи за спеціальностями і професіями (Є. О. Климів).

Принцип цілісності: професійна діяльність людини повинна розглядати ся як цілісна система, а не як механічна сума елементарних дій, операцій.

Принцип системної детермінації: необхідно враховувати залежність досліджуваної професійної діяльності від особливостей організації, у якій працює суб'єкт праці.

Принцип діяльнісного опосередкування: своєрідність предметного та функціонального змісту трудової діяльності визначає специфіку змісту

свідомості й досвіду суб'єкта праці, професійні особливості його психічних процесів.

Схеми професіографування. При складанні професіограм для збору емпіричних даних застосовуються такі методи: 1) вивчення документації з певної професії; 2) спостереження за роботою фахівців; 3) опитування фахівців (експертний метод); 4) вивчення продуктів (результатів) праці, аналіз помилок; 5) трудовий метод; 6) метод штучної деавтоматизації: дослідження не стільки сформованих автоматизованих навичок працівника, скільки самої трудової діяльності робітника; 7) біографічний метод, що дає змогу досліджувати професійний шлях працівника на основі його опитування й вивчення документації; 8) метод експерименту, де сам експеримент розуміють як дослідження впливу на трудовий процес природних або спеціально організованих чинників; 9) метод моделювання трудового процесу, що дає змогу виокремлювати й аналізувати найбільш істотні характеристики праці.

Можна виділити й різні конкретні схеми професіографування. Так, О. М. Іванова визначає дві основні складові професіограми: суб'єкт і об'єкт праці.

Суб'єкт праці передбачає виділення й опис таких характеристик:

а) об'єктивні характеристики суб'єкта праці (здоров'я, стаж, освіта, успішність роботи); б) соціальна когнітивно-мотиваційна структура (інформованість про соціальну значущість професії, про свою роль у суспільстві, усвідомлення себе членом професійного середовища, ставлення до своєї професійної діяльності); в) професійна когнітивно-мотиваційна структура (знання про трудовий процес у цілому; знання предмета, цілей, умов і завдань трудового процесу; особистісне ставлення до праці як до процесу й результату); г) психологічна структура конкретної діяльності (виділення мети, здатність виконувати дії та операції); д) емоційно-вольова структура суб'єкта праці (індивідуальний стиль діяльності, функціональний стан).

Об'єкт праці: а) історія й перспективи розвитку трудового процесу (науково-технічний і соціально-економічний прогрес); б) соціальна структура і спрямованість об'єкта праці (соціальна спрямованість, соціально-технічні й соціально-економічні характеристики об'єкта праці); в) сама структура трудового процесу, що дає змогу виділити предмет праці, засоби праці, трудове завдання, а також структуру умов праці: мікроклімат і гігієнічні умови, соціально-психологічні умови, організацію праці; г) операціонально-технічна структура праці (операціонально-технологічні дії, правила виконання трудових дій).

О. С. Романова і Г. А. Суворова запропонували орієнтовну схему експрес-вивчення професії: 1) техніко-економічний опис (технологія, устаткування, норми, оплата праці); 2) організація й умови праці (соціальні й фізичні умови, освітленість, температура, вологість, професійні ризики, режим праці); 3) документація щодо плінності кадрів,

збоїв у роботі тощо; 4) докладний опис самої трудової діяльності (основні операції і дії); 5) психофізіологічна характеристика трудової діяльності (характеристика ПВЯ).

1.3. Професійно важливі якості

Під професійно важливими якостями (ПВЯ) і здібностями розуміють інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються в спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціонування шестиетапної, багаторівневої, матричної, двокільцевої системи організації, побудови й керування руховою діяльністю.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості особистості, що є умовою для успішного здійснення будь-якої продуктивної діяльності.

Під спеціальними здібностями розуміють психологічні особливості індивіда, які забезпечують успішне виконання ним певної діяльності. Потенціал особистості – система всіх соціально корисних здібностей (реалізованих і резервних), що виявляються в діяльності.

Компетентність – сукупність знань, обізнаності, авторитету в певній галузі. Види професійної компетентності: спеціальна; соціальна; особистісно-індивідуальна.

Психологічну компетентність розуміють як систему знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистість, індивідуальність, включену в міжособистісну взаємодію, що забезпечує її ефективність. До складу психологічної компетентності входять:

- соціально-перцептивна (знання людей);
- соціально-психологічна (знання закономірностей поведінки);
- аутопсихологічна (самопізнання, самооцінка, самоконтроль);
- комунікативна;
- психолого-педагогічна.

Так, наприклад, В. А. Толочек пропонує виділяти такі суб'єктивно значущі професійно важливі якості для керівників:

- компетентність, знання справи, освіта за спеціальністю;
- доброта, чесність, порядність, готовність допомогти;
- ділові якості, оперативність;
- інтелігентність, загальна культура;
- уміння розбиратися в ситуації;
- відповідальність, пунктуальність, старанність;
- настрій;
- уміння слухати, розуміти;
- природний розум, інтелект;
- здатність приваблювати;
- досвід, кваліфікація;
- працездатність, працелюбство, здоров'я;

- вік, сімейний стан;
- поінформованість, здатність самостійно приймати рішення.

Діяльність керівника польотів (КП), що є багатогранною і за своєю суттю творчою, пов'язана з високою соціальною відповідальністю, необхідністю вирішення проблемних завдань в умовах дефіциту часу, розв'язання конфліктних ситуацій тощо. Ця діяльність передбачає схильність управлінця до рефлексії, регулювання діяльності всієї команди (зміни), забезпечення чіткої міжгрупової взаємодії і не піддається алгоритмізації. За таких обставин перед психологічною службою постає завдання профпідбору керівника польотів, а не профвідбору.

Відомо, що складовими успішності управлінської діяльності КП є:

- здатність приймати оптимальні рішення в складних умовах керування польотами;
- профкомпетентність;
- ефективність взаємодій з усіма службами, що забезпечують безпеку польоту;
- авторитетність КП як серед підлеглих, так і серед вищого керівного складу.

Важливим поняттям у психології праці є психограма – виділення й опис якостей людини, необхідних для успішного оволодіння конкретною трудовою діяльністю та її ефективного виконання. Ці якості називають професійно важливими якостями (ПВЯ). Професійно важливими можуть бути не тільки психічні, але й біологічні властивості суб'єкта (конституціональні, соматичні, нейродинамічні). На думку В. Д. Шадрікова, ПВЯ виконують функції тих внутрішніх умов, через які трансформуються зовнішні впливи й вимоги діяльності. ПВЯ є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності.

ПВЯ – окремі динамічні риси особистості, окремі психічні та психомоторні властивості (виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини будь-якої певної професії і сприяють успішному оволодінню цією професією. З одного боку, ПВЯ є передумовою професійної діяльності, а з іншого – вони самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності, будучи її новоутвореннями; людина в ході праці змінює й саму себе.

Поняття ПВЯ увійшло до категоріального апарату психології праці ще на початку ХХ ст. При цьому створювалася деяка модель найбільш важливих, задіяних у досліджуваній роботі психічних функцій узагальненого суб'єкта праці – успішного професіонала. Такого роду модель була основою для підбору психодіагностичних методик і прогнозування з їх допомогою успішності майбутньої професійної діяльності претендентів на конкретну вакансію (уважалось, що успішна робота визначається насамперед наявністю психічних функцій,

здібностей певного рівня і якості). Контекст практичного завдання (профвідбір чи кар'єрне консультування) визначав межі вимог до ПВЯ. У цьому випадку йшлося про виявлення стійких ПВЯ, що погано піддаються тренуванню властивостей особистості (здібностей), але є істотними для досягнення професійного успіху.

У психограмі фахівцями психотехніки 1930-х рр. виділялися ще два види ПВЯ (або характеристик психічних функцій), які могли бути метою при складанні моделі успішного професіонала. Так, при дослідженні професійної працездатності, втомі з метою діагностики ступеня зниження психічних функцій під впливом виконаної роботи слід було виявити ПВЯ як психічні функції, що є найбільш мінливими і такими, що тимчасово порушуються в цій професії під впливом стомлення. Саме ці функції та їх властивості слід вимірювати для судження про ступінь професійного стомлення. Ще один вид ПВЯ – це треновані психічні функції, які забезпечують успішну роботу й можуть стати предметом розвитку людини.

Сучасні дослідження ПВЯ (Є. О. Климов, А. В. Карпов) проводяться на основі системного підходу. Будь-яка діяльність реалізується на базі системи ПВЯ. Це означає, по-перше, що кожна діяльність потребує певної сукупності ПВЯ, а по-друге, є не «механічною» сумою якостей, а їх закономірно організованою системою. Між окремими ПВЯ встановлюються функціональні взаємозв'язки двох типів – компенсації і сприяння. Сама система ПВЯ є певним симптомокомплексом суб'єктних властивостей, специфічним для тієї чи іншої діяльності. Його не задано в готовому вигляді, а формується він у суб'єкта в ході освоєння діяльності. Більш того, не тільки для діяльності в цілому, але й для її основних компонентів (ключових дій, основних функцій та ін.) також формуються специфічні підсистеми ПВЯ. Тому з внутрішнього, власне психологічного боку процес діяльності являє собою динамічну зміну цілісних підсистем ПВЯ, що забезпечують кожен основний етап діяльності (дію, завдання, функцію).

Формування підсистеми ПВЯ – досить складний психологічний процес. Суть його А. В. Карпов визначає як функціональне об'єднання окремих ПВЯ, коли вони починають виявляти себе в режимі взаємодіяння. До цього є окремі внутрішні передумови, оскільки основні психічні функції онтологічно зв'язані одна з одною. Цей зв'язок під час освоєння професійної діяльності починає виявлятися в своїй позитивній ролі. Таким чином, «у процесі формування психологічної системи діяльності відбувається своєрідне функціональне настроювання психічних функцій на досягнення цілей діяльності».

Провідною тенденцією розвитку підсистем ПВЯ є значне підвищення їх ступеня інтегрованості – когерентності окремих якостей. Характерним при цьому є те, що на різних етапах оволодіння діяльністю підсистеми ПВЯ, на яких будується її реалізація, можуть істотно різнитися між

собою. Отже, у процесі освоєння діяльності має місце перебудова підсистем ПВЯ.

Існують дві найважливіші категорії ПВЯ: провідні ПВЯ, які характеризуються безпосереднім зв'язком з параметрами діяльності; базові ПВЯ, які мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків з іншими якостями, тобто характеризуються найбільшою структурною вагою і, отже, займають центральне місце у всій системі якостей. Базові ПВЯ можуть не корелювати значно з параметрами діяльності, проте вони є не менш, а часто більш важливими для її реалізації. «Саме базові ПВЯ є основою для формування підсистем ПВЯ в цілому. Навколо них і на їх базі об'єднуються, структуруються і співорганізуються всі інші якості суб'єкта, необхідні для забезпечення діяльності і (або) її основних дій, функцій» (А. В. Карпов). Тому ПВЯ є структурованими для тієї чи іншої діяльності.

Одна й та ж ПВЯ в різних випадках може бути або провідною, або базовою, або тією й іншою одночасно. В останньому випадку значущість ПВЯ для забезпечення діяльності є найвищою.

Будь-яка діяльність характеризується певними параметрами, насамперед продуктивністю, якістю та надійністю. Під час психологічних досліджень встановлено, що для їх забезпечення необхідними є різні індивідуальні якості суб'єкта, тому прийнято виділяти ПВЯ якості та ПВЯ продуктивності (А. В. Карпов). Вони частково перекриваються, проте частіше не збігаються одна з одною, а нерідко заходять в антагонізм. В останньому випадку одна й та сама ПВЯ є такою в плані забезпечення якості діяльності і антиПВЯ в плані забезпечення продуктивності. При цьому спостерігається складна картина: одні якості можуть належати до різних підсистем ПВЯ, що відповідають за продуктивність, якість, надійність, інші – впливають тільки на один параметр діяльності.

Не всі ПВЯ зв'язані з параметрами діяльності простою, лінійною залежністю, тобто залежністю типу «чим вище рівень розвитку ПВЯ, тим ефективніше діяльність». Деякі ПВЯ зв'язані з параметрами діяльності нелінійною залежністю типу оптимуму: параметри діяльності набувають найбільших значень не на максимальних і не на мінімальних рівнях розвитку ПВЯ, а на деяких середніх, оптимальних. Крім того, найбільший розвиток деяких ПВЯ нерідко веде до ослаблення інших професійно важливих якостей. Опис системи ПВЯ є основою професійної діагностики. Імплицитно в межах психодіагностики ПВЯ існує переконання, що чим краще розвинена та чи інша якість особистості, тим вище результат її професійної діяльності. Нерідко це так і є. Наприклад, чим точніше слух у музиканта, тим вище (за інших рівних умов) результати його професійної діяльності. Чим вище інтелект, професійні знання, тим вище (за інших рівних умов) результати професійної діяльності. Проте ефекту «інших рівних умов» практично не буває: усі люди – дуже різні, і більш оптимальний рівень розвитку однієї якості

поєднується зазвичай із менш високим рівнем розвитку іншої. Наприклад, особи з більш високим інтелектом з дитинства звикають покладатися на свій інтелект, у багатьох з них підвищується самооцінка, формується індивідуальний стиль діяльності, невміння працювати в колективі, самовпевненість. І в процесі реальної професійної діяльності вже ці накопичені негативні якості стають гальмом професійного прогресу особистості відповідно до рівня розвитку її інтелекту. Одним словом, в індивідуальному стилі професійної діяльності діалектично переплітаються, акумулюються численні якості особистості, через що спрогнозувати успішність особистості за однією або навіть декількома якостями майже неможливо.

Для деяких видів діяльності актуальним є виділення ПВЯ, які є достатніми в нормальних умовах її виконання, і такі, що є необхідними в ускладнених або екстремальних умовах. Останнє пояснюється тим, що екстремальні умови часто пов'язані з підвищеною небезпекою, загрозою і потребують від людини інших якостей і властивостей, ніж ті, які є необхідними в нормальних умовах. Для екстремальних умов характерними є не тільки інші ПВЯ (порівняно з нормальними), а й інші системи ПВЯ в цілому.

Таким чином, структура ПВЯ – це складне і внутрішньо диференційоване системне утворення, яке детермінує успішність освоєння й виконання трудової діяльності.

Системний опис ПВЯ для конкретної професії можна знайти лише в спеціальних прикладних дослідженнях. Наявні сучасні психограми просто перелічують ПВЯ, що належать до тієї чи іншої категорії для певного виду діяльності (найчастіше вказуються необхідні ПВЯ й антиПВЯ), украй рідко вказуються характер внутрішньосистемних зв'язків ПВЯ й вага ПВЯ, що пов'язано насамперед зі складністю проблеми, з великою варіативністю індивідуальних систем ПВЯ, пластичністю деяких ПВЯ.

Наприклад, у психограмі психолога-консультанта, що працює за телефоном довіри, розробленої О. С. Романовою, до категорії «Здібності» належать: високі рівні розвитку концентрації і стійкості уваги; розвинена образна й словесно-логічна пам'ять; високий рівень розвитку образного, логічного мислення; розвинені мнемічні, комунікативні здібності тощо. Серед особистісних якостей, інтересів і схильностей потрібними є: висока ступінь особистої відповідальності; терпимість, безоцінне ставлення до людей; інтерес і повага до іншої людини; прагнення до самопізнання, саморозвитку; оригінальність, винахідливість, різнобічність; тактовність і вихованість, схильність до співпереживання; ініціативність; інтуїція, уміння прогнозувати події; уміння зберігати таємницю, а також інші якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності (тобто антиПВЯ): розглядаються

психічна й емоційна неврівноваженість, агресивність, замкнутість, нерішучість, відсутність схильності до роботи з людьми, низький інтелектуальний рівень розвитку. Ставляться вимоги і до особливостей емоційно-вольової сфери.

Будь-яка діяльність викликає до себе певне ставлення людини, емоційно переживається нею – це так звані загальні емоції у праці, які можуть бути позитивними й негативними. Виникаючи в процесі професійної діяльності, загальні емоції певним чином впливають на настрій людини, якість роботи, ставлення виконавця до власної праці та її результатів, ставлення людини до самої себе. Крім того, у психології праці необхідно враховувати також і деякі інші моменти емоцій: настрої сьогоденного дня, емоції колективної діяльності, професійні емоції, що виникають у процесі самої роботи. Зокрема, настрої сьогоденного дня в роботі психолога-консультанта є серйозною перешкодою, тому йому необхідно опанувати спеціальні техніки, що дають змогу справлятися зі своїм настроєм і не переносити його на абонента.

Серед спеціальних вимог, що ставляться до роботи психолога-консультанта, який працює за телефоном довіри, виділяють широкий світогляд, ерудицію, уміння й бажання спілкуватися з людьми. Як необхідні розглядаються такі професійно важливі якості: чутливість слухового аналізатора; відсутність порушень функції мови; хороша оперативна слухова пам'ять; емоційна стійкість, самоконтроль поведінки, стресостійкість; культура вербального спілкування.

Особливої значущості в роботі телефонного психолога-консультанта набувають такі професійно важливі якості, як знання (психологія, фізіологія, психотерапія кризових станів), соціальна поінформованість, високий загальний інтелектуальний рівень, а також вміння й навички (конструктивне спілкування по телефону, грамотна мова, спостережливість). Кваліфікаційні вимоги – вища педагогічна або психологічна освіта.

Психограми, що визначають ПВЯ для інших представників професій типу «людина – людина», також містять досить широкий діапазон ПВЯ. Так, наприклад, у психограмі юриста наведено такі якості, як різнобічні загальні й глибокі професійні знання, розвинений інтелект, гнучке, творче мислення, висока розумова працездатність, аналітичний склад розуму, прогностичні здібності, уміння виділити головне, активне сприйняття, хороша пам'ять, стійка увага, розвинена уява, інтуїція, здатність установлювати міжособистісні контакти з різними учасниками спілкування, комунікативна компетентність, нервово-психічна стійкість, адекватна самооцінка, висока мотивація досягнення успіху. Існують якості, що знижують професійні можливості юриста: психопатичні риси і властивості характеру, емоційна нестійкість, пасивність, безвідповідальність, тривожність, низька розумова працездатність, знижені пізнавальна активність та інтелект, нерозвинена уява, слабка пам'ять.

Психограма педагога містить такі ПВЯ: професійні педагогічні та психологічні знання; комунікативна компетентність; нервово-психічна стійкість; розподіл уваги; оперативна пам'ять і мислення; адекватна самооцінка; повага до людей, інтерес до них; педагогічна спостережливість; добре розвинена мова та ін. До антиПВЯ педагога належать психопатичні риси характеру, емоційна нестійкість, безвідповідальність, аморальність, виражені фізичні каліцтва.

Таким чином, психограми представників трьох професій типу «людина – людина» ставлять вимоги в основному до пізнавальної та комунікативної сфер особистості, а антиПВЯ пов'язані насамперед з емоційною сферою.

1.4. Психічні стани в праці

Психічний стан людини – це відносно стійка структурна організація всіх компонентів психіки, що виконує функцію активної взаємодії людини (як власника цієї психіки) із зовнішнім середовищем у певний момент у конкретній ситуації [4].

Стани людини в трудовій діяльності класифікують за її тривалістю, головними компонентами, ступенем її напруження, домінуючими в її структурі властивостями особистості.

Психологи [9] поділяють психічні стани, що виникають у процесі трудової діяльності, на такі групи:

1. Відносно стійкі й тривалі за часом стани. Такі стани визначають ставлення людини до конкретного виробництва й конкретного виду праці. Ці стани (задоволеність або незадоволеність роботою, зацікавленість працею або байдужість до неї) відбивають загальний психологічний настрій колективу.

2. Тимчасові, ситуативні, швидкозмінні стани. Виникають під впливом різного роду неполадок у виробничому процесі.

3. Стани, що виникають періодично під час трудової діяльності. Таких станів багато, наприклад: схильність до роботи, знижена готовність до неї, підвищена працездатність, стомлення. Сюди ж відносять психічні стани, обумовлені змістом і характером роботи (операції): нудьга, сонливість, апатія, підвищена активність.

За ознакою переваги однієї зі сторін психіки розрізняють такі стани: емоційні, вольові (наприклад, стан вольового зусилля); стани, у яких домінують процеси сприйняття й відчуття (стан спостереження); стани уваги (неуважність, зосередженість); стани, для яких є характерною розумова активність (замисленість, натхнення, осяяння) [3].

Найбільш важливою для психології праці є класифікація станів за рівнем напруження, тому що саме ця ознака є найбільш істотною з огляду

на вплив стану на ефективність діяльності. Помірне напруження – нормальний робочий стан, що виникає під мобілізувальним впливом трудової діяльності. Цей стан психічної активності – необхідна умова успішного виконання дій. Супроводжується помірною зміною фізіологічних реакцій організму, виявляється в хорошому самопочутті, стабільному й упевненому виконанні дій.

Помірне напруження відповідає роботі в оптимальному режимі, підвищене напруження супроводжує діяльність в екстремальних умовах.

Оптимальний режим роботи здійснюється в комфортних умовах при нормальній роботі технічних пристроїв. Обстановка є звичною, робітники виконують дії в строго визначеному порядку, їх мислення має алгоритмічний характер.

В оптимальних умовах проміжних і кінцевих цілей праці досягають при невисоких нервово-психічних витратах. Зазвичай тут мають місце тривале збереження працездатності, відсутність грубих порушень, помилкових дій, відмов, зривів та інших аномалій. Праця в оптимальному режимі характеризується високою надійністю й оптимальною ефективністю [3].

Екстремальні умови – умови, що потребують максимального напруження фізіологічних і психічних функцій працівника, що різко виходить за межі фізіологічної норми. Екстремальний режим взагалі – це режим роботи в умовах, що виходять за межі оптимуму. Відхилення від оптимальних умов діяльності потребують підвищеного вольового зусилля, інакше кажучи, спричиняють напруження.

Несприятливі фактори, що підвищують напруження:

1) фізіологічний дискомфорт, тобто невідповідність умов роботи нормативним вимогам;

2) біологічний страх;

3) дефіцит часу на обслуговування;

4) підвищена трудність завдання;

5) підвищена значущість помилкових дій;

6) наявність релевантних перешкод;

7) неуспіх унаслідок об'єктивних обставин;

8) дефіцит інформації для прийняття рішень;

9) недовантаження інформацією (сенсорна депривація);

10) перевантаження інформацією;

11) конфліктні умови, тобто такі умови, коли виконання однієї з них потребує здійснення дій, що суперечать виконанню іншої умови [4].

Напруження можуть бути класифіковані відповідно до тих психічних функцій, що переважають у професійній діяльності і змінення яких найбільше виявляються в несприятливих умовах [4].

Інтелектуальне напруження – напруження, спричинене частим звертанням до інтелектуальних процесів при формуванні плану обслуговування й високою щільністю потоку проблемних ситуацій обслуговування.

Сенсорне напруження – напруження, яке спричиняється неоптимальними умовами діяльності сенсорних і перцептивних систем і виникає у випадку великих утруднень у сприйнятті необхідної інформації.

Монотонія – напруження, зумовлене одноманітністю виконуваних дій, неможливістю перенесення уваги, підвищеними вимогами до концентрації і стійкості уваги.

Політонія – напруження, спричинене необхідністю перенесення уваги, частого і в несподіваних напрямках.

Фізичне напруження – напруження організму через підвищене навантаження на руховий апарат людини.

Емоційне напруження – напруження, зумовлене конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійної ситуації, несподіванкою або тривалим напруженням інших видів.

Напруження чекання – напруження, спричинене необхідністю підтримки готовності робочих функцій в умовах відсутності діяльності.

Мотиваційне напруження пов'язане з боротьбою мотивів, з вибором критеріїв для прийняття рішення.

Стомлення – напруження, зумовлене тимчасовим зниженням працездатності внаслідок тривалої роботи.

У психології розглядаються декілька станів.

Стан стомлення

Проблеми стомлення здавна привертали до себе увагу дослідників, у тому числі фізіологів і психологів праці. Це зумовлюється їх надзвичайною практичною значущістю, оскільки стомлення є одним із найпоширеніших факторів, які істотно впливають на продуктивність праці.

Стомлення супроводжується зменшенням виконаної роботи і являє собою досить складний і різномірний комплекс явищ. Повний зміст його визначається не тільки фізіологічним, але й психологічним, результативно-виробничим і соціальним факторами. Виходячи з цього, стомлення має розглядатися щонайменше в трьох аспектах: суб'єктивно – як психічний стан; як фізіологічний механізм; з огляду на зниження продуктивності праці.

Психолога цікавить стомлення саме як особливий, своєрідно пережитий психічний стан. У літературі [4] психологи розглядають компоненти стомлення, до яких відносять:

1. Почуття слабосилля. Стомлення виявляється в тому, що людина відчуває зниження своєї працездатності, навіть коли продуктивність праці ще не знижується. Зниження працездатності виявляється в переживанні особливого, важкого напруження і в непевності; людина відчуває, що не в силах належним чином продовжувати роботу.

2. Розлад уваги. У випадку стомлення увага легко відволікається, стає млявою, малорухливою або, навпаки, хаотично рухливою.

3. Розлад у сенсорній області. Таким розладам під впливом стомлення піддаються рецептори, що брали участь у роботі. Якщо людина довго

читає без перерви, то, за її словами, у неї починають «розпливатися» в очах рядки тексту. При тривалому й напруженому слуханні музики втрачається сприйняття мелодії. Тривала ручна робота може призвести до ослаблення тактильної й кінестетичної чутливості, порушень у моторній сфері. Стомлення виявляється в уповільненні або безладній квапливості рухів, розладі їх ритму, ослабленні точності й координованості рухів, їх деавтоматизації.

5. Дефекти пам'яті й мислення. Ці дефекти також стосуються безпосередньо тієї сфери, з якою пов'язана робота. У стані сильного стомлення робітник може забути інструкцію, залишити робоче місце й одночасно добре пам'ятати все, що не має відношення до роботи. Розумові процеси особливо порушуються при стомленні від розумової роботи, але й при фізичній роботі людина нерідко скаржиться на зниження кмітливості й розумової орієнтації.

6. Ослаблення волі. При стомленні послабляються рішучість, витримка й самоконтроль. Відсутня наполегливість.

7. Сонливість. При сильному стомленні виникає сонливість як виявлення запобіжного, захисного гальмування. Потреба у сні при виснажливій роботі є такою, що людина засипає часто в будь-якому положенні, наприклад сидячи.

Зазначені психологічні показники стомлення виявляються залежно від його сили. Буває слабке стомлення, при якому не відбувається значних змін у психіці. Таке стомлення тільки сигналізує про необхідність ужити заходів, щоб не знизилася працездатність. Шкідливою є перевтома, при якій різко знижується працездатність і тим самим продуктивність праці. При перевтомі зазначені вище порушення в психічній сфері є дуже помітними.

Таким чином, зрозуміло, що йдеться про динаміку стомлення, у якій можна виокремити різні стадії. Психологи описують першу стадію стомлення, на якій виявляється відносно слабке почуття втоми. Продуктивність праці не знижується або знижується незначно. Однак не можна вважати, що якщо суб'єктивне переживання – почуття втоми – не супроводжується зниженням продуктивності, то це переживання не має ніякого значення. Почуття втоми виникає нерідко тоді, коли людина, незважаючи на важку виснажливу роботу, суб'єктивно відчуває себе цілком працездатною. Причиною можуть бути підвищений інтерес до роботи, особливе її стимулювання, вольовий імпульс. Перебуваючи в такому стані опору стомленню, людина в одних випадках дійсно його переборює й не знижує продуктивності праці, а в інших випадках цей стан може призвести до своєрідного вибуху перевтоми, що часто має велику руйнівну для працездатності силу.

На другій стадії стомлення зниження продуктивності стає помітним і все більш і більш загрозливим, причому часто це зниження стосується тільки якості, а не кількості вироблення.

Третя стадія характеризується гострим переживанням стомлення, що набуває форми перевтоми. Крива роботи або різко знижується, або ж набуває форми, що відображає спроби людини зберегти належний темп роботи. Це стомлення може навіть прискорюватися, але виявляється хитливим. Зрештою робочі дії можуть бути так дезорганізовані, що людина відчує неможливість продовження роботи, переживаючи при цьому хворобливий стан.

Цікавим є питання про індивідуальну схильність до стомлення. Багато дослідників висловлюються за її існування. Так, у роботі [4] зазначається, що процес наростання стомлення та його завершення залежить від багатьох умов: індивідуальних особливостей робітника; обставин проходження роботи; якості виконуваної роботи; особливостей трудового режиму. Як бачимо, на перше місце ставлять саме індивідуальні особливості робітника [10].

Уважається, що схильність до стомлення залежить від таких індивідуальних особливостей людини, як фізичний розвиток і стан здоров'я, вік, інтерес і мотивація, вольові риси характеру. Від такого роду індивідуальних особливостей залежить і те, як переживає людина стомлення і як справляється з ним на різних його стадіях.

Стан монотонії

У процесі трудової діяльності крім стану стомлення виникає стан монотонії, що негативно впливає на працездатність людини. Психічний стан переживання монотонності викликається дійсною й удаваною одноманітністю виконуваних на роботі рухів і дій. Під впливом переживання монотонності людина, що не вміє цей психічний стан стримувати або усувати, стає млявою, байдужою до роботи. Стан монотонності також негативно діє на організм працюючих, призводячи до передчасного стомлення [4].

Психологи формулюють поняття монотонності таким чином: «Фізіологічною основою монотонності є гальмівна дія одноманітних повторюваних подразників, монотонність виявляється тим скоріше і глибше, чим простішим є склад дратівної стереотипної системи» [4].

Поняття монотонності завжди пов'язується із виконанням одноманітних і короточасних операцій. Однак єдиної думки стосовно критерію ступеня монотонності роботи поки немає. Під монотонністю одні розуміють об'єктивну характеристику самого процесу праці, інші – тільки психічний стан людини, що є наслідком одноманітності роботи. У зарубіжній літературі, зокрема американській, поняття монотонності трактується в іншому, чисто суб'єктивному змісті.

Психологи не заперечують факту суб'єктивного переживання монотонності, що супроводжується втратою інтересу до роботи, нудьгою, сонливістю. Однак це не є підставою для заперечення монотонності як явища, що є об'єктивно властивим трудовому процесові й несприятливо впливає на переважну більшість працюючих. Із цього різного розуміння

суті монотонності впливає й різне розуміння шляхів боротьби з монотонністю, про що йтиметься нижче.

Важливим питанням у розумінні природи стану монотонії є розмежування загальних і відмінних його рис порівняно зі станом стомлення. Загальним для цих двох станів є те, що вони негативно впливають на працездатність людини й переживаються як неприємне почуття. Істотна розбіжність між цими станами полягає в тому, що стомлення виникає внаслідок важкої розумової або фізичної роботи, а стан монотонії може переживатися і при легкій праці. Стомлення є фазовим процесом, а монотонія характеризується хвильовою кривою, що має підвищення та спади. Отже, першим наслідком стомлення є зниження виконання, а монотонії – коливання виконання. Стомлення підсилює психічну напруженість, монотонія, навпаки, знижує її.

Необхідно також відрізнити стан монотонії від психічної насиченості. Психічна насиченість спричиняє хвилювання, нервозність, занепокоєння; монотонія, навпаки, характеризується напівсонним станом, що супроводжується зниженням психічної активності й нудьгою. Психічна насиченість викликається головним чином повторенням діяльності, а для появи монотонії необхідними є й інші об'єктивні дані (відсутність подразників, обмеженість поля спостереження).

Найбільш спірним є питання про індивідуальні розбіжності в опірності монотонії. Екстравертована особистість може протистояти монотонії меншою мірою, ніж інтровертована. Між інтелектом і чутливістю до монотонності не було встановлено кореляції. Ставилися експерименти для встановлення співвідношень між переживанням монотонності й розумовим розвитком людини. Відповідно до результатів цих експериментів швидше й гостріше переживають монотонність розумово більш розвинені люди. На думку психологів, якщо в роботі неминучими є одноманітні рухи або дії, то розумово розвинена людина переживає почуття монотонності меншою мірою, тому що усвідомлює необхідність цих дій для виконання трудового завдання і може краще активізувати свою роботу, убачаючи в одноманітному різноманітне. У зв'язку із цим психологи зазначають, що здатність убачати різноманітність в одноманітному властива висококваліфікованим фахівцям. Малокваліфікований робітник не може побачити змін одноманітності й стає жертвою байдужості.

Стійкість осіб до монотонії визначається наявністю типологічних особливостей, що характеризується інертністю нервових процесів, перевагою зовнішнього гальмування, малою силою нервової системи. І, навпаки, сильніше підпадають під вплив монотонних умов особи, що мають велику рухливість нервових процесів, зумовлену зовнішніми факторами, сильну нервову систему. Однак беззаперечним є значення мотивації в подоланні негативного впливу нудної й одноманітної роботи. У силу цього можна вважати, що відносини особистості, високе почуття відповідальності значною мірою компенсують «несприятливі» природні властивості нервової системи [4].

І останнє питання, що розглядається у зв'язку зі станом монотонії, – боротьба з монотонністю на виробництві. Психологи пропонують п'ять заходів або шляхів боротьби з монотонністю взагалі, а при поточковому виробництві особливо: 1) об'єднання надмірно простих і монотонних операцій у більш складні й різноманітні за змістом; 2) періодичне змінення операцій, що виконуються кожним робітником, тобто поєднання операцій; 3) періодичне змінення ритму роботи; 4) уведення додаткової перерви; 5) уведення сторонніх подразників (функціональної музики) [4].

Трохи по-іншому, можна сказати, більш «психологічно», бачать окремі психологи шляхи запобігання монотонності в роботі та її подолання [4]:

1. При виконанні одноманітної роботи необхідно усвідомити її необхідність, у такому випадку підвищується роль мотивів, стимулів у роботі. Велике значення мають також результати роботи. Чим ясніше людина бачить на кожному етапі роботи її результати, тим більше вона зацікавлюється своєю роботою й менше переживає стан монотонії.

2. Необхідно відшукувати цікаве в одноманітній роботі.

3. Слід прагнути до підвищення автоматизму робочих дій, щоб мати можливість відволікатися, наприклад думати про що-небудь цікаве. Цей шлях, щоправда, допускається лише при одноманітних і дуже простих роботах.

4. Можна створити зовнішні умови, що послабляють враження одноманітності роботи. У деяких випадках, наприклад, достатньо перенести роботу із закритого приміщення на свіже повітря, щоб вона переживалася як менш одноманітна.

5. Уведення функціональної музики.

Емоційне напруження

Дослідження, проведені психологами [4], дали змогу встановити, що емоційне напруження може по-різному впливати на поведінку людини. Відповідно до переваги процесу порушення або гальмування стан емоційного напруження може виявлятися в двох формах:

1) збудливій, що характеризується підвищеними руховими реакціями, метушливістю, зайвою балакучістю;

2) гальмівній, для якої характерними є погіршення якості діяльності, уповільнені реакції, «завмирання» аж до повної нездатності реагувати на різного роду впливи.

Більш детальний опис форм поведінки людини в екстремальних умовах наведено в [4]. Напружений тип поведінки виявляється в загальній загальмованості, сповільненості, скутості, імпульсивності й напруженості виконання робочих функцій. Представники цієї групи сильно стискають рукоятки керування, кусають губи, обличчя перекошене, увага їх прикута до індикатора, на вплив емоціогенних факторів реагують надзвичайно імпульсивно й сильно.

Емоційна поведінка може також виявлятися у свідомому ухиленні людини від виконання своїх функцій. В окремих випадках спостерігаються

деяка пасивність і прагнення відгородити себе від втручання в хід подій. Оператор в аварійних умовах зазнає утруднень в організації розумової діяльності, довго стоїть або сидить у застиглій позі, тре чоло, морщить брови, намагається піти подалі від пульта керування для того, щоб захистити себе від впливу емоціогенних факторів. Тут виявляється емоція страху, унаслідок чого домінує інстинкт самозбереження. Цей тип поведінки в екстремальних умовах називають боягузливим. Під впливом страху «боягузливі» оператори починають діяти за звичним шаблоном, який однак є неадекватним сформованій ситуації.

Гальмівний тип емоційної поведінки людини характеризується повною загальмованістю його дій, що виникає при впливі емоціогенних, незвичайних і відповідальних ситуацій.

Найбільш яскравою і небезпечною формою виявлення емоційної нестійкості людини є афективні зриви діяльності, унаслідок чого вона починає діяти агресивно, безглуздо й безконтрольно, що негативно впливає на стан системи, якою вона керує, прискорюючи настання катастроф та аварій. Це агресивно-безконтрольний тип поведінки.

Разом з тим, отримані дані [4] свідчать про те, що існує така категорія людей, що за наявності належної мотивації, знаходячись в екстремальних умовах, значно поліпшують показники своєї роботи. Такий тип поведінки називають прогресивним. Цей стан характеризується бойовим запалом, підвищеною працездатністю, мінімальною витратою сил. Автори вважають, що представниками прогресивного типу поведінки насамперед необхідно комплектувати ті навчальні заклади, що готують операторів для особливо відповідальних професій. Оскільки поки що не знайдено ефективних засобів психологічного впливу на представників гальмівного й агресивного типів поведінки, автори вважають кращим шляхом підвищення надійності систем керування своєчасний відбір таких осіб. Напружений тип поведінки піддається виправленню. Дослідження емоційної стійкості операторів показали, що в процесі спеціально організованої освіти, спрямованої на формування навичок, напруженість у більшості людей може бути знята шляхом вироблення й автоматизації динамічних стереотипів. При цьому трудова діяльність на рівні навичок набуває властивостей стабільності, надійності.

Боягузливий тип поведінки може бути змінений і поліпшений шляхом певних виховних впливів, що допомагають людині переборювати емоції страху, виходити переможцем зі скрутного становища. При цьому зміцнюється її віра в себе, у свої можливості й розвиваються необхідні вольові якості. У тих випадках, коли це вдається зробити, стабільність і продуктивність діяльності в екстремальних умовах значно підвищуються.

Таким чином, учені бачать три шляхи підвищення надійності людини в екстремальних умовах: 1) науково обґрунтований професійний психологічний відбір; 2) виховання емоційно-вольових і моральних властивостей особистості, що дає змогу їй не тільки придушувати емоції,

але й керувати ними, перетворюючи їх у джерело сили й енергії; 3) створення найбільш сприятливого психологічного клімату й оптимізація умов роботи.

У спеціальному розділі праці [4] Ф. П. Космолінський описує способи підвищення емоційної стійкості, також підкреслює значення вольових властивостей особистості при роботі в екстремальних умовах. Але він наводить ряд наукових фактів, які свідчать про те, що вольова регуляція поведінки спирається значною мірою на фізичну тренуваність. «Сучасна людина, – пише Космолінський, – здатна безпосередньо зусиллям волі гасити ефektorну емоціогенну реакцію, затримувати її зовнішнє виявлення. Але це не знімає емоційного напруження. Для тривалого збереження високої працездатності, стійкості нервово-емоційної сфери необхідно приділяти велику увагу фізичним вправам і різним видам активного відпочинку». І далі він каже про значення раціональної і диференційованої систем цілеспрямованої фізичної підготовки.

Істотне значення у вихованні емоцій має також підвищення загального рівня інтелектуального розвитку, тому що регулювання людської діяльності не досягається одними вольовими процесами, а містить свідому інтелектуальну діяльність і базується на загальному світогляді людини.

Стан психологічної готовності до діяльності

Поведінка людини в екстремальних умовах діяльності є виявленням і результатом психологічної готовності до діяльності.

Що ж таке психологічна готовність? Психологи [4, 9] класифікують готовність так: завчасна; загальна або тривала; тимчасова; ситуативна. Перша являє собою раніше набуті установки, знання навички, уміння, мотиви діяльності. На її основі виникає стан готовності до виконання тих чи інших поточних задач діяльності. Тимчасовий стан готовності – це актуалізація, пристосування всіх сил, створення психологічних можливостей для успішних дій у даний момент.

Ситуативна готовність – це динамічний цілісний стан особистості, внутрішня настроєність на певну поведінку, мобілізованість усіх сил на активні й доцільні дії.

Будучи цілісними утвореннями, загальна й ситуативна психологічна готовність містить такі компоненти: а) мотиваційні (потреба успішно виконати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення добитися успіху й показати себе з кращого боку); б) пізнавальні (розуміння обов'язків, завдання й оцінки її значущості, знання засобів досягнення мети, уявлення про ймовірне змінення обстановки); в) емоційні (почуття відповідальності, упевненість в успіху, наснага); г) вольові (керування собою й мобілізація сил, зосередження на завданні, відволікання від впливів, що заважають, подолання сумнівів, страху).

Автори праці [4] докладно описують шляхи створення загальної й ситуативної готовності.

Готовність людини до успішних дій в аварійній ситуації складається з його особистісних особливостей, рівня підготовленості, повноти інформації про те, що трапилося, наявності часу і засобів для ліквідації аварійної ситуації, наявності інформації про ефективність уживаних заходів. Аналіз поведінки людини в аварійній ситуації показує, що найбільш сильним подразником, що призводить до помилкових дій, є саме неповнота інформації. Потребується досить висока психологічна готовність, що дає змогу компенсувати нестачу інформації. Для цього необхідні тренування, які розвивають швидкість мислення, підказують, як використовувати колишній досвід для успішних дій в умовах неповної інформації, і формують здатність переключення від однієї установки до іншої, а також здатність до прогнозування і передбачення. Під час таких тренувань необхідно посилити увагу й підготувати людину до того, щоб в аварійній ситуації вона сприймала не всі елементи виробничої ситуації, а тільки необхідні.

Запобігти skutosti, пов'язаній з переоцінкою ускладнення, що виникло, допомагає планування дій: уявлення їх, «програвання», попереднє визначення можливих варіантів дій при виникненні тих чи інших положень у роботі під час аварійних ситуацій.

У кожної людини є свій «набір» прийомів виходу з важких ситуацій. Цей «набір» припускає вміння вводити в поле свідомості потрібні в даний момент думки, уявлення, враження і блокувати або обмежувати з їх допомогою негативні впливи й переживання. Можливості виходу з важких ситуацій збільшуються, якщо фахівець є внутрішньо та зовнішньо активним у критичній ситуації. У цьому випадку підвищується його здатність володіти собою, переборювати напруженість, більш правильно використовувати свої знання, уміння й навички.

Способами самообілізації й регуляції своєї поведінки, на думку багатьох психологів [3], є: самопереконавання, самонаказ, самопідбадьорення (наприклад, зберегти стійкість і готовність до дії деяким фахівцям допомагало почуття особистої удачливості, що ґрунтується на попередньому досвіді успішного подолання складних перешкод); самоаналіз (зняти емоційну напруженість допомагає аналіз причин, що її викликали); відволікання свідомості за допомогою «розумової дії» (концентрація уваги не на результаті справи, а на техніці виконання завдання, тактичних прийомах); нарешті, усунення зовнішніх ознак емоційної напруженості.

Багато авторів приділяють увагу аутогенному тренуванню, фармакологічним засобам підтримки психологічної готовності в екстремальних умовах діяльності [9–11].

Прийоми формування психологічної готовності мають багато спільного з прийомами вольової підготовки. І не випадково: створення стану готовності до діяльності прямо залежить від рівня розвитку вольових

властивостей і здатності до керування ними. Узагальнення методів і прийомів створення і підтримки психологічної готовності та їх уточнення відповідно до конкретної діяльності являють собою резерв підвищення надійності трудової діяльності в екстремальних умовах, який поки що слабо використовується.

Умови праці та психічні стани людини

Як уже згадувалося раніше, психічні стани стомлення й монотонії є негативними станами людини в трудовій діяльності, тобто станами, що знижують її працездатність. Умови праці значною мірою обумовлюють ці стани. Звідси випливає, що раціоналізація умов праці є засобом боротьби з негативними психічними станами, а отже, і засобом підвищення продуктивності праці.

Соціальне середовище впливає на динаміку мотивів трудової діяльності і безпосередньо (через групову мораль, установки, взаємини в групі), і опосередковано (через стан людини). Саме опосередковано – через змінення стану людини – впливає на її відношення до праці й фізичне середовище (санітарно-гігієнічні фактори, організація робочого місця, режими праці й відпочинку).

В. Г. Асєєв називає такі шляхи впливу на негативні психічні стани та запобігання їм: поліпшення організації трудового процесу, естетичної й санітарно-гігієнічної обстановки; створення сприятливого психологічного клімату в колективі; раціоналізація режимів праці й відпочинку – словом, змінення умов праці в широкому розумінні [4].

Що стосується факторів фізичного середовища, то їх спеціально вивчають фізіологи, лікарі, інженери. Психологів цікавить вплив умов фізичного середовища на психічний стан працюючих. Помічено, що при посиленому освітленні продуктивність праці може підвищитися навіть не тому, що підвищилася зорова чутливість, а тому, що працювати у світлому приміщенні приємніше. Сила світла, що падає на робоче місце, має бути достатньою, щоб уникнути зайвого напруження зору при роботі. Сильна освітленість потрібна в тих випадках, коли робота пов'язана з дрібними деталями. Відповідно до проведених досліджень гострота зору підвищується з посиленням освітлення, але до яких меж посилення освітлення ця закономірність зберігає своє значення, ще неясно.

Підвищити зорову чутливість на роботі можна не тільки посиленням джерела світла, але і застосуванням контрастів. Біле на чорному при трохи зниженій освітленості може сприйматися краще, ніж біле на сірому фоні при нормальній освітленості.

Погано діє на психічний стан людини нерівномірність освітлення (поява в робочій зоні блисків, яскравих світлових плям, що спричиняють дратівливість і стомлення). Тому рекомендується використовувати матові поверхні освітлювальних приладів, тому ж рівномірне денне світло (якщо воно достатнє) краще світла штучного.

Існувала думка, що шкідливим є одночасне використання штучного освітлення з природним. Зараз ця думка піддається сумніву. Ясно, що сутінкове природне освітлення, що потребує напруженої адаптації, – несприятлива умова для роботи, тому слід вводити додаткове штучне освітлення.

Проводилися спеціальні дослідження того, яке світло освітлювального приладу краще впливає на роботу і насамперед на психічний стан робітника. Зроблено висновок, що кращим є біле або жовтувато-біле освітлення, а з кольорових зелене має перевагу перед синім і особливо червоним.

Впливають на стан людини під час роботи й атмосферні умови: температура, склад повітря, тиск, рух повітря, його фізико-хімічні властивості.

Наступний фактор, що несприятливо впливає на психіку, – шум. Чим складнішою є робота людини, тим більш негативно на неї впливають сторонні звуки. Коли робочі дії відбуваються автоматично (як міцно сформована навичка), сторонні звуки, якщо вони не різкі та не різноманітні, несприятливо впливають на стан людини й продуктивність її праці. На цьому спостереженні ґрунтується застосування функціональної музики.

Тривалий одноманітний шум має монотогенні властивості. Описано зниження швидкості й точності сенсомоторних процесів, а також уваги під впливом такого роду шуму [3].

Таким чином, навіть з короткого переліку фактів зрозуміло, наскільки важливими є фактори фізичного середовища в підтримці нормального психічного стану працюючих. Однак не менш важливими, а іноді й головними, стають фактори соціального середовища, взаємини людей у трудовому процесі. Психологію колективу, складну сукупність внутрішньоколективних соціально-психологічних явищ у літературі часто визначають як психологічну атмосферу, соціально-психологічний мікроклімат.

До внутрішніх умов створення психологічного мікроклімату в колективі, що благотворно впливає на стан працюючих, відносять авторитет та особливості особистості керівника, стиль його керівництва, сумісність членів колективу за характерами, ціннісними орієнтаціями, емоційними та іншими властивостями, наявність впливових лідерів у неофіційних групах і відношення цих лідерів до виробничих завдань, поставлених перед колективом. Усі ці фактори позначаються на психологічній атмосфері колективу, на характері й формах міжособистісних відносин, настроях, на цілеспрямованості, згуртованості, вимогливості, дисциплінованості, самостійності, соціальній активності, стійкості поведінки в складній обстановці. Зовнішні об'єктивні фактори впливають на колектив та особистість через сукупність цих внутрішніх умов. Тому психологія кожного конкретного колективу не є точною копією суспільної психології, а завжди є специфічною і неповторною.

Розглядаючи кожну з професійно важливих якостей, маємо насамперед відповіді на запитання, наскільки стабільною є ця якість, наскільки вона піддається розвиткові й компенсації в процесі навчання й професійної діяльності. Цікаво, з якими професійними завданнями пов'язане значення тієї чи іншої властивості, яким є діапазон індивідуальних її розбіжностей і, нарешті, як включається дана властивість у структуру особистості людини, яка працює. Не всі ці запитання поки вирішені психологією праці, але відповіді на багато які з них ми знаходимо в роботах психологів [4].

Індивідуально-типологічні властивості. Основні характеристики нервових процесів (сила збуджувального й гальмівного процесів, їх зрівноваженість, рухливість, динамічність і лабільність) відбиваються на професійній діяльності у будь-якій області, хоча різні професії висувають різні вимоги до властивостей і категоричність цих вимог є різною. Індивідуально-типологічні властивості мало змінюються протягом професійного шляху й належать до найбільш стабільних властивостей. При цьому слід пам'ятати, що одна й та сама типологічна властивість може мати як позитивні, так і негативні (з огляду на професійну успішність) виявлення: слабкість нервових процесів визначає низьку межу працездатності й водночас високу чутливість; інертність нервових процесів виявляється в малих показниках швидкості нервової діяльності. Таким чином, природна недостатність в області однієї функції компенсується перевагою в області іншої, не менш важливої. Обумовлена типологічними особливостями система способів, що складається у людини, яка прагне до найкращого здійснення діяльності, одержала назву індивідуального стилю діяльності [2]. За допомогою цих способів, прийомів людина свідомо або стихійно компенсує слабкі сторони своїх типологічних особливостей і якнайкраще використовує свої природні переваги.

Психологи звертають увагу на той факт, що не всі робітники здатні самостійно знайти свій індивідуальний стиль, і наслідком цього є «стихійний природний добір» робітників. Завдання виробничого навчання полягає в тому, щоб допомогти людині знайти найбільш підходящий, найбільш вигідний для нього зразок, стиль роботи, а не намагатися зробити всіх тих, яких навчають, «збірною» особою за допомогою стандартизації всіх прийомів і способів роботи [8, 12].

Можливості компенсації за допомогою індивідуального стилю є обмеженими. Ніякий індивідуальний стиль не може компенсувати відсутності необхідних задатків (музичних, художніх і т. ін.).

Сенсорні й перцептивні властивості. У трудовій діяльності можуть знайти застосування практично всі властивості від зорової й слухової до смакової й нюхової. Але було б неправильно підходити до індивіда як до випадкового набору різних видів чутливості, ігноруючи структурний характер його сенсорної організації.

Б. Г. Ананьєв [4] пропонує розглядати як основну характеристику сенсорики людини загальний для індивіда спосіб чутливості, що є

властивістю сенсорної організації людини в цілому. Ця загальна властивість, яку в психології називають сенситивністю, входить до структури темпераменту. Незважаючи на велику різноманітність видів і рівнів чутливості у тієї самої людини, сенситивність є загальною, стійкою особливістю особистості, що виявляється в різних умовах при дії різних за природою зовнішніх подразників.

Тип нервової системи конкретної людини впливає на загальний характер чутливості всіх її аналізаторів. Швидкість відчуття й розрізнення залежить від рухливості нервових процесів та їх рівноваги (у рухливих людей швидкість відчуття є більшою). Стійкість рівня чутливості залежить від того, якими є сила нервових процесів, їх рухливість і рівновага (більш хитлива – у збудливого типу, інертна – у гальмівного). Емоційна реактивність при впливі подразників на рецептори особливо залежить від сили нервових процесів: велика – у слабого типу, найменша – в інертного.

Унаслідок стабільності цієї характеристики для професій, в яких ставляться підвищені вимоги до таких властивостей, як швидкість розрізнення, стійкість рівня чутливості тощо, реальним засобом підвищення ефективності діяльності фахівців є професійний відбір.

Дослідження психологів [4] переконливо доводять, що в міру ускладнення техніки в процесі автоматизації вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей фахівця не тільки не знижуються, але й підвищуються до вимоги високої сенсорної культури. Одним із найважливіших компонентів сенсорної культури є культура спостереження – поліаналізаторної, цілеспрямованої діяльності сприйняття, опосередкованого знаннями і мисленням. Професійне уміння вести спостереження спирається на цю властивість і в той же час розвиває її.

Атенційні властивості. Професійно значущі властивості уваги – інтенсивність її концентрації, стійкість, швидкість перенесення, широта розподілу – по-різному виявляються в різних видах діяльності. Для професії водія на першому плані – характеристики розподілу і перенесення, для інших професій, головною метою яких є спостереження й контроль (коректор, бракер, оператор радіолокатора), найбільшого значення набуває стійкість уваги.

Усі характеристики уваги тією чи іншою мірою визначаються типологічними особливостями нервової системи і тому мало змінюються. Швидкість перенесення уваги залежить від рухливості нервових процесів. Як відомо, з віком їх рухливість трохи знижується і можна чекати зменшення швидкості перенесення уваги, але лише там, де вона не підтримується професійним досвідом.

Стійкість уваги визначається силою збуджувального процесу. Під час лабораторного експерименту в осіб зі слабким збуджувальним процесом Л. Б. Єрмолаєва-Томіна [3] спостерігала зниження розумової працездатності майже в два рази вже через 30–35 хв. Вона дійшла висновку, що сила нервової системи є основним фактором, який

обумовлює можливість тривалої зосередженості, і що особам зі слабким збуджувальним процесом (за інших однакових умов) важче, ніж «сильним», справлятися з професійними завданнями, що потребують тривалої зосередженості уваги, постійного пильного спостереження. Разом із тим Л. Б. Єрмолаєва-Томіна вважає значущими емоційний компенсувальний фактор (зацікавленість у результатах роботи) і звичку до систематичної зосередженої праці.

У переважній більшості професій не ставляться підвищені вимоги до уваги. Однак із розвитком техніки в багатьох сучасних професіях, зокрема в професіях водія, оператора, кількість об'єктів збільшується настільки, що одна людина взагалі не в змозі охопити їх своєю увагою, і тоді спостереження за деякими з них передається або іншим людям, або спеціальним автоматам. З прискоренням темпів праці, наприклад зі збільшенням швидкості польоту літальних апаратів або руху автомобіля, а також в аварійних ситуаціях діяльність відбувається в умовах дефіциту часу, через що також підвищуються вимоги до атенційних властивостей особистості. У таких видах діяльності вдосконалювання уваги є необхідним і можливим. Ці можливості полягають у формуванні атенційних навичок і засвоєнні системи організації уваги, оптимальної для певної діяльності [13].

При виконанні дій, що потребують розподілу уваги між багатьма об'єктами, ступінь її концентрації на певних об'єктах з часом безупинно змінюється залежно від того, яке значення надається певному об'єкту в той чи інший проміжок часу. При оптимальній схемі розподілу уваги ураховуються це значення та його динаміка.

Разом із формуванням атенційних навичок відбуваються й інтелектуалізація уваги, опосередкування її актів розумовими і мнемічними властивостями, включення уваги до системи професійного досвіду і відносин особистості. Підтвердженням цьому є експериментальні дані [4], що свідчать про значне зростання міжфункціональних зв'язків уваги з такими психічними функціями, як пам'ять і мислення, з вербальним і невербальним інтелектом у період зрілості (з 18 до 35 років).

Психомоторні властивості. Будь-яка трудова діяльність так чи інакше складається із системи дій. У різних видах праці дії мають різний характер, однак для всіх дій, у тому числі не тільки моторних, але і сенсорних, і розумових, характерним є таке:

- 1) доцільність (цілеспрямованість);
- 2) адекватність поточної побудови дії поточному стану об'єкта праці;
- 3) опосередкованість дії засобами праці; характер її змінюється з ходом технічного прогресу (дії над предметами праці за допомогою засобів праці замінюють або доповнюють діями над самими засобами праці);
- 4) поліефекторність трудових дій, що означає можливість виконання тієї самої дії за допомогою різних груп м'язів;

5) певне співвідношення фіксованих, автоматичних і змінних компонентів, що перебудовуються;

6) суспільна обумовленість трудових дій, що виявляється в тому, що дії регулюються не тільки людиною, яка їх виконує, але й іншими людьми (ззовні) або матеріалізованими продуктами діяльності інших людей (інструкціями-кресленнями, технологічними картами).

Аналізуючи загальну побудову діяльності, О. М. Леонтьєв підкреслює, що людська діяльність не існує інакше, як у формі дії або ланцюга дій: «Та сама дія може здійснюватися в різних діяльностях, може переходити з однієї діяльності в іншу. Це відносно самостійні процеси, що підпорядковуються свідомій меті» [9].

З розвитком комплексної автоматизації та механізації трудових процесів змінюються як регуляція трудових дій (зростає роль розумових дій), так і характеристика основних параметрів руху (силових, просторових і часових). В операціях з органами дистанційного керування, як і в багатьох інших видах виробничої діяльності, рухи стають дозованими. М'язове напруження в цих рухах диференціюється як би на нижньому порозі зусилля.

У процесі розвитку праці фактор сили все більше підпорядковується просторовому й часовому. В умовах механізованого виробництва ці фактори вже остаточно підпорядковують собі силовий. Це приводить до подальшого дроблення великих силових рухів на більш дрібні, дозовані, аж до появи мікрорухів пальців рук. Однак разом із дрібними рухами зберігається ще безліч робочих рухів, що виконуються більш великими м'язами рук.

Перехід до автоматизованого виробництва потребує максимальної точності й швидкості реакції. Отримати таку точність рухів великими м'язами неможливо. Тільки найдрібнішими рухами пальців можна забезпечити необхідну точність. Саме з цим і пов'язана поява багатьох мікрорухів при оперуванні органами дистанційного керування. Силовий фактор у таких рухах не відмирає, не спрощується, а, навпаки, розвивається й удосконалюється. І можливо, що такі дрібні рухи зазвичай потребують більших м'язових зусиль, ніж рухи грубі, силові.

Мнемічні властивості. Для успішності трудової діяльності мають значення різні мнемічні властивості: обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування, міцність збереження засвоєного матеріалу, точність і швидкість відтворення, готовність пам'яті до швидкого відтворення матеріалу в потрібний момент. Професійний досвід зберігається в довгостроковій пам'яті. Є професії, що потребують короткочасного запам'ятовування (наприклад, робота телефоністки комутатора). В основному ж професійна діяльність спирається на пам'ять оперативну, яка органічно використовується в цій діяльності. Функції оперативної пам'яті підпорядковуються завданням і цілям цієї діяльності, пов'язані з її змістом.

Умовами діяльності строго обмежуються в цьому випадку і час запам'ятовування, і час відтворення.

Імажинітивні властивості. Індивідуальні розбіжності в характеристиках уяви та фактори, що впливають на динаміку імажинітивних властивостей, вивчені мало. Можна казати лише в загальному плані про крайні виявлення обмеженості і збідності образів уяви, з одного боку, і яскравості, плідотворності, оригінальності цих образів – з іншого. У психології творчості вивчення творчого мислення поєднується з аналізом прийомів творчої (продуктивної) уяви. Отримано деякі дані, що свідчать про можливість цілеспрямованого формування цих властивостей і прийомів [3].

Розумові властивості. Мислення, що використовується в трудовій діяльності, досліджувалося Б. М. Тепловим і було названо ним практичним [3]. Б. М. Теплов описав кілька особливостей практичного мислення:

1) практичне мислення безпосередньо вплетено в практичну діяльність, результати вирішення відразу піддаються перевірці; 2) створюється план операції, що стосується не символів і знаків, а реальних об'єктів або процесів; 3) майже завжди є твердий ліміт часу, що створює неможливість висування безлічі гіпотез.

Вольові властивості. У психології воля визначається як свідоме регулювання людиною своєї поведінки і діяльності, що виявляється в умінні переборювати внутрішні й зовнішні труднощі під час здійснення цілеспрямованих дій і вчинків [3].

У трудовій діяльності значення волі, вольових властивостей особистості є дуже великим, тому що в процесі праці часто виникають усілякі труднощі: «опір матеріалу» (у широкому розумінні слова), непередбачені зміни виробничої ситуації, стомлення, монотонія. Без подолання цих зовнішніх і внутрішніх труднощів діяльність не може бути успішною.

Значення тієї чи іншої вольової властивості визначається характером праці, особливостями професійного середовища, специфічними труднощами.

1.5. Методи психології праці

Існує кілька класифікацій методів психології праці. Узагальнена класифікація складається з двох великих груп методів: групи неекспериментальних методів, що являють собою цілеспрямоване вивчення професійної діяльності в природних умовах; групи експериментальних методів, що являють собою цілеспрямоване вивчення діяльності у спеціально організованих умовах її виконання. До першої групи належать два основні методи – спостереження й опитування – і кілька додаткових методів і допоміжних засобів. До другої групи належать два види експерименту – лабораторний і природний (виробничий), а також метод тестів.

Спостереження. Серед неекспериментальних методів спостереження має особливе значення і є невід'ємною частиною будь-якого виду діяльності психолога праці. У процесі спостереження психолог отримує відомості про найрізноманітніші прояви робочої поведінки: про канали отримання інформації, про завантаження аналізаторів, про умови зовнішнього середовища, про комунікативні процеси у праці. Спостереження являє собою цілеспрямоване й планомірне сприйняття явищ, результати якого фіксуються спостерігачем.

Розрізняють такі види спостереження.

1. Залежно від позиції спостерігача диференціюють відкрите й приховане спостереження. Відкрите спостереження проходить в умовах усвідомлення досліджуваним факту присутності сторонніх осіб. При цьому поведінка людини, яка знає, що за нею спостерігають, може змінитися. Приховане спостереження здійснюється через скляну стіну, що пропускає світло в одному напрямку, а також з використанням прихованої камери. Застосування такого виду спостереження пов'язано з певною етичною проблемою.

2. Залежно від активності спостерігача може бути включене і невключене спостереження. У першому випадку спостерігач включається в певну соціальну ситуацію й аналізує подію зсередини як член спостережуваної групи. При невключеному спостереженні дослідник веде спостереження ззовні.

3. Залежно від кількості й повноти спостережуваних фактів розрізняють суцільне й вибіркоче спостереження. Регулярне спостереження протягом певного періоду, під час якого фіксуються всі прояви психічної діяльності людини, називають суцільним. При вибіркочому спостереженні реєструється якесь одне психічне явище.

4. Залежно від тривалості і хронологічної організації розрізняють довгострокове (лонгітюдне) і короточасне спостереження. При вивченні психічного явища довгострокове спостереження здійснюється протягом декількох годин, днів, а іноді й кількох років. Тривале спостереження за працівником протягом робочого дня показує змінення робочої поведінки під впливом стомлення. Короточасне спостереження може бути періодичним або одиничним і здійснюється протягом декількох годин, днів, тижнів.

5. За місцезнаходженням об'єкта сприйняття розрізняють зовнішнє і внутрішнє спостереження. Зовнішнє спостереження – це спосіб збору даних про іншу людину шляхом спостереження за нею з боку, який дає змогу описати дії, прийоми і рухи працівника, їх відповідність нормативним цілям. Зовнішньому спостереженню піддаються також способи оперування знаряддями й матеріалами, емоційні реакції й комунікативні процеси. При внутрішньому спостереженні, або самоспостереженні, дослідник спостерігає за собою, своїми відчуттями, переживаннями, змінами, що відбуваються в його психічній діяльності.

6. За часом проведення інтерпретації спостережуваних явищ розрізняють спостереження з відстроченою інтерпретацією й оперативне спостереження. У першому випадку пояснення спостережуваних психологічних фактів здійснюється після процесу їх сприйняття, у другому – інтерпретація здійснюється під час сприймання психологічних фактів, які впливають на оперативне прийняття рішення (наприклад, під час психологічного консультування).

Наведена класифікація спостережень є умовною й відображає лише найбільш значущі їх особливості. З огляду на специфіку кожний вид спостереження має бути застосований там, де може дати найбільш корисні результати. Зазвичай спостереження проводиться за певним планом, оскільки досить важко організувати сприйняття всіх елементів трудового процесу. Передбачається виділення з реальної діяльності окремих елементів, які потім і піддаються спостереженню, складання чіткої програми й плану спостереження, фіксація його результатів. Важливим принципом спостереження є порівняльний підхід, який полягає в дослідженні поведінки людей різного ступеня успішності і з різним стажем роботи, виявленні послідовності прийомів різних людей при виконанні одних і тих же операцій. Це дає змогу з'ясувати причини успіху в праці та оволодінні професією, чітко виявити психологічну структуру діяльності.

Недоліком методу спостереження є недоступність деяких дуже важливих елементів професійної діяльності безпосередньому сприйняттю або їх маскуванню. Наприклад, досить важко виявити під час безпосереднього спостереження процес прийняття рішення хірургом при виконанні операції або психологом у процесі надання оперативної психологічної допомоги людині в екстремальній ситуації. Це підвищує частку суб'єктивізму при інтерпретації спостерігачем зовнішніх проявів професійної поведінки.

До недоліків методу спостереження слід також віднести великі витрати часу через пасивність спостерігача (позиція вичікування). У процесі спостереження неможливо контролювати ситуацію, втручатися в хід подій без їх спотворень, до того ж важко передбачити, коли трапиться щось важливе з огляду на досліджувану проблему. Крім того, неможливість повторного спостереження тотожних фактів, а також злитість спостережуваних факторів з попутними явищами і безліч невраховуваних умов істотно ускладнюють узагальнення й виявлення закономірностей у функціонуванні психіки суб'єкта праці. Отримані результати та їх пояснення залежать від досвіду, наукових поглядів, кваліфікації, інтересів, працездатності спостерігача, що може вплинути на об'єктивність інтерпретації та висновків.

Для підвищення об'єктивності й точності спостереження застосовують кілька додаткових прийомів і методів, які насамперед стосуються реєстрації результатів професійної діяльності. Найбільш поширеними

серед них є фотографія робочого дня, хронометраж, аналіз продуктів трудової діяльності.

Фотографія робочого дня являє собою реєстрацію часу та послідовності виконання дій, змінення режимів праці та відпочинку, вимушених пауз в роботі. Методи реєстрації параметрів при організації цього способу можуть бути різними – від безпосереднього супроводу працівника психологом і спостереження за його поведінкою до використання телеметричної техніки. Застосування відеозйомки дає змогу фіксувати дії і рухи працівника під час виконання основної діяльності, міміку, маршрути переміщення під час роботи.

Результати фотографії робочого дня фіксуються у вигляді графіків, що дає чітке уявлення про чергування роботи й відпочинку в процесі робочого дня. За допомогою цієї методики можна також отримати дані про інтенсивність роботи на різних трудових постах, про реальні форми професійної поведінки людей.

Хронометраж – це вимірювання часу трудових операцій, що дає змогу визначити їх тривалість, частоту повторення в певні проміжки часу, інтенсивність трудового процесу. Психологічний хронометраж проводиться в межах психологічного аналізу діяльності з метою її оптимізації, правильної організації виробничого навчання.

Аналіз продуктів трудової діяльності може бути суттєвим доповненням до методу безпосереднього спостереження. Продуктами трудової діяльності можуть бути як матеріальні, документально фіксовані продукти діяльності (продукти промислового й будівельного виробництва, сільського господарства, інструменти й пристосування, документи, результати образотворчої й графічної праці, тексти), так і функціональні (процесуальні) продукти діяльності (вербальна продукція працівників у вигляді виступів, доповідей, а також їх поведінкові прояви активності). Варіантом цього методу є аналіз помилкових дій, збоїв у роботі, нещасних випадків та аварій, що дає змогу розкрити психологічні особливості професій, у яких ставляться підвищені вимоги до психологічних особливостей працівника, і специфіку так званих небезпечних професій.

Трудовий метод. Самоспостереження в психології праці має дві форми: самозвіт професіонала; включене спостереження. У першому випадку психолог пропонує спеціалісту думати вголос під час діяльності, промовляючи кожну операцію, кожне спостереження за процесом праці. Такий спосіб дає змогу самим працівникам звернути увагу на ті елементи діяльності, на які вони раніше уваги не звертали, що позитивно впливає на успішність її виконання. У другому випадку психолог сам стає учнем і, починаючи вивчати професію, удосконалюється в ній все більше і більше.

Завдяки такому пізнанню професії зсередини психолог може простежити процес оволодіння професійною діяльністю й визначити ті труднощі, які трапляються на цьому шляху. Цей метод у психології називають трудовим методом.

Бесіда. Опитувальні методи в психології праці традиційно мають дві форми: усне (бесіда, інтерв'ю) і письмове опитування (анкетування). Бесіда є одним із поширених у психології праці методів і використовується при освітленні безлічі проблем. Бесіда є абсолютно необхідною при вивченні індивідуальної структури праці, визначенні професійно важливих якостей працівника, визначенні особливостей мотивації роботи з певної спеціальності та функціональних станів, особистих професійних планів учнів при виборі професії, оцінюванні робочих місць.

Бесіда може бути стандартизованою й нестандартизованою. Під час стандартизованої бесіди точно сформульовані запитання ставлять усім опитуваним, під час нестандартизованої бесіди запитання ставлять у вільній формі.

Анкетування – ще один різновид опитувальних методів у психології праці. Метою анкетування є отримання відповідей від опитуваних у письмовій формі на заздалегідь сформульовані запитання, причому психолог може не вступати в прямий контакт з працівниками. Анкетування проводиться в тих випадках, коли потрібно отримати дані від великої кількості людей у короткий термін. Анкети використовуються для визначення: ціннісних орієнтацій працівників та їх ставлення до професії та окремих елементів роботи; мотивів і факторів, що впливають на вибір професії; значущих аспектів професійної діяльності; професійно важливих якостей. Анкетування може проводитися як у присутності психолога, так і заочно (коли анкета заповнюється вдома). Останній спосіб є зручним, оскільки не відвертає уваги працівника від виконання його трудових обов'язків і дає змогу більш обдуманно відповідати на запитання.

Щоб отримати достовірну інформацію за допомогою методу анкетування, необхідно правильно організувати дослідження: 1) забезпечити наявність вступної статті з викладом цілей і завдань дослідження й інструкції щодо заповнення опитувальника; 2) правильно сформулювати запитання, які мають однозначно трактуватися, стосуватися конкретних аспектів поведінки й діяльності працівника, не містити маловживаних іноземних слів і вузькоспеціальних термінів, припускати рівноймовірний вибір усіх запропонованих варіантів відповіді; 3) підготувати таку анкету, яка легко читається, яку надруковано без помилок, виправлень і зручно графічно оформлено з виділенням відповідних розділів.

Метод експертних оцінок. Це один зі специфічних прийомів психології праці, що застосовується для вивчення поведінки людини в умовах трудової діяльності й полягає в опитуванні фахівців про ті чи інші елементи робочої ситуації або особистості професіонала з метою формування відповідних висновків. Слід зазначити, що ситуація експертизи часто виходить за межі якогось одного методу, і тоді використовується комплекс методів.

Метод аналізу біографій та автобіографій. Якщо предметом дослідження психолога є професійні цінності, мотиви, варіанти

професійної кар'єри, динаміка професійної ідентичності людини в міру професіоналізації, то корисним засобом можуть бути опубліковані біографії та автобіографії представників досліджуваних професій. Крім того, можна провести серію бесід з професіоналами, які нині працюють, або людьми похилого віку, які вже завершили професійну діяльність. Щоб на основі зібраного матеріалу зробити репрезентативні узагальнення, які відображали б не лише унікальну професійну долю респондента, а й щось типове для професійного співтовариства, важливо продумати спосіб формування вибірки, програму бесіди, спосіб фіксації матеріалу, шляхи його оброблення й інтерпретації.

Експериментальні методи. До експериментальних методів належать експеримент і тести. Експеримент – це метод збору фактів у спеціально створених умовах, які забезпечують активне виявлення досліджуваних психічних явищ. Експеримент має такі особливості: а) активна позиція самого дослідника: експериментатор може викликати психічне явище стільки разів, скільки необхідно для перевірки гіпотези; б) створення заздалегідь продуманої штучної ситуації, у якій досліджувана властивість виявляється найкраще і її можна точніше й легше оцінити.

Суть експерименту полягає в тому, що експериментатор: а) варіює певні фактори, вплив яких на явища, що його цікавлять, він хоче встановити; б) реєструє змінення явищ, що його цікавлять; в) контролює зовнішні (побічні) змінні.

Фактор, який змінює експериментатор, називають незалежною змінною. Фактор, який змінюється під впливом іншого фактора, називають залежною змінною. Гіпотеза експерименту складається з незалежної і залежної змінних і передбачуваного зв'язку між ними. Залежна змінна – це зазвичай предмет дослідження. Для отримання більш об'єктивних даних дослідження необхідно забезпечити повну рівність усіх інших умов, за яких вивчається зв'язок між незалежною й залежною змінними. Змінюватися повинна тільки незалежна змінна. Достовірність гіпотези доводиться або шляхом багаторазового повторення дослідів, або дослідженням великої кількості людей з подальшим математичним обробленням даних.

Результати кожного дослідження записують у протокол, де фіксують загальні відомості про досліджуваних, зазначають характер експериментального завдання, час дослідження, кількісні та якісні результати експерименту, особливості досліджуваних, їх дії, мову, виразні рухи.

Експеримент може бути лабораторним і природним.

Лабораторний експеримент являє собою моделювання ситуацій професійної діяльності в умовах лабораторії. Така модель дає змогу встановити точний контроль за змінними, регулювати дозування, створювати необхідні для експерименту умови й неодноразово відтворювати його в тих же самих умовах.

Моделювання цілісної діяльності в умовах лабораторного експерименту є характерним для складних видів праці (транспорт, енергетичні системи) і передбачає використання різноманітних тренажерів.

Проведення лабораторного експерименту на підприємстві потребує від психолога ретельного вивчення реальної ситуації, виокремлення її основних вузлових моментів, загальних і специфічних особливостей. Експериментатор повинен мати точні відомості про змінні й досліджувані фактори, їх угруповання, знати метод ведення експерименту, вивчити всі можливі помилки під час його проведення і причини їх появи.

Перевагами лабораторного експерименту є можливість створення умов, які викликають необхідний психічний процес, і забезпечення обліку вимірювання подразників і відповідних реакцій, можливість повторення дослідів і математичного оброблення результатів.

Недоліками лабораторного експерименту є таке: умови діяльності досліджуваних не відповідають реальності; досліджувані знають про те, що вони є об'єктами дослідження.

Природний лабораторний експеримент. Для зняття негативного впливу на досліджуваного умов лабораторії розроблено експеримент, який проводиться в природних умовах групи. Інакше кажучи, працівникові пропонують виконувати звичайні для нього дії, маніпулювати зі знайомими предметами, знаряддями праці, у зв'язку з чим дослідження, проведені експериментатором, не викликають настороженості. Прикладом експериментального дослідження є вивчення поведінки працівника в ситуаціях штучної деавтоматизації для визначення структури трудової діяльності і труднощів, що виникають при її оволодінні. Застосування цього прийому пов'язане з виконанням працівником своїх функцій у нових умовах (наприклад, дається новий тип завдань), для того щоб зняти автоматизм і розгорнути процес діяльності.

Головна перевага природного експерименту полягає в тому, що умови експериментальної обстановки зближуються з природними умовами діяльності. Недоліком природного експерименту є необхідність отримання інформації в короткий термін, щоб уникнути порушення виробничого процесу.

Лабораторний і природний експерименти можуть бути констатувальними, тобто спрямованими на встановлення фактичного стану й рівня тих чи інших особливостей психічного розвитку до моменту проведення дослідження, і формувальними, спрямованими на вивчення психічного явища безпосередньо в процесі активного формування тих чи інших психічних особливостей. Якщо відбувається набуття яких-небудь нових знань, навичок, умінь, то формувальний експеримент стає навчальним. Якщо відбувається формування тих чи інших властивостей особистості, то формувальний експеримент є виховним. Формувальний експеримент потребує від дослідника розробленості теоретичних уявлень про параметри формованих психічних явищ, чіткості планування ходу

експерименту, повного обліку різних факторів реальної дійсності, що впливають на досліджувані психічні явища.

Тестовий метод. Цей метод використовується при вивченні суб'єкта праці. У вітчизняній психодіагностиці пропонується три основні підходи до вивчення психологічних особливостей суб'єкта (і, відповідно, три групи тестів): об'єктивний, суб'єктивний і проєктивний.

Об'єктивний підхід полягає в діагностиці особливостей особистості на основі результатів виконання певних завдань і способу їх виконання. Тести, що реалізують цей підхід, називають об'єктивними. До таких належать тести інтелекту, тести здібностей, досягнень, деякі особистісні тести.

У психології праці використовують спеціально сконструйовані тести інтелекту для цілей профорієнтаційної роботи (методика «Тест розумових здібностей», що являє собою версію тесту структури інтелекту Р. Амтхауера).

Батарей тестів професійних здібностей спрямовані на діагностику комплексу здібностей, необхідних для оволодіння багатьма професіями. На відміну від тестів інтелекту валідація даних тестів орієнтована на професійні критерії, а не на успішність навчання.

До об'єктивних тестів особистості відносять тести дії та ситуаційні тести. У психології праці більшою мірою використовуються ситуаційні тести для цілей професійного відбору. Зокрема, різновидом таких тестів є ситуація групи без лідера, призначена для оцінювання організаторських здібностей і лідерських рис. У таких тестах дається завдання, яке потребує спільних зусиль, де не призначається лідер і ні на кого не покладається відповідальність.

Суб'єктивний підхід полягає в діагностиці властивостей, яка будується на самооцінюванні і самоописуванні людиною своєї поведінки й особистісних особливостей. До цієї групи тестів належать найрізноманітніші особистісні тести-опитувальники, які поділяють на такі, що оцінюють особистісні риси, і такі, що діагностують інтереси й установки людей. У професійній психодіагностиці використовуються як загальнопсихологічні тести дослідження особистості (16-факторний опитувальник Р. Кеттела, опитувальник Г. Айзенка), так і спеціально розроблені тести для професійної сфери.

Специфікою проєктивного підходу є проведення діагностики, яка базується на аналізі особливостей взаємодії суб'єкта із зовні нейтральним, безособовим матеріалом, на який суб'єкт проєктує свої установки, бажання й особистісні якості.

Один з основних методів у психології праці – професіографія – являє собою комплексний метод вивчення й опису змістовних і структурних характеристик професій з метою встановлення особливостей відносин суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) і її функціонального забезпечення. Опис професійної

діяльності є першим і найважливішим етапом будь-якого дослідження в психології праці і ґрунтується на всебічному вивченні діяльності й певній систематизації даних. Таким чином, професіографія водночас є і першим (описовим) етапом психологічного аналізу діяльності, і комплексним методом її вивчення з використанням усіх відомих методів.

Основним результатом професіографії як методу є складання професіограми – документального опису соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Комплексний аналіз опису професії складається з таких елементів: виробничі характеристики професії та її спеціальностей; оцінка економічного значення професії; соціально-психологічна характеристика професії (престиж у суспільстві, особливості міжособистісної взаємодії); визначення обсягу знань, умінь і навичок, необхідних для успішної професійної праці, особливо тих, якими визначаються професійна майстерність, терміни підготовки й перспективи просування; санітарно-гігієнічна характеристика умов праці з акцентуванням уваги на «професійні шкідливості»; перелік вимог, що ставляться до стану здоров'я працівника, і медичних протипоказань до даної професії; перелік вимог, що ставляться до психологічних характеристик людини, і професійно важливих якостей.

Розділ 2. ТЕХНОЛОГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Психологічні основи професійного відбору

Психологічний відбір є одним із компонентів професійного відбору, який полягає у виборі кандидатів на основі оцінки їх професійно важливих якостей (ПВЯ). ПВЯ конкретної людини оцінюють шляхом вивчення її кількісних і якісних показників у певному виді діяльності. Порівнявши показники продуктивності праці цієї людини з показниками інших осіб (професійно підготовлених, зайнятих тим же видом діяльності), можна з великою точністю охарактеризувати й оцінити її ПВЯ. Таке оцінювання є необхідним для проведення професійного психологічного відбору, який складається з таких етапів:

1. Психологічний аналіз трудової діяльності.
2. Визначення ПВЯ.
3. Підбір методик психодіагностики.
4. Власне проведення процедури відбору.
5. Аналіз результатів.
6. Розроблення рекомендацій щодо конкретних кандидатів.
7. Спостереження за колишніми кандидатами, які успішно пройшли відбір. Аналіз їх діяльності на робочих місцях.
8. Коригування (за необхідності) будь-якого з перелічених етапів.

На першому етапі складають «фотографію робочого дня» фахівця з конкретної професії. Для цього залучаються професіонали, які виконують роль експертів. З їх допомогою проводиться хронометраж трудової діяльності в реальному масштабі часу або після її відеозйомки. Це необхідно для визначення вагових коефіцієнтів психологічних якостей, які повинен мати фахівець.

На другому етапі за допомогою кореляційного аналізу визначають силу зв'язку між психологічними якостями, що мають найбільшу вагу (їх числовими даними, отриманими шляхом тестування), і об'єктивними показниками якості професійної діяльності. Цими показниками можуть бути час і безпомилковість виконання професійних завдань.

Таким чином, на перших двох етапах складають психограму конкретного професіонала, яку використовують як еталонний набір ПВЯ під час відбору.

На третьому етапі відповідно до певних ПВЯ підбирають психодіагностичні методики. Їх кількість має бути оптимальною (до десяти), вони не повинні дублювати одна одну й мають бути апробованими (мати високу надійність і валідність).

Четвертий етап складається зі стандартних процедур. Кількість досліджуваних (за один сеанс) не повинна перевищувати 20 чоловік, час проведення – не більше двох годин.

На п'ятому й шостому етапах проводять психологічний і статистичний аналіз результатів тестування. Слід зазначити, що статистичний аналіз має бути лише інструментом, а не основою для змістовних висновків. Рекомендації щодо конкретних кандидатів пишуть на рівні складності, доступному для замовника.

Після прийняття на роботу колишнього кандидата необхідно спостерігати за якістю його роботи. Це необхідно для можливої корекції будь-яких етапів відбору.

Профвідбір – це система заходів, що дає змогу виявити людей, які за своїми індивідуальними особистими якостями є найбільш придатними для навчання й подальшої професійної діяльності з певної спеціальності. Основним компонентом профвідбору є визначення професійної придатності. Професійна придатність – це ймовірнісна характеристика, що відображає можливості людини з оволодіння будь-якою професійною діяльністю.

Основними структурними компонентами придатності людини до роботи (Л. Д. Столяренко) є таке: а) громадянські якості (моральний вигляд, відношення до суспільства); у деяких професіях недостатній розвиток саме цих якостей робить людину професійно непридатною (учитель, вихователь, суддя, керівник); б) ставлення до праці, до професії, інтереси, схильність до певного виду діяльності, так звана професійно-трудова спрямованість особистості; в) загальна дієздатність – фізична й розумова (широта й глибина розуму, самодисципліна, розвинений самоконтроль, безкорислива ініціатива, активність); г) одиничні, особисті, спеціальні здібності, тобто якості, необхідні в певних видах діяльності (пам'ять на аромати для кулінара, звуковисотний слух для музиканта, просторове мислення для конструктора), самі по собі ці якості не роблять з людини аса, але є необхідними в загальній структурі профпридатності; д) знання, навички, досвід, вишкіл у певній професійній області.

У профвідборі професійна придатність може оцінюватися за кількома критеріями: за медичними показниками (увагу звертають на протипоказання, які можуть зумовити зниження надійності в роботі і сприяти розвитку захворювань, пов'язаних з професійною діяльністю); за даними освітнього цензу, конкурсних іспитів (виявляють тих осіб, знання яких забезпечують успішне оволодіння або виконання певних професійних обов'язків); за результатами психологічного відбору (виявляють осіб, які за своїми здібностями й індивідуальними психофізіологічними можливостями відповідають вимогам, зумовленим специфікою навчання й діяльності з конкретної спеціальності).

Як уже зазначалося вище, існує спеціальна процедура, що дає змогу виокремлювати професійно важливі якості на основі попереднього вивчення технологічних і нормативно заданих («бюрократичних»)

характеристик професій, як би переходячи від власне професіограми до психограми. Завдяки такій процедурі можна підбирати банки психодіагностичних методик для професійного відбору на конкретні професії, складати розвивальні й навчальні програми для конкретних професіоналів. Називають цю процедуру *аналітичним професіографуванням (аналітичною професіограмою)*. Фахівці визначають аналітичну професіограму як «побудову операторної структури діяльності суб'єкта праці через аналіз основних нормативних показників операціонально-технологічної структури праці, яка досліджується як система нормативно-орієнтовних ознак, що організують виконання операціонально-технологічних дій суб'єкта праці» [5].

Аналітичне професіографування складається з двох основних етапів: аналіз операціонально-технологічної структури праці; аналіз власне психологічної структури діяльності суб'єкта праці. По суті, психолог має спочатку вивчити конкретну професійну діяльність на основі аналізу існуючої нормативної документації, а потім усе це перевести на мову психології, що й дає змогу виокремити на основі психологічних характеристик дій професійно важливі якості (ПВЯ). І вже до цих якостей, найбільш важливих для професії, підбирають конкретні психодіагностичні методики – тести (або субтести).

Зазначимо, що саме виокремлення ПВЯ і підбір відповідних психодіагностичних методик (уже власне для профвідбору персоналу) містить і таку процедуру, як складання обґрунтованих психометричних норм для використовуваних тестів. При цьому відразу ж виявляються *серйозні проблеми при використанні тестів у професійному відборі*.

Для визначення норм зазвичай потребується дослідження досить великих (приблизно 200–300 чоловік) і, головне, репрезентативних вибірок. Іншими словами, важливо визначити статистичні норми не на будь-яких людях, а саме на професіоналах, що працюють за професією, яка їх цікавить. Зрозуміло, що далеко не завжди є такі можливості, тому багато тестів, які використовуються в професійному відборі, є недостатньо обґрунтованими. Норми мають бути визначені з урахуванням місцевих (регіональних) особливостей. Наприклад, норми, складені в столиці, можуть виявитися непридатними у віддалених регіонах країни [4].

Необхідно, щоб самі ці норми через певний час оновлювалися (наприклад, через кожні три – п'ять років). Усе це ще більше ускладнює ситуацію. Але ж тести претендують на «точний» і «об'єктивний» діагноз.

Крім того, викликає сильні сумніви сама якість наявних тестів. Наприклад, відомий психолог В. П. Зинченко пише з цього приводу: «Я волю визначати коефіцієнт інтелектуальності не за допомогою тестів, а за вираженням особи. Незважаючи на величезні зусилля, спрямовані на встановлення валідності тестів, багато хто з них так і залишаються інвалідними» [4].

Але навіть ці тести все-таки варто використовувати з метою професійного відбору. Наведемо *основні аргументи щодо використання тестів*.

При грамотному використанні тести все-таки надають цінну інформацію про клієнта (претендента), незважаючи на значні витрати при складанні норм, обробленні й інтерпретації результатів. Саму діагностику зазвичай проводять не за допомогою однієї-єдиної методики, а з використанням батареї тестів і бажано з повторними випробуваннями (якщо можливо). Головне, про що має пам'ятати профконсультант (або психолог-діагност), який займається професійним відбором, – результати власне тестування обов'язково мають бути доповнені даними спостереження й бесіди.

Багато клієнтів, керівники та й самі колеги-психологи переконані, що тестувати треба «обов'язково». Тому, щоб не підривати авторитету стандартизованої практичної психодіагностики, простіше провести тестування, ніж доводити комусь набагато вищу ефективність інших, більш надійних методів діагностики – бесіди і спостереження. Досвідчений фахівець, заспокоївши таким чином своїх клієнтів і замовників, здійснює всі роботи з клієнтом-претендентом.

У деяких організаціях, особливо там, де начальство й колеги не мають достатнього рівня загальної культури, за допомогою тестів легко створити видимість роботи (робочі шафи, полки швидко заповнюються бланками опитувальників і тестів, психолог постійно «обробляє» й «інтерпретує» результати комп'ютерного тестування). І вже на цьому фоні легше працювати так, як підказує совість і дійсний професіоналізм. Зазначимо, що професіоналізм психолога здебільшого базується не на використанні стандартизованих методів, призначених, скоріше, для початківців, а на професійній інтуїції, що сама часто ґрунтується на багатому життєвому досвіді й досвіді психологічної практики.

Нарешті, якщо клієнти (або начальство) висувають «претензії» до роботи психолога (типу «чим це ви там займаєтеся?»), можна послатися на те, що застосовувані вами психодіагностичні методи є відомими в усьому світі й активно використовуються психологами в інших організаціях. А на тлі таких «загальноновизнаних» (хоча й дуже застарілих) методів простіше застосовувати дійсно працюючі методи (включаючи й індивідуальні), прийоми й методики конкретного профконсультанта.

Загалом професійний відбір у конкретній організації складається з основних етапів, які описано в роботі [11].

Якщо справу мають з новою організацією (або створенням нового структурного підрозділу), то ще на попередніх етапах необхідно здійснити планування структури організації: визначити сам тип структури й основні відносини організації та персоналу.

Далі проводять проектування організації: визначають цілі й результати діяльності, зв'язку із зовнішнім середовищем; розділяють процеси (за

стадіями, ієрархічними рівнями); групують функції і знаходять підстави для об'єднання окремих етапів робіт в узагальнені ланцюжки. Відповідно до цього формують і структуру (конкретні підрозділи й робочі групи) організації.

Потім здійснюють загальне оцінювання потреби у персоналі. Загальну потребу в кадрах визначають відповідно до базової й додаткової потреб у кадрах. Базову потребу визначають виходячи з обсягу робіт і норми на одного працівника. Додаткова потреба – це різниця загальної потреби і наявності персоналу на початок розрахункового періоду. При довгостроковому плануванні кадрів охоплюється перспектива на період більше трьох років.

Пошук та організація потоку претендентів: реклама в засобах масової інформації; звертання в «рекрутінгові» агентства; звертання в служби зайнятості населення, на ярмарки вакансій, у школи, гімназії, ВНЗ; використання особистих контактів.

Етап роботи із самими претендентами складається з таких підетапів:

- на підставі попередньої співбесіди – збір бази даних про претендентів, підготовка списку кандидатів на вакантні посади;

- збір попередньої інформації від кандидатів – попередня співбесіда, заповнення стандартної форми анкети (типу «Відомості про кандидата»), прийом резюме від самих кандидатів;

- перевірка інформації, отриманої від кандидатів, – інформації з колишніх місць роботи й навчання, рекомендацій;

- тестування кандидатів – особистісні опитувальники, тести інтелектуальних здібностей, тести спеціальних здібностей, групові (у тому числі й ігрові) методи відбору, вирішення проблемних ситуацій (саме тут можуть знадобитися банки психодіагностичних методик під конкретні трудові посади, складені на основі попереднього аналітичного професіографування);

- якщо необхідно, медичне обстеження – запит у поліклініку за місцем проживання, шкірно-венерологічний, наркологічний або психоневрологічний диспансер;

- серія послідовних інтерв'ю – з фахівцем відділу персоналу (з менеджером з персоналу, з керівником підрозділу, у якому є вакансія, зі спеціально створеною комісією);

- остаточне рішення про зарахування на роботу (приймається або керівництвом, або спеціальною комісією).

Типові помилки при оцінюванні кандидатів:

- помилка центральної тенденції (коли частина кандидатів оцінюється середнім балом, тобто усіх підганяють під «норму», хоча можна сказати, що хтось із кандидатів є кращим, а хтось – гіршим);

- помилка поблажливості (коли більшість кандидатів оцінюється високим балом, що може призвести до прийому на роботу працівників, які не відповідають посадовим вимогам);

- помилка завищеної вимогливості (більшість одержує дуже низькі оцінки, що призводить до відсівання потенційно придатних працівників);
- ефект ореола (коли інтерв'юер оцінює кандидата, орієнтуючись лише на якусь одну, «головну» його характеристику, тобто втрачається комплексність оцінки);
- помилка контрасту (коли середній кандидат оцінюється високо, якщо він іде після декількох досить слабких кандидатів, або, навпаки, низько, якщо йде після сильних кандидатів);
- стереотипізації в оцінюванні (тенденція порівнювати кандидата зі стереотипом «ідеального працівника»).

Особливої уваги потребує ще один етап – конкурсний набір персоналу на роботу.

Цілі конкурсу – підняття престижу посади, залучення великої кількості кандидатів, підвищення об'єктивності рішення про прийом на роботу, демократизація відбору і т. д.

Необхідні елементи конкурсного добору: наявність претендентів; конкурсна комісія; механізми оцінювання достоїнств конкурентів і прийняття рішення за підсумками конкурсу; механізм інформування учасників конкурсної процедури про її хід і результати.

Основні підходи до конкурсу: вибори – найбільш простий і традиційний спосіб (претендент не піддається спеціальним випробуванням, усе вирішується думкою більшості членів комісії на основі вивчення його документів та оцінювання досвіду попередньої роботи); підбір – з використанням співбесіди і психологічного тестування (а не тільки на основі вивчених документів претендента); добір – на основі ретельного вивчення індивідуальних особливостей кожного претендента і прогнозування його професійної діяльності.

Часто реальний профвідбір продовжується на етапі професійної адаптації, тим більше що зараз поширеною є практика екзаменаційних термінів, після закінчення яких з новачком можуть не продовжити контракт. Тут необхідно мати на увазі, що у людини не може бути цілком готової профпридатності до того, як вона практично долучилася до професійної підготовки й відповідної трудової діяльності [4]. Адаптація персоналу відбувається протягом таких основних етапів: 1) оцінювання рівня підготовленості новачка; 2) орієнтація – практичне ознайомлення нового працівника зі своїми обов'язками й правами; 3) діюча адаптація – допомога в освоєнні нового статусу; 4) функціонування – поступове подолання виробничих і міжособистісних проблем і перехід до стабільної роботи (нерідко це відбувається через один – півтора року після початку роботи) [3].

Останнім часом усе більш популярними є ідеї, що пропагують спеціалізовану підготовку персоналу з елементами професійної орієнтації і професійного відбору вже в ході самого професійного навчання у ВНЗ (близько до того, що раніше називали цільовою підготовкою й цільовою

аспірантурою). При такому варіанті студент ознайомлюється з конкретними трудовими посадами й може вибрати те, що йому більше до душі. Сама підготовка студента може здійснюватися вже за індивідуальними планами й програмами, у яких ураховується специфіка майбутньої роботи. Зазначимо, що при такій схемі підготовка може здійснюватися за двома або навіть трьома спеціалізаціями, надаючи майбутньому фахівцеві ще більший простір для вибору.

2.2. Психологічні основи безпеки праці

Проблеми аварійності і травматизму на сучасних виробництвах неможливо вирішувати тільки інженерними методами. Психологія безпеки праці є важливою ланкою в структурі заходів щодо забезпечення безпечної діяльності людини.

Світовий і вітчизняний досвід свідчить про те, що більшість травм у побуті та на виробництві відбувається з вини самих потерпілих. Це пов'язано з низьким рівнем професійної підготовки з питань безпеки, недостатнім вихованням, слабкою установкою фахівця на дотримання безпеки, допуском до небезпечних видів робіт осіб з підвищеним ризиком травмування, перебуванням людей у стані стомлення або в інших психічних станах, що знижують безпеку діяльності.

Шкідливий вплив більшості джерел небезпеки може бути зменшений життям техніко-технологічних заходів, обов'язковим дотриманням установлених правил поведінки та виконанням вимог безпеки робочими. Істотно змінити схильність наражатися на небезпеку нещасних випадків можуть психічні властивості особистості. Якщо людина є непридатною для певної роботи, наприклад, через дефект якогось органу чуття, то небезпека нещасного випадку загрожує їй значно більшою мірою, ніж іншим особам у тій самій обстановці. Так само ймовірність виникнення нещасного випадку підвищує необережність або схильність до ризикованих дій.

Фактори, які посилюють схильність працівників наражатися на небезпеку нещасних випадків, можна поділити на дві великі групи: фактори, що постійно підвищують цю схильність, і фактори, які підвищують її тимчасово.

До першої групи факторів Л. Д. Столяренко відносить, по-перше, функціональні зміни в нервовій системі або інших органах, що мають характер хвороби і які хоч і не спричиняють повної непрацездатності, але впливають на поведінку людини, підвищуючи її схильність наражатися на небезпеку (серцеві захворювання, цукровий діабет, періодичні напади слабкості, нездужання, головний біль, безсоння, пригніченість, депресія, дратівливість), по-друге, різні вади органів чуття, наприклад часткова втрата зору, глухота тощо, по-третє, порушення зв'язку між сенсорними й

руховими центрами вищих відділів нервової системи, по-четверте, слабкість та інертність нервової системи. Слабка нервова система характеризується підвищеною сприйнятливістю до будь-яких подразників, підвищеною стомлюваністю, зниженням працездатності в напружених ситуаціях, підвищеною емоційною нестійкістю і схильністю до стану «стресу кролика», до розгубленості і страху. Інертна нервова система характеризується малою швидкістю психічних, розумових процесів, низькою швидкістю рухів, сповільненістю перенесення уваги з одного виду діяльності на інший, унаслідок чого людина в складних ситуаціях не встигає зорієнтуватися, прийняти рішення й виконати потрібні дії. Нарешті, до факторів, які постійно підвищують схильність працівника наражатися на небезпеку, належать пристрасть до алкоголю, наркотиків, що негативно впливає на мислення, поведінку та інші сфери психічного життя людини, а також незадоволеність людини своєю роботою, відсутність інтересу до неї, тому що в цьому випадку працівник не здатний психологічно зосередити свою увагу на точному виконанні трудових дій, унаслідок чого зростає ймовірність неправильних, небезпечних дій.

До факторів, що тимчасово підвищують схильність працівника наражатися на небезпеку, по-перше, належать недосвідченість, недостатня професійна підготовленість працівника. Недосвідченість призводить до підвищення ймовірності помилок, що спричиняють нещасні випадки, до переживання невпевненості, тривоги внаслідок усвідомлення того, що можуть статися помилки. Це постійне нервове напруження призводить до швидкого стомлення і до появи нових помилок. По-друге, необережність, виявлена навіть протягом невеликого проміжку часу, також може мати трагічні наслідки.

Небезпека нещасних випадків зростає при дії таких зовнішніх несприятливих факторів: а) інформаційні перешкоди й інформаційне перевантаження (людина не змогла правильно сприйняти потрібну інформацію, і це призвело до помилки) або інформаційне недовантаження (інформації немає або її недостатньо для вибору правильної дії; людина втратила пильність у монотонних умовах відсутності значущої інформації); б) ризик при обробленні інформації (неадекватність сприйняття, негативні установки, упередження); в) ризик при прийнятті рішень та їх реалізації (брак інформації, ліміт часу на прийняття рішення, неадекватність сенсомоторних реакцій, утрудненість дій унаслідок незручного обладнання, незручного робочого місця).

Схильність наражатися на небезпеку нещасних випадків залежить від функціонального стану людини. У групі психічних станів особливо виокремлюють емоційні стани. Цікаво, що працездатність людини може підвищитися внаслідок не тільки позитивних емоцій, але й негативних. З іншого боку, позитивні емоції можуть бути причиною зниження працездатності, надійності в роботі. Так, К. К. Платонов наводить приклад загибелі льотчиків при посадці літака на аеродром унаслідок зниження

пильності через позитивні емоції. Деякі негативні емоційні стани (наприклад, злість) можуть стимулювати різке підвищення працездатності в діяльності, пов'язаній з великими фізичними навантаженнями.

У групі функціональних станів особливо виділяється напруженість, яка може виявлятися в різних формах: у гальмівній формі у вигляді загальної загальмованості аж до повного ступору; у збудливій, імпульсивній формі з помилковими, неосмисленими, хаотичними діями «навпаки»; у дифузній формі, що поєднує дві форми напруженості, зазначені вище. Найбільш характерні прояви напруженості – тимчасове погіршення сприйняття, зменшення обсягу уваги, пам'яті, помилкове, перекручене відтворення в пам'яті, зниження логічності, критичності мислення аж до абсурдності, різке погіршення координації, точності, швидкості дій.

Фактори, що визначають розвиток емоційних станів, можуть бути зовнішніми і внутрішніми. Зовнішні, екстремальні, фактори – це фактори, фізичні або інформаційні характеристики яких ведуть до розвитку крайнього ступеня напруження фізіологічних і психологічних функцій з повним вичерпанням усіх фізіологічних резервів. У разі формування адекватної реакції, тобто реакції, спрямованої на подолання дії екстремального фактора або на підтримку необхідного рівня діяльності при продовженні дії екстремальності, зазвичай спостерігається стан емоційного напруження, мобілізації ресурсів. Однак розвиток реакції тривоги, що характеризує тенденцію відмови від екстремального фактора, нездатність до мобілізації функцій призводить до появи емоційної напруженості аж до нервового зриву, деградації поведінки або загибелі. Підвищений рівень тривожності людини може прискорювати появу емоційної напруженості і спричинити зрив діяльності. До внутрішніх факторів належать емоційні характеристики нервової діяльності, темперамент, тривожність, ригідність, фрустрованість, невротичність людини.

На безпеку праці негативно впливає стан хронічної втоми, для якого характерним є зниження розумової працездатності: важко зосередитися, часом настає забудькуватість, сповільненість і неадекватність мислення. Усе це підвищує небезпеку нещасних випадків. Психогігієнічні заходи, спрямовані на зняття стану перевтоми, залежать від ступеня перевтоми. Для перевтоми, що починається, ці заходи полягають в упорядкуванні відпочинку й сну, заняттях фізкультурою, культурних розвагах. У разі легкої перевтоми корисно взяти чергову відпустку й відпочити. При вираженій перевтомі необхідним є прискорення чергової відпустки й організованого відпочинку. Для важкої перевтоми потрібне лікування.

Імовірність виникнення нещасного випадку підвищується також, коли людина перебуває в стані монотонії внаслідок відсутності значущих інформаційних сигналів (сенсорного голоду) або одноманітного повторення схожих подразників. При монотонії виникає відчуття одноманітності, нудьги, заціпенілості, загальмованості, засипання,

відключення від навколишнього оточення. Унаслідок цього людина не в змозі своєчасно помітити й адекватно відреагувати на раптово виниклий подразник, що в кінцевому результаті й призводить до помилки в діях, до нещасних випадків. Дослідження показали, що до ситуацій монотонії стійкіші люди зі слабкою нервовою системою, вони довше зберігають пильність порівняно з особами, що мають сильну нервову систему.

Дуже часто за мить до нещасного випадку (аварії) у його винуватця виникає своєрідне замішання, ненормальний психічний стан, паніка через те, що людина несподівано для себе передчуває небезпеку. Емоційно це супроводжується схвильованістю, переляком, які, у свою чергу, порушують узгодженість дій, загальмовують мислення й спричиняють дефекти мислення, що перешкоджає свідомому керуванню діяльністю й призводить до неточних, необдуманих рухів, що відбуваються на зразок безумовного рефлексу. Такі рухи найчастіше є зайвими саме для даної трудової діяльності, у зв'язку з чим вони призводять до абсолютно протилежного результату: не є захистом людини, а навпаки, шкідливо впливають. Стан паніки характеризується дефектами мислення, втратою свідомого контролю й осмислення подій, переходом до інстинктивних захисних рухів, які можуть частково або повністю не відповідати ситуації, що посилює тяжкість наслідків нещасного випадку.

Узагальнюючи методи зниження небезпеки, небажаних наслідків, зумовлених психологічними факторами ризику, Л. Д. Столяренко пропонує об'єднати їх у такі групи: проведення профілактичних та охоронних заходів; ергономічна оптимізація обладнання, робочого місця, інформаційного навантаження відповідно до психологічних можливостей людей з приймання й оброблення інформації, прийняття рішення та реалізації дій; профвідбір і відсів професійно непридатних осіб для тих чи інших професій; усунення невідповідності структури діяльності психофізіологічному стану людини (профілактика зорових і психоемоційних перенапружень, перевтоми, монотонії); удосконалення структури особистості працівників (підвищення професійної компетентності й досвіду, у тому числі тренування професійної поведінки в аварійних та екстремальних ситуаціях (на тренажерах); підвищення емоційної стійкості і здатності до самоврядування, саморегуляції емоційного стану й поведінки (відповідне психологічне тренування й оволодіння аутотренінгом та іншими методами саморегуляції); підвищення відповідальності, дисциплінованості, готовності виконувати вимоги безпеки праці; підвищення й тренування уваги, пам'яті, мислення).

2.3. Формування професійних умінь і навичок

Будь-яка трудова діяльність як сукупність тих чи інших трудових функцій має обмежений набір знань та умінь, які є необхідними для її

виконання. Кожна професія має набір робіт різної складності, багато з яких відображено у кваліфікаційній характеристиці професії (Г. О. Анохін, П. М. Адріанов, Р. А. Пономарьова) [1, 4]. Перехід працівника від простого до більш складного виду діяльності власне означає підвищення його кваліфікації.

Відповідно професійна майстерність працівника репрезентує рівень оволодіння системою професійно важливих знань та умінь [6].

Професійна підготовка спеціаліста передбачає озброєння його достатнім рівнем знань, умінь і навичок. Проте навіть успішне вирішення типових виробничих завдань не може гарантувати успішності в мінливій професійній діяльності. Працівник повинен мати професійну гнучкість, яка надасть змогу пристосовуватись до мінливих умов діяльності. У цьому випадку, на думку Г. О. Балла, працівник повинен володіти достатнім рівнем професійної самостійності й незалежності, що є основою творчості у професійній діяльності [7].

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

- фрагментарний підхід – це здобуття базової освіти у закладах навчання, які спеціалізуються на навчанні окремої категорії осіб і не пов'язані з конкретною галуззю (незалежні навчальні центри, курси підготовки);

- формалізований підхід – це навчання як частина професійного розвитку, яке відбувається безпосередньо на виробництві, спрямоване на професійний розвиток суб'єкта праці і здійснюється на концентричній основі: поступове доповнення існуючих знань, накопичення досвіду, підвищення кваліфікації;

- цільовий підхід – це безперервне навчання без відриву від виробничої діяльності підприємства, 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 випускників свідчать продукти їх 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. Константиновскі в науково-публіцистичній праці «Шукаю себе», «дипломна робота шевця – відремонтована пара взуття» [3].

Уміння відтворювати теоретичний матеріал ще не означає, що студент зможе втілити його на практиці, у професійній діяльності. У процесі оволодіння професійною діяльністю «знати» і «уміти» – це різні речі. Іноді для того, щоб конкретні знання перетворилися на практичні трудові дії, замало знати алгоритм їх побудови, послідовність відтворення, специфіку виконання [2, 8]. Жоден соціальний інститут не може створити

умов для появи цілком придатних до професійної діяльності працівників до того, як вони почнуть трудову діяльність. Г. С. Костюк однією з проблем виробничого навчання вважає «книжний характер» знань учнів. Модульний курс, на його думку, можна вивчити шляхом залучення особистості до виробничого процесу [36]. Навіть лабораторна практика студентів не зможе замінити «живої праці» з її непередбачуваними труднощами, унікальними за своєю суттю завданнями, трудовим колективом і системою міжособистісних відносин. В. Є. Адріанова вважає, що «для того, щоб у межах проблеми людини й техніки вийти за межі вузького інженерного підходу, необхідно поставити проблему таким чином: бачити не в людині машину, а в машині «втілення» сутності людських сил» [1]. Професійний відбір, на думку Є. О. Климова, «на практиці часто навіюється стереотипами технократичного мислення: брати підходящий матеріал і не брати неподходящого» [8].

У процесі підготовки фахівців варто використовувати проблемно-пошукові завдання, які поряд із завданнями репродуктивно-відтворювального характеру розвивають «готовність» працівника в певних нетипових професійних ситуаціях знаходити ефективний спосіб вирішення й залишатися професіоналом.

Професійна підготовка спеціаліста згідно з положеннями, сформульованими В. О. Моляко, може розвиватися як на рівні загального професіоналізму у вигляді здатності виконувати певну професійну діяльність, так і на рівні професійної майстерності. Психологія професійної діяльності передбачає накопичення й синтез досвіду, який дає можливість виконати завдання на високому рівні за будь-яких умов [6,3].

Етапи і методи формування трудових вмінь. На основі знань і трудових навичок у межах конкретної професійної діяльності формуються трудові вміння. Психологічною основою трудових умінь є розуміння взаємозв'язків між метою трудової діяльності, умовами і способами її виконання.

Уміння як складне психологічне утворення складається з системи навичок, що належать до одного й того ж виду діяльності, і системи знань стосовно основних особливостей діяльності в цілому (технологія, машини, умови праці). Завдяки умінням працівник може орієнтуватися в нових умовах, вирішувати нестандартні завдання, тобто працювати творчо.

У формуванні вмінь К. К. Платонов виокремлює п'ять етапів:

- перший – початкове вміння, яке характеризується усвідомленням мети дії і пошуком способів її виконання на основі раніше набутих знань і навичок;

- другий – недостатньо вміла діяльність, коли наявні знання про способи виконання діяльності поєднуються з використанням раніше отриманих, неспецифічних для даної діяльності навичок;

- третій – окремі загальні вміння, а також високорозвинені, але вузькі вміння, які можуть бути використані в різних видах діяльності;
- четвертий – високорозвинені вміння, які характеризуються творчим використанням знань і навичок щодо даної діяльності, усвідомленням мети, мотивів вибору і способів її досягнення;
- п'ятий – майстерність, яка характеризується творчим використанням різних умінь.

Основні методи формування трудових умінь:

- проблемне навчання, коли людина отримує необхідну інформацію й повинна самостійно розв'язати певну проблему із застосуванням знань;
- алгоритмічне навчання, коли за певними ознаками людина визначає тип завдання і необхідні для його вирішення операції;
- поетапне навчання, коли формуються прийоми розумової діяльності із застосуванням знань для виконання розумової праці;
- системно-структурне навчання, яке поєднує всі методи навчання, включаючи моделювання, рольові й ділові ігри, з урахуванням специфічних особливостей професійної діяльності людини.

Професійна діяльність постає перед учнем у формі нормативно закріпленого способу діяльності, у якому узагальнено досвід і здібності попередників. У процесі професійної підготовки нормативно закріплений спосіб діяльності перетворюється на індивідуальний спосіб діяльності. Засвоєння нормативно закріпленого способу діяльності відбувається на основі формування інтегрального образу робочих дій, спрямованих на досягнення результату цих дій відповідно до образу-мети. Образ-мета як ідеальне уявлення про результат досягається завдяки програмі дій над реальним предметом праці, що динамічно змінюється в процесі діяльності. Оскільки будь-яка праця має предметно-дійову й психологічну основу, у процесі виробничого навчання формуються і засвоюються інтегральний образ робочих дій та інформаційна основа діяльності.

Інтегральний образ робочих дій – це сформований фізіологічними засобами в корі головного мозку образ сукупності елементарних трудових рухів, дій, операцій.

Інформаційна основа діяльності – це сукупність інформаційних ознак, які характеризують предметні й суб'єктивні умови діяльності.

Під час професійного навчання засвоюються певні поєднання різних рухових і розумових дій, які вирішують конкретне трудове завдання й підкріплюються корисним результатом. Результатом виробничого навчання є формування системи таких трудових навичок:

- сенсорно-перцептивні (сприймання-розпізнавання букв при читанні, фонем при слуханні мови, швидкості руху);
- моторні (виконання трудових рухів, дій, операцій);
- інтелектуальні (читання креслень, контрольних приладів, топографічних карт, прийоми розв'язання задач).

Аналогічні трудові вміння (сенсорно-перцептивні, атенційні, мнемічні), що ґрунтуються на розумових процесах, формуються в особистому досвіді.

Трудові навички являють собою складні системи умовних рефлексів, об'єднаних окремим виробничим завданням. Формування їх пов'язане з формуванням і закріпленням робочих динамічних стереотипів, тобто утворенням і функціонуванням у корі головного мозку стійких систем тимчасових нервових зв'язків між окремими елементарними рухами або розумовими актами.

У процесі формування трудових навичок у працівника поступово зникають зайві рухи, зменшується напруження, увага переноситься з процесу на результат, виробляється ритм дій і можливість довільно змінювати темп роботи. Таким чином, формується автоматизм рухів і дій та створюються умови для одночасного виконання більш складної аналітико-синтетичної діяльності.

Процеси формування будь-яких трудових навичок мають певні спільні риси [18]. Першою й основною рисою процесу формування трудових навичок є утворення рухових структур, що об'єднують окремі трудові рухи в єдине ціле. Другою рисою цього процесу є виявлення людиною сигналів, які мають пряме відношення до виконуваних дій, унаслідок чого формується сенсомоторна структура навичок. Третя риса формування навичок – зміна співвідношення між рівнями регуляції. Це означає, що на перших етапах навчання рухові дії регулюються процесами мислення й мовою. Пізніше регуляція переходить на сенсорно-перцептивний рівень, тобто відбувається автоматизація дій. Четвертою рисою формування навичок є засвоєння ритму виконуваних дій, що сприяє тривалому виконанню роботи без втоми.

Етапи формування трудових навичок

Процес формування трудових навичок складається з декількох етапів, які різняться особливостями виконання дій і механізмами нейродинаміки.

Попередній етап – початок усвідомлення навичок, чітке розуміння мети, але недостатнє уявлення про способи її досягнення; при виконанні дій мають місце значні помилки.

Аналітичний етап – оволодіння окремими елементами дій, чітке розуміння того, як потрібно виконувати дії, поєднується з неточним, нестабільним їх виконанням, зайвими рухами при інтенсивній концентрації довільної уваги.

Синтетичний етап – формування цілісної системи трудових рухів, дій, автоматизація навичок, коли виконання роботи стає все більш якісним, зникають зайві рухи, послаблюється довільна увага.

Етап закріплення й високої автоматизації дій – точне, економне, стабільне виконання дій поєднується з виконанням інших, більш складних дій під контролем свідомості.

Суть і фактори ефективності тренування

Процес функціонального вдосконалення організму працівника з метою пристосування його до підвищених вимог діяльності шляхом систематичних повторень операцій, складність яких підвищується, називають тренуванням.

Ефективність тренування залежить від дотримання таких правил:

- різнобічність фізичних вправ з метою розвитку загальних якостей рухового апарату (м'язова сила, витривалість);
- поступове збільшення навантаження;
- багаторазове систематичне повторення роботи через певні проміжки часу.

Наслідки тренувань:

- підвищення здатності організму мобілізувати свої функціональні можливості й працювати економно;
- прискорення відновлювальних процесів після роботи;
- підвищення точності і швидкості дій при помірних зрушеннях у роботі фізіологічних систем;
- зниження порогів чутливості аналізаторів;
- збільшення швидкості реакції на подразники.

З позицій взаємозв'язку людини і праці, по-перше, формуються уявлення про психологічні закономірності становлення суб'єкта діяльності, особистості професіонала, про роль індивідуально-психологічних особливостей у цьому процесі, про шляхи й методи його регуляції. По-друге, з цих позицій розглядаються питання щодо відповідності самої праці, тобто змісту, засобів, умов та організації діяльності, психологічним особливостям і можливостям людини; стосовно закономірностей взаємодії людини з технікою, розподілу функцій між людиною і машиною. Ці питання базуються на вивченні широкого спектра психологічних, психофізіологічних, фізіологічних особливостей людини, долученої до процесу керування складними соціотехнічними системами.

2.4. Класифікація професій

Світ професій – мінливий і різноманітний, і психологам необхідно вміти орієнтуватися в ньому хоча б для того, щоб визначити межі застосування закономірностей, визначених при вивченні конкретних професій. Для орієнтації в світі професій потребуються класифікації; їх може бути багато, тому що для їх побудови існують різні підстави.

Під видом діяльності А. В. Карпов пропонує розуміти конкретну професійну діяльність, яка характеризується специфікою предмета, умов, змісту і вимог до неї. Кілька подібних у тому чи іншому відношенні видів об'єднуються в типи. Так, А. В. Карпов уточнює, що спільна діяльність – це саме тип (а не вид) діяльності, оскільки вона має загальну специфічну ознаку (наявність не одного, а декількох зорганізованих суб'єктів), але в той же час містить величезну кількість конкретних різновидів.

Корисною для психологів є класифікація професій за галузями народного господарства. Ця класифікація багатоцільова, основу її становлять економічні та технологічні критерії. Знаючи про належність конкретної професії до деякої галузі, психолог може уявити характер продукту праці, тип використовуваних технологій, ступінь небезпеки професії за ризиком професійних захворювань і травматизму.

Відомою є класифікація професій для профорієнтації школярів, розроблена Є. О. Климовим. На основі відмінностей у предметах праці всі професії поділено на п'ять типів: «людина – природа», «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ».

Тип професій «людина – природа» – це жива природа, орієнтуватись у якій допомагають біологічні навчальні предмети, науки, зокрема, ботаніка, зоологія, анатомія, фізіологія, загальна біологія. Це професії, праця в яких спрямована на рослинні, тваринні організми й мікроорганізми. Але це не означає, що спеціалісти цього типу професій не пов'язані з технікою, для них вона є засобом, а не основним предметом праці (мікробіолог, ветеринарний фельдшер, тракторист-механізатор, оператор інкубатора на птахофабриці, технік лісогосподарства, технік-гідроміліоратор, садівник, агроном-агрохімік, агроном із захисту рослин, агроном, зоотехнік, лаборант-мікробіолог, ветеринарний лікар, лісник, інженер лісогосподарства, біолог, інженер-технолог мікробіологічного виробництва тощо). Тому важливо враховувати особливість біологічних об'єктів праці, яка полягає в тому, що вони є складними, мінливими, нестандартними і змінюються за своїми внутрішніми законами. І рослини, і тварини, і мікроорганізми живуть, ростуть і розвиваються (а також хворіють, гинуть) без усіляких вихідних. Спеціаліст має не просто багато «тримати в голові», але й подумки передбачати можливі зміни в об'єктах праці. Від спеціаліста потребується ініціатива і самостійність у вирішенні конкретних трудових завдань. Важливі також дбайливість і далекоглядність, тому що багато змін у тваринних і рослинних організмах можуть бути безповоротними (рослини можуть зів'язнути, загинути від шкідників, можуть масово гинути домашні тварини тощо). Змінні умови праці потребують від спеціаліста творчого вирішення завдань, які виникають.

Тип професій «людина – техніка» – це професії, праця яких спрямована на технічні об'єкти (машини, механізми, матеріали, види енергії). Орієнтуватись у професіях цього типу допоможуть навчальні предмети, такі, як фізика, хімія, математика, креслення. Слід зазначити, що технічними об'єктами вважаються не лише механізми, але й тканини, пластмаса, харчова сировина, напівфабрикати. Тобто до типу «людина – техніка» належать усі професії, які пов'язані з обслуговуванням техніки, ремонтом, установленням і налагодженням, керуванням підйомними й транспортними засобами, також професії виробництва й оброблення металів, механічного складання й монтажу, а ще професії, пов'язані з

монтажем, ремонтом різних споруд, конструкцій тощо (електрослюсар, слюсар-ремонтник, інженер-електрик, токар, фрезерувальник, шахтар, металург, водій транспортних засобів, електрозварювальник, машиніст крану, кулінар, кіномеханік, швачка-мотористка, верстатник деревообробних верстатів, інженер-технолог, технік-технолог, інженер-механік, архітектор, будівельник, технік-сантехнік тощо). Технічні об'єкти можуть бути точно виміряні, точно визначені за багатьма ознаками і при їх обробленні, перетворенні, переміщенні чи оцінюванні. Від спеціаліста потребується точність, визначеність дій. Оскільки технічні об'єкти часто від початку до кінця створюються самою людиною і в світі техніки мало моральних обмежень, існують широкі можливості для новаторства, винахідництва, технічної творчості. У зв'язку з цим технічна фантазія, здатність з'єднати і роз'єднати технічні об'єкти та їх частини – важливі умови успіху в цій галузі. Поряд із творчим підходом до справи в галузі техніки від спеціаліста потребується виконавча дисципліна.

Тип професій «людина – людина» – це професії, пов'язані з навчанням, вихованням, побутовим, торговим, медичним обслуговуванням, інформуванням людей, а також із керуванням людьми або колективами. У цьому допоможуть орієнтуватись такі навчальні предмети, як історія, література та ті, що пов'язані з вивченням людей, суспільства. Це такі професії: учитель, екскурсовод, продавець, офіціант, перукар, юрист, вихователь, лікар, сестра медична, акушерка тощо. Визначитись із своїми інтересами до певної галузі праці допоможе досвід суспільно-організаторської, шефської роботи серед молодших, досвід організатора колективних, групових заходів. Перша особливість професій цього типу полягає у взаємодії між людьми. Якщо не буде ладитись взаємодія, то й робота ладитись не буде. Друга особливість полягає в тому, що кожна із професій потребує подвійної підготовки: необхідно навчитись і вміти встановлювати й підтримувати контакти з людьми, розуміти їх, розумітись на їх особливостях; слід бути підготовленим у тій чи іншій галузі виробництва, науки, техніки, мистецтва тощо. Від спеціаліста потребується бути спокійним у будь-якій ситуації та вміти виходити з неї, бути привітним, тактовним, уважним, здатним ставити себе на місце іншої людини, добре пам'ятати, тримати в пам'яті знання про особисті якості багатьох людей, а також знаходити спільну мову з різними людьми.

Тип професій «людина – знакова система» – професії, об'єктом праці яких є різні знаки: усне й писемне мовлення, цифри, хімічні й фізичні символи, ноти, схеми, карти, графіки, малюнки, дорожні знаки, формули тощо. Це такі професії: коректор, економіст, бухгалтер, оператор, кресляр, друкарка, бібліограф, перекладач, історик, топограф, картограф, програміст, контролер-касир, фінансист, документознавець, літературний редактор тощо. Пробою сил саме із цього типу професій може бути виконання письмових робіт з різних предметів, ведення записів, переклад

з однієї мови на іншу, виконання обчислень, розрахунків, креслень, схем. В умовах сучасної культури велику роль відіграють знаки, які не мають схожості з предметом, який означають (слова не схожі на предмети, про які йдеться, ноти не схожі на музику, гроші не схожі на товар, математичні формули, які описують і дають змогу визначити курс літака, не схожі ні на літак, ні на траєкторію його руху тощо). Тому, щоб успішно працювати за якоюсь професією цього типу, необхідно мати особливі здібності занурюватися у світ сухих позначень, відволікатися від зовнішнього світу і концентруватися на тих відомостях, які містять ті або інші знаки. Під час роботи зі знаками, як і під час роботи з іншими реаліями, виникають завдання контролю, перевірки, звітності, оброблення відомостей, а також завдання винаходження нових знаків і знакових систем, тобто тут також є своєрідна можливість для творчості.

Тип професій «людина – художній образ» – це професії, праця яких пов'язана із художніми об'єктами або умовами їх створення, тобто з винахідницькою, музикальною, літературно-художньою й акторською діяльністю (художник, реставратор, дизайнер, художник-декоратор, модельєр-конструктор, артист, актор, композитор, журналіст, фотограф, концертмейстер тощо). Одна із особливостей цього типу професій полягає в тому, що значна частина трудових витрат спеціаліста залишається прихованою від стороннього спостерігача. Вибираючи професію цього типу, слід подумати про цю приховану сторону праці, яка може бути непосильною платою за успіх (наприклад, виступ артиста може тривати декілька хвилин, але можливо це лише тому, що щоденно й багато годин поспіль артист працює над удосконаленням і підтримує на належному рівні свою майстерність тощо). Ці професії потребують від спеціалістів художнього смаку, емоційності.

Існує ще багато класифікацій професій. Так в багатьох країнах світу використовується класифікація Дж. Голланда за певним професійним середовищем. Ця класифікація призначена для правильного вибору майбутньої професії або, як мінімум, для визначення напряму пошуку й виділення групи професій, що відповідають психофізіологічним особливостям, професійним інтересам і намірам конкретної особи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Гарер, Е. И. Методика профессиографии / Е. И. Гарер, В. В. Козача. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1992. – 354 с.
2. Баклицький, І. О. Психологія праці : підручник / І. О. Баклицький. – Київ : Знання, 2008. – 655 с.
3. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология : учеб. пособие / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 224 с.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессий / Е. М. Иванова. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 207 с.
6. Иванова, Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е. М. Иванова. – М. : Изд-во МГУ, 1992. – 94 с.
7. Климов, Е. А. Как выбирать профессию? / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 160 с.
8. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.
9. Климов, Е. А. Образ мира в разных профессиях : учеб. пособие / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
10. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
11. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д. : Феникс, 1996. – 510 с.
12. Кокун, О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця / О. М. Кокун. – Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. – 200 с.
13. Тиньков, О. М. Професійна орієнтація та професійний відбір : навч. посібник / О. М. Тиньков. – Харків : ХАІ, 2007. – 119 с.
14. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», 1996. – 264 с.
15. Психология труда / под ред. А. В. Карпова. – М. : Юрайт, 2011. – 352 с.
16. Решетова, З. А. Психологические основы профессионального обучения / З. А. Решетова. – М. : Изд-во МГУ, 1985. – 208 с.
17. Чистякова, С. Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С. Н. Чистякова. – М. : Просвещение, 1983. – 112 с.

ЗМІСТ

Розділ 1. Структура і динаміка професійно важливих якостей людини.....	3
1.1. Предмет і завдання психології праці	3
1.2. Психологічне вивчення професій.....	6
1.3. Професійно важливі якості	13
1.4. Психічні стани в праці	19
1.5. Методи психології праці	35
Розділ 2. Технології оптимізації трудової діяльності.....	44
2.1. Психологічні основи професійного відбору.....	44
2.2. Психологічні основи безпеки праці.....	50
2.3. Формування професійних умінь і навичок.....	53
2.4. Класифікація професій.....	58
Бібліографічний список.....	62

Навчальне видання

Тиньков Олександр Михайлович

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

Редактор Т. О. Іващенко

Зв. план, 2018

Підписано до друку 11.05.2018

Формат 60x84 1/16. Папір офс. № 2. Офс. друк

Ум. друк. арк. 3,6. Обл.-вид. арк. 4. Наклад 100 пр.

Замовлення 172. Ціна вільна

Видавець і виготовлювач

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського

«Харківський авіаційний інститут»

61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17

<http://www.khai.edu>

Видавничий центр «ХАІ»

61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17

izdat@khai.edu

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції сер. ДК № 391 від 30.03.2001