

Національний авіаційний університет

**Л. В. Помиткіна, Е.О.Помиткін**

# **ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ**

*Підручник*

Київ 2018

УДК 159.9 : 331.101.3 (075.8)

П 552

*Рекомендовано Вченою радою  
Національного авіаційного університету  
(протокол № від 2018 р.)*

### **Рецензенти:**

- Кокун О. М.**, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;
- Рибалка В. В.**, доктор психологічних наук, провідний науковий співробітник Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України;
- Ямницький В. М.**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології і психотерапії Рівненського державного гуманітарного університету.

Помиткіна Л. В., Помиткін Е.О.

П552 Психологія праці і відпочинку: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / Любов Віталіївна Помиткіна, Едуард Олександрович Помиткін. – К.: НАУ, 2018. – 300 с.

### **ISBN**

У підручнику викладено особливості професійної діяльності людини, які включають: вивчення факторів, що впливають на виконання функціональних обов'язків, зокрема, функціональні стани працівника, емоції та емоційні стани, режим праці, особливі, екстремальні та субекстремальні умови діяльності, біоритми та різні адаптаційні можливості організму людини тощо; окремі теми присвячені порівняльному аналізу праці й відпочинку у професійному житті суб'єкта праці, розвитку його свідомості та її впливу на професійну відповідальність.

Особливістю підручника є включенням авторських розробок та сучасних напрацювань вчених і практиків з окремих тем психології праці, що забезпечить високий рівень формування уявлень студентів-психологів про особливості психологічного супроводу професійної діяльності фахівця.

Запропонований матеріал подано із завданнями для самостійної підготовки і контролю студентів, що дає змогу використовувати його для стаціонарної, заочної та дистанційної форм навчання. Це забезпечує кредитно-модульну оцінку підготовки психологів освітнього-кваліфікаційного рівня бакалавр.

Для студентів вищих навчальних закладів.

© Л. В. Помиткіна, Е. О. Помиткін, 2018

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКОВА ГАЛУЗЬ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Праця людини як феномен.....	8
1.2. Місце праці й відпочинку в житті людини.....	9
1.3. Історія становлення психології праці як окремої науки.....	26
1.4. Об'єкт, предмет та основні завдання психології праці .....	30
1.5. Методи дослідження в психології праці.....	35
1.6. Психологічний супровід професійної діяльності.....	42
1.6.1. Психічні регулятори праці .....	48
1.6.2. Психологічні особливості підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах.....	52
1.7. Професія як елемент організації професійної діяльності.....	55
1.7.1. Робоче місце психолога в установі.....	60
1.8. Професіографічний підхід у дослідженні професій.....	62
1.9. Дослідження професій за системним підходом. ....	69
1.9.1. «Золоте правило» психології праці.....	74
1.10. Психологічний аналіз професійної діяльності.....	80
1.10.1. Психологічний аналіз трудових рухів.....	83
Питання для самоперевірки	
Список рекомендованої літератури	
<b>РОЗДІЛ II. ПСИХОЛОГІЯ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ</b>	
2.1. Професійне самовизначення особистості.....	87
2.2. Адаптація суб'єкта до професійної діяльності.....	93
2.3. Професійна придатність та професіоналізм людини.....	97

2.4. Працездатність та функціональні стани суб'єкта праці.....	101
2.4.1. Функціональні стани оператора авіаційної галузі.....	106
2.4.2. Методи дослідження функціональних станів.....	109
2.4.3. Умови підтримки працездатності та профілактика функціональних станів.....	111
2.4.4. Умови професійної діяльності та ефективність праці.....	113
2.4.5. Вплив біологічних ритмів на працездатність особистості.....	117
2.5. Режим праці та відпочинку: порівняльний аналіз.....	121
2.5.1. Перевтома як фактор зниження працездатності суб'єкта праці....	124
2.6. Вплив емоцій та емоційних станів на ефективність праці особистості .....	130
2.6.1. Емоційна праця та емоційний інтелект у професійній діяльності людини.....	140
2.7. Професійні деструкції суб'єктів праці.....	150
2.8. Прийняття рішень у професійній діяльності .....	154
2.9. Професійний відбір персоналу.....	162
2.9.1. Організація психологічних випробовувань під час відбору льотного складу працівників авіаційної галузі.....	169
Питання для самоперевірки	
Список рекомендованої літератури	

### **РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ОСОБИСТОСТІ.....176**

3.1. Мотивація до професійної діяльності.....	176
3.1.1. Управління мотивацією персоналу.....	181
3.2. Готовність особистості до професійної діяльності .....	183
3.2.1. Врахування суб'єктивної ентропії у підготовці фахівців до діяльності в екстремальних умовах.....	194
3.3. Акмеологічні інваріанти професіоналізму.....	199

3.4. Індивідуальний стиль професійної діяльності.....	204
3.4.1. Здібності та ефективна діяльність суб'єкта праці.....	207
3.5. Конгруентний спосіб життя як умова самореалізації суб'єкта праці...	210
3.6. Самоменеджмент життя особистості.....	214
3.7. Розвиток свідомості та професійної відповідальності особистості.....	217
3.8. Діагностика здібностей і прогнозування успішності професійної діяльності.....	221
3.8.1. Вимоги до процедури дослідження професійно важливих властивостей.....	222
3.8.2. Етапи розробки системи прогнозування успішності діяльності.....	224
Питання для самоперевірки	
Список рекомендованої літератури	
<b>ГЛОСАРІЙ.....</b>	<b>229</b>
ДОДАТОК А. Професіограма психолога. Професіограма менеджера.....	238
ДОДАТОК Б. Максимальна кількість робочих годин в різних країнах.....	242
ДОДАТОК В. Відношення людини до часу в різних національностях.....	248
ДОДАТОК Г. Опитувальник «стомлення-монотонія-перенасичення-стрес».....	254
ДОДАТОК Д. Методика визначення задоволеності якістю життя.....	256
ДОДАТОК Е. Методика «Мотиваційний профіль особистості».....	264
ДОДАТОК Є. Анкета на визначення рівня професіоналізму.....	279
ДОДАТОК Ж. Технології самоменеджменту життя.....	280

## ВСТУП

Увесь світ навколо нас можна поділити на природній та світ, створений людиною. Міста і села, космічні кораблі і автомобілі, комп'ютери та мобільні телефони – усе це результати людської праці. Праця може бути рутинною і творчою. Її можна розподілити на фізичну та емоційну, інтелектуальну та духовну. Так будівельник, який кладе цеглину за цеглиною і зводить новий будинок, розвиває м'язи свого тіла, докладає, передусім, фізичних зусиль. Звичайно, у цей час він може пригадувати приємні життєві епізоди, переживати окремі емоції, але в центрі його діяльності – фізична праця, і необхідним для нього є фізичний відпочинок саме від неї.

Актор, якого ми бачимо на кіноекрані, вживається в образ свого героя, відтворює його стани. Звичайно, він може рухатися по знімальному майданчику, імітувати бойові дії чи плавання у басейні, але головне – він проживає життя персонажу та намагається передати глядачеві всі відтінки його переживань. Він втомлюється не фізично, а передусім, від багаторазового повторення почуттів і емоцій.

Диспетчер аеропорту розраховує складні маршрути злету та посадки повітряних суден, напружуючи інтелектуальні процеси – увагу, мислення, уяву. Він не працює у цей час фізично, не може відволікатися на особисті переживання чи допускати сторонні думки. І відпочивати він має від розумових перевантажень.

Психолог, вислуховуючи клієнта та ставлячи йому важливі запитання, допомагає особистості усвідомити сенс життя, подолати життєві труднощі і досягти бажаних результатів. Працюючи з ідеалами, цінностями і смислами людини, він здійснює не тільки інтелектуальну, але й духовну працю. Одночасно з увагою до клієнта він утримує увагу на власних психічних процесах, оскільки має бути еталоном спокою і доброзичливості. Постійне спілкування з людьми, зумовлене особливостями професійної діяльності, нерідко призводить до потреби усамітнення, відновлення духовного потенціалу у взаємодії з природою.

Будь-яка людська праця, спрямована на покращення світу і допомогу людям є почесною. Будь-яка професійно діяльність гідна психологічного супроводу. Чи уявляли ви, навчаючись у першому класі, що близько 70 % професій у світі перестануть існувати на той час, коли ви закінчите шкільне навчання? Але це не привід для смутку, адже щорічно у світі з'являється близько 500 нових професій або старих професій з новими вимогами. Сучасна людина має значні шанси розкрити свої професійні здібності та реалізувати потенціал, адже нині налічується близько 40000 професій!

Сто років тому наші прадіди і уявити не могли, що люди будуть спілкуватися, знаходячись у різних кінцях планети, вивчати зоряний простір, сидячи дома біля комп'ютера. Ми спостерігаємо стрімкий розвиток технологій, однак чи розвивається так само швидко сама людина? Як різні види праці впливають на її організм, здоров'я, тривалість життя і внутрішній світ? Чи не станемо ми в погоні за комфортом рабами власних винаходів?

Навряд-чи хтось може дати остаточну відповідь на подібні запитання і в даній книзі робиться лише спроба представити бачення окремих аспектів психології праці, які видаються авторам особливо важливими.

Так, у **першому розділі** ми розглянемо основні задачі психології праці, визначимо, яке місце праця і відпочинок займають на різних етапах життєвого шляху особистості, дамо характеристику «третім станам» особистості. Ми відповімо на питання, у чому проявляються особливості переключення від праці до відпочинку? Які існують активні методи професійної підготовки, навчання та виховання особистості? Що таке психологічний супровід професійної діяльності та у чому полягає психологічна корекція професійної діяльності? Які професійно важливі якості необхідні для професій «пілот» і «авіадиспетчер»?

Також ми визначимо критерії оптимальної організації робочого місця психолога в різних організаціях.

У **другому розділі** ми довідаємося, у чому полягає «золоте правило» психології праці, визначимо умови, що забезпечують професіоналізм та самосвідомість суб'єкта праці, окреслимо рівні допомоги людині у професійному самовизначенні та основні етапи процесу формування професійної придатності.

Також зупинимося на визначенні професійного стресу, розглянемо особливі, екстремальні та субекстремальні умови праці. Спробуємо дати відповіді на питання: які біоритми найбільше впливають на виконання професійних обов'язків? Які емоційні стани сприяють та перешкоджають професійній діяльності людини? Обґрунтуємо основні вимоги, що висуваються до психолога, який проводить професійний відбір.

**Третій розділ** допоможе нам дізнатися, з чого складається психологічна готовність особистості до професійної діяльності та, зокрема, до діяльності в екстремальних умовах? Чому одна людина відповідальна, а інша має низький рівень свідомості? Що таке конгруентний спосіб життя, і чому він є важливою умовою професійної самореалізації людини? Ми також не обминемо тему людського щастя і місця успішної професійної діяльності в загальному розвитку особистості. На сторінках підручника вас чекають тематичні запитання для самоперевірки, а в додатках – професіограми та деякі цікаві технології (самоменеджменту життя, успішної життєдіяльності). Пам'ятайте, що активна

пізнавальна діяльність продовжує життя людини на 6-10%. Отже, приємного пізнання!

## РОЗДІЛ I

### ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКОВА ГАЛУЗЬ

#### 1.1. Праця людини як феномен

Наука про працю людини має глибокий соціально-економічний фундамент, на основі якого здійснюється інтегрування знань з економіки, техніки, психології, педагогіки, соціології, філософії, медицини та ін.

Поняття праці як узагальненої назви ряду дій, важливих для існування індивіда й суспільства, почало формуватися досить пізно. Так Фома Аквінський працею вважав усякі дії, які мають за мету заробіток. Лише характерне для доби Ренесансу зацікавлення особистістю сприяло формуванню сучасного поняття праці. Головна заслуга у піднесенні престижу праці належить засновнику політичної економіки Адаму Сміту (1723-1790). Своїми дослідженнями він заперечив погляди фізіократів, які вважали землю джерелом національного багатства, і сформулював тезу про те, що основою цінностей і багатства є праця.

Надалі широке розуміння людської праці вийшло з появою у XIX ст. ряду теорій про працю, які були відображенням філософських поглядів і певного досвіду. Так Шарль Б. Дюнуайї (1786-1862) намагався показати зв'язок між рівнем свободи і працею в існуючій історичний період. Сенс праці автор вбачав у діях, скерованих на перетворення неживої матерії, проводив аналогію з діями, зверненими на виховання людей, які відбуваються у багатьох галузях. Він говорив про працю над тілом і його органами, які здійснювали лікарі та інші спеціалісти, а також про працю над розумом і почуттями, яку виконують учителі, офіцери, духовенство та ін.

Засновник ергономіки В.Ястшембовський (1799-1882) під працею розумів «усіляку доцільну діяльність людини, що відбувається в чіткому зв'язку з



впливом чинника зовнішнього середовища та заспокоює довільні людські потреби і створює матеріальні й духовні блага, забезпечуючи тим самим відповідну суспільну й економічну позицію» [14]. На думку вченого наукове поняття праці повинно охоплювати чотири сили, що виявляються у таких явищах: фізична сила, яка проявляється у вигляді руху і є характерною для всіх, навіть найнижчих – таких, як рослини – живих істот; силу відчуття, яка проявляється в грі й притаманна мікроорганізмам, тваринам і людям; силу мислення, яка є властивістю тварин і людей, а також силу духовну, характерну лише для людей. Отже, вчений вводив в межі поняття праці процеси, які відбуваються серед рослин, мікроорганізмів, у світі тварин, а також дії людини.

Наступними важливими поглядами були праці Мартіна Мелітона, який відмежовував людську працю від дій, які виконують тварини і технічні прилади, підкреслюючи, що людська праця відрізняється свідомістю людини, яка працює [13]. Працю вчений розглядав як комбінацію рухів організму й розуму, які скеровані на розвиток людини, досягнення успіху та вдосконалення самої людини.

Як справедливо зауважує польський вчений Т.В.Новацький, «Праця рук людини вивела її на сучасну позицію в природі... Цей духовний світ побудований на досвіді й матеріальних здобутках рук, які працюють... Рука, що творить – основа цивілізаційного розвитку. Вона впливає на розумовий, інтелектуальний розвиток людини, її життєвий потенціал» [15]. Під працею вчений розуміє «усіляку доцільну діяльність людини, яка відбувається в чіткому зв'язку з впливом чинника зовнішнього середовища та задовольняє довільні людські потреби і створює матеріальні й духовні блага, забезпечуючи тим самим відповідну суспільну й економічну позицію» [15, с.19].

Отже, вчені розуміли працю широко, розглядаючи в її межах різноманітні види діяльності людини.

## 1.2. Місце праці й відпочинку у житті людини

Погляди на працю людини не завжди були однаковими. Згідно поглядам Аристотеля, головним у людському житті була не праця чи інша професійна діяльність, а саме дозвілля (досуг) – діяльність, яка вільна від примусового чи надмірного (будь то праця на замовника чи заради власних інтересів, але однобічна, яка займає дуже багато часу і сил) [9].

Історична своєрідність поглядів не тільки Аристотеля, але і багатьох інших мислителів античності, полягала в тому, що ними праця, професія, виробництво на замовлення будь-яких корисних речей, які дозволяли непогано існувати і самому їх виробнику, – не включались до числа виправданих, високих цінностей життя. Професія була не щастям, а, навпаки, покаранням. Вона була легемітизована як нижча форма існування, яка викривляє природу людини, як щось необхідне і корисне, але ніяк не прекрасне і не бажане. Як зазначив І.Д.Джохадзе, праця визначалася давніми греками негативно, як відсутність дозвілля, а-scholia [2].

Оскільки з розвитком суспільства змінювалося ставлення до праці В.Ястшембовський писав: «Хто жаліється на працю, той не зрозумів життя: вона є важелем, який рухає усім. Відпочинок – це смерть, а праця це життя!» [14].

Як зазначає Г.В.Іванченко, на сьогодні, і для жінок, і для чоловіків сім'я є більш важливим джерелом задоволеності життям, ніж праця, – це підтверджують численні дослідження. Однак, як справедливо зауважують дослідники, поступово зменшується кількість і жінок, і чоловіків, які готові заради сім'ї поступатися своїми економічними й психологічними інтересами [4, С.85].

На сьогоднішній день науковці й практики стверджують, що десятки років вивчаючи трудову діяльність людини, недостатньо приділялося уваги місцю відпочинку у життєдіяльності людини. Не проводилися дослідження динаміки

відпочинку, зміни настрою та самопочуття в залежності від якості відпочинку, впливу емоцій та емоційних станів, спричинених не під час трудової діяльності, а під час відпочинку тощо. Але в усі часи працівники та роботодавці відмічали, що недостатній відпочинок знижує мотивацію до здійснення трудової діяльності, неякісний відпочинок спричиняє негативні емоції та неадекватні стани, підвищену стомлюваність та зниження стресостійкості, що в цілому призводить до зниження працездатності та задоволеності працею. І якщо запитати з цього приводу роботодавця, він відповість: «Найкращий працівник – той, хто добре відпочив!» Таким чином, відпочинок можна вважати необхідною складовою трудової діяльності працівника; якісний відпочинок – запорукою збереження працездатності суб'єкта праці.

Отже, перш за все необхідно з'ясувати, що являє собою «відпочинок»? Який відпочинок для кого найкращий? Яким чином він пов'язаний з працею суб'єкта? Які наслідки врахування чи нехтування ним у процесі здійснення трудової діяльності?

Категорія «відпочинок» визначається як дозвілля, проведення часу, метою якого є відновлення нормального стану організму. Зазвичай відпочинок включає в себе такі стадії: розслаблення, відновлення сил, розваги тощо. Заняттями для відпочинку визначається «нічого нероблення», лежання на дивані, сон, їжа, спорт, прослуховування музики, перегляд телевізійних програм, витворів мистецтва, читання книжок, комп'ютерні ігри та інші розваги.

Дослідники пропонують наступну класифікацію відпочинку [1, 10]:

1) за тривалістю: секунди (коротке розслаблення); хвилини (перерва); години (щоденний відпочинок, сон, заняття чим-небудь, відвідування концертів, екскурсії, свято, тусовка, перегляд фільму); дні (вихідні дні (субота, неділя), відпустка, подорож); місяці (велика відпустка, великі канікули); роки та десятиріччя (пенсія);

2) за активністю: активний відпочинок (переключення на будь-яку діяльність, відмінну від тієї, що викликала втому – у бігу, наприклад, це буде

спокійне ходіння, у плаванні – неквапливий рух у воді тощо): спорт, туризм, бесіда; творчий відпочинок (перехід до активності в малюванні, в створенні проектів, звернення до живопису, до літературних творів, режесури свят чи вистав тощо); пасивний відпочинок (відносний спокій, відсутність активної рухомої діяльності): сон, розслаблення, перегляд фільмів тощо; змішаний відпочинок: полювання, риболовля.

Так Т.В.Новацький розглядав працю у зв'язку з іншими видами активності людини, такими як веселощі, процес навчання, і навіть з такими оригінальними станами як сон, мрії та так звані «треті стани» (забави, розваги), під час яких людина входить у них, коли піддається хвилям настрою, імпульсам та втрачає пильність. Зв'язок праці з мріями вчений вбачав у зміні реальних мрій у прагнення, а це мотивує індивіда до дії, тобто до праці. Говорячи про зв'язок навчання і праці, автор підкреслював, що процес навчання асоціюється «виключно з незадоволеннями та нудними думками», які вважав не зовсім правильними, бо навчання буває часто цікавим і приємним. Вимагає воно, щоправда, подолання труднощів, але буває й так, що приносить справжню радість. Однак це зусилля, що має характер розумової праці.

Сама ж праця для вченого була певною формою (але й видом) діяльності людини, що має доцільний характер і реалізується за прийнятим планом і кінцевим ефектом, який міститься в голові індивіда [7].

Усі стани, в яких може перебувати індивід, Т.В.Новацький розподіляв на стани дії й стани відпочинку [7, С.25-26]. До станів відпочинку відносив насамперед сон. Уві сні людина не діє, не є свідомою, функціонування її свідомості призупиняється. Серце починає працювати в уповільненому режимі, призупиняється рух окремих органів, і тільки сонні марева є свідченням того, що нервова система й далі працює, хоча не так як у свідомому стані. Про стан сну відомо досить багато, і, водночас, сон залишається дуже таємничим процесом, якщо мати на увазі роботу мозку під час сну. Однак, як загальновідомо, сон відновлює сили, очищає кров, стабілізує основні функції організму. Паралельно

під час сну в корі головного мозку відбуваються процеси, результатом яких є не лише сновидіння, але й настрої після пробудження. Фрейдисти вказували, що в стані сну вивільняється підсвідомість, яка вдень відсунута на задній план процесами свідомих переживань.

Дослідники сну розрізняють різні його фази. Зазвичай спочатку настає легкий сон, з якого сплячого може вивести найслабший подразник. За ним наступає глибокий сон, який відновлює роботу нервової системи та енергетичні сили організму. Під час нього людина може не реагувати навіть на досить сильні подразники. Також виділяють фазу парадоксального сну, під час якого ритми нервових збуджень наближені до тих, які людина має наяву. Припускають, що за такого сну людина може сприймати сигнали зовнішнього світу й опрацьовувати їх, не прокидаючись. На сон впливає багато різноманітних чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх, а також – стан здоров'я. Однак, іноді людина прокидається стомленою. Отже, не завжди, не за будь-яких умов людина уві сні відпочиває і відновлює свої сили.

Цю особливість спробував пояснити Б.Й.Цуканов [8, С.142-147]. Дослідник вказував, що сон, згідно Павлова, це деяке гальмування кори великих півкуль головного мозку. Воно виникає в міру витрати нервовими клітинами біоенергетичного потенціалу під час періоду бадьорості, що призводить до зниження їх збудження. Сон є необхідним, перш за все, для відновлення біоенергетичного рівня нервових клітин, тобто працездатності мозку. Тому надзвичайно актуальним є питання про тривалість сну, який необхідний людині для відновлення працездатності її мозку. Вважається, що в середньому людині достатньо 8 годин сну протягом доби. Однак різні вчені і дослідники вказують, що продовженість сну у різних типів вищої нервової діяльності різна. Тому напрошується висновок про те, що рекомендації щодо нормативності тривалості сну мають відповідати типологічним особливостям особистості. Провівши ряд досліджень, Б.Й.Цуканов зробив висновок, згідно якого: збудливим холерикам необхідно спати у 1,6 рази більше (9-10 год) ніж флегматикам (5-6 год);

сангвінікам – 7-8 год.; вразливим меланхолікам – близько 8 год. Отже, між індивідуальним періодом сну і витратою енергії мозком існує певна залежність.

Коли людина прокидається і повертається її свідомість, вона починає функціонувати, здійснювати певну діяльність, або не здійснювати. Форми бездіяльності характерні для стану повного розслаблення й цілковитого виключення з реального перебігу подій. Такий вид відпочинку протиставляється будь-якій діяльності, у тому числі й активному відпочинку, який полягає у зміні виду діяльності, тоді коли повне розслаблення є відмовою від неї.

Часто люди, стомлені розумовою працею, відпочивають за рахунок припинення роботи певних груп нервів чи м'язів і введення в дію інших. Вони працюють у власному саду, у квітнику, плавають, грають у спортивні ігри тощо. Такий відпочинок також є діяльністю, оскільки полягає у зміні діяльності. Порівняно з пасивним відпочинком такий відпочинок має відносний характер. Отже, діяльністю можна назвати усі цілеспрямовані дії, скеровані на вирішення певних завдань. Існує велика кількість видів різноманітних завдань, а відтак і їх класифікація. Найпоширенішими Т.В.Новацький вважає наступні: забаву, навчання і працю.

В.Татаркевич у своїй книзі «Про щастя» розмежовує поняття забави й розваги. Розвага притаманна дорослим людям, обтяженим працею й відповідальністю, якої немає у дітей. Забава ж характерна як дітям так і дорослим. Розвага – лише для дорослих, які час від часу можуть відірватися від своїх обов'язків.

Т.В.Новацький вважає, що забава відрізняється від відпочинку, хоча багато осіб трактують її як відпочинок. Це так званий активний вид відпочинку, який полягає в переході від одного виду діяльності до іншого, на відміну від пасивного відпочинку, який полягає у відсутності будь-якої діяльності.

У своїх роздумах про працю і відпочинок О.Камінський, посилаючись на ряд авторитетів (Дж.Д'юї, Е.Клапареда, А.С.Макаренка) пише: «Забава є однією з основних форм вираження зацікавленості і дитини і дорослої людини. Вона свого

роду як підсвідоме дійство, що вводить індивіда у біологічне, суспільне і культурне життя. Робота уяви під час забави є компенсацією того, чого бракує в житті людини. Забава супроводжує людину від колиски до смерті, набуваючи упродовж життя щоразу інших форм, що завжди позначені радістю. Вона є елементарною потребою психофізичного здоров'я» [12].

Характеризуючи треті стани, В.Татаркевич вказує, що це свідомий стан, коли людина не керується своїми думками й діями, а піддається моменту, не ставлячи собі жодної мети. Такий стан супроводжується переплетінням настроїв і вражень відповідно до змінних імпульсів, що надходять ззовні або зсередини [7]:

1. У третьому стані ми не налаштовані на результат, що є характерним для праці, або на задоволення, чим характеризується стан забави.
2. Ці троякі дії постійно переплітаються.
3. Треті стани є основною формою нашого буття.
4. Такі стани не є лінощами, оскільки до них належить контакт з мистецтвом, переживання кохання, молитва.
5. Під час праці й гри люди напружені: стараються зробити щось добре, вдало зіграти, перемогти, і тільки у третьому стані – настає розслаблення. Доречно звернути увагу на той аспект, що сучасна пропаганда розслабленого життя скерована не лише на те, щоб не працювати весь час, а й на те, щоб постійно не бавитися.
6. Треті стани є особистісним виявом людської поведінки.
7. Такі стани можуть бути приємними або прикрими, однак, із них складаються малі життєві задоволення.
8. Треті стани не можна викликати на замовлення, вони народжуються самі. Можна лише звертати на них більше уваги і навчитися радіти цим малим задоволенням.

У працях С.Делінгера також враховуються особливості відпочинку особистості. Дослідник вказує, що певним характерологічним особливостям людини повинен відповідати певний відпочинок. Зокрема у розробленій ним

діагностиці характеру за вибором людиною певної геометричної фігури дається рекомендація не лише особливостей спілкування людини, манери одягу та манери поведінки, але й певного виду відпочинку. Дослідник підкреслює, що одній людині необхідний активний відпочинок з великим колом людей для взаємодії, а іншій – усамітнений, спокійний відпочинок.

Таким чином, характеризуючи працю й відпочинок суб'єкта, вчені одноставні в одному: праця є свідомою діяльністю людини, розрахованою на досягнення певного результату; відпочинок приносить людині розслаблення, пов'язане з відновленням як фізичних так і психічних сил. До відпочинку відносять: сон, гру, забаву та треті стани. Лише людина сама на власний розсуд, за власним бажанням може свідомо створювати умови для відпочинку та будувати насичену життєдіяльність.

Бути суб'єктом означає стати творцем свого життя, самому створювати умови для свого розвитку, тримати під контролем власні бажання, долати деформації власної особистості. Ці здібності людини створюють для неї можливість існування не тільки у вимірі необхідного, але й у вимірі можливого, будуючи у ньому особливу форму причинності – самодетермінацію [5, с. 56-65], завдяки рефлексії, самодистанціюванню, сенсу та творчій свідомості.

Слід зазначити, що на різних етапах онтогенезу роль праці і відпочинку в житті людини відрізняється. Розглянемо це за допомогою авторського варіанту вікової періодизації життєвого шляху особистості, що має такі провідні ознаки [6]:

1. Цілісність – усі вікові періоди розглядаються в єдиному життєвому просторі від ембріонального розвитку, народження і до смерті людини;
2. Функціональність – установлення функціональної залежності психічних процесів у часі;
3. Взаємозумовленість життєвих періодів – розгляд надбань кожного вікового періоду як суми надбань попередніх і базису подальших психічних надбань.



Оскільки розвиток як процес має спіралевидні ознаки, доцільно вважати, що одні й ті самі психологічні потреби (у спілкуванні, пізнанні, праці, творчості тощо) циклічно актуалізуються в часі протягом життя на новому якісному рівні. Це дозволяє встановлювати функціональні зв'язки між різними життєвими періодами та досліджувати, як той чи інший вибір на попередньому життєвому етапі впливає на подальший розвиток особистості у часі. Для графічної зручності вікові етапи подано у вигляді синусоїдального графіка, що ілюструє принцип циклічності та полегшує порівняння й встановлення зв'язків між різними періодами життя (рис. 1). Чотири умовні періоди, наведені на графіку, відповідають процесам індивідуально-сімейної, соціальної, загальнолюдської та духовної ідентифікації, коли особистість ототожнює себе з власним «Я», сім'єю, професійною спільнотою, людством та всією природою, Буттям. При цьому відбуваються й зміни провідної діяльності. Під час першого періоду переважають ігрова та навчально-пізнавальна діяльність, коли дитина, підліток, а надалі молода людина оволодіває знаннями, моральними нормами та духовними цінностями людства, апробовує їх на власному досвіді.

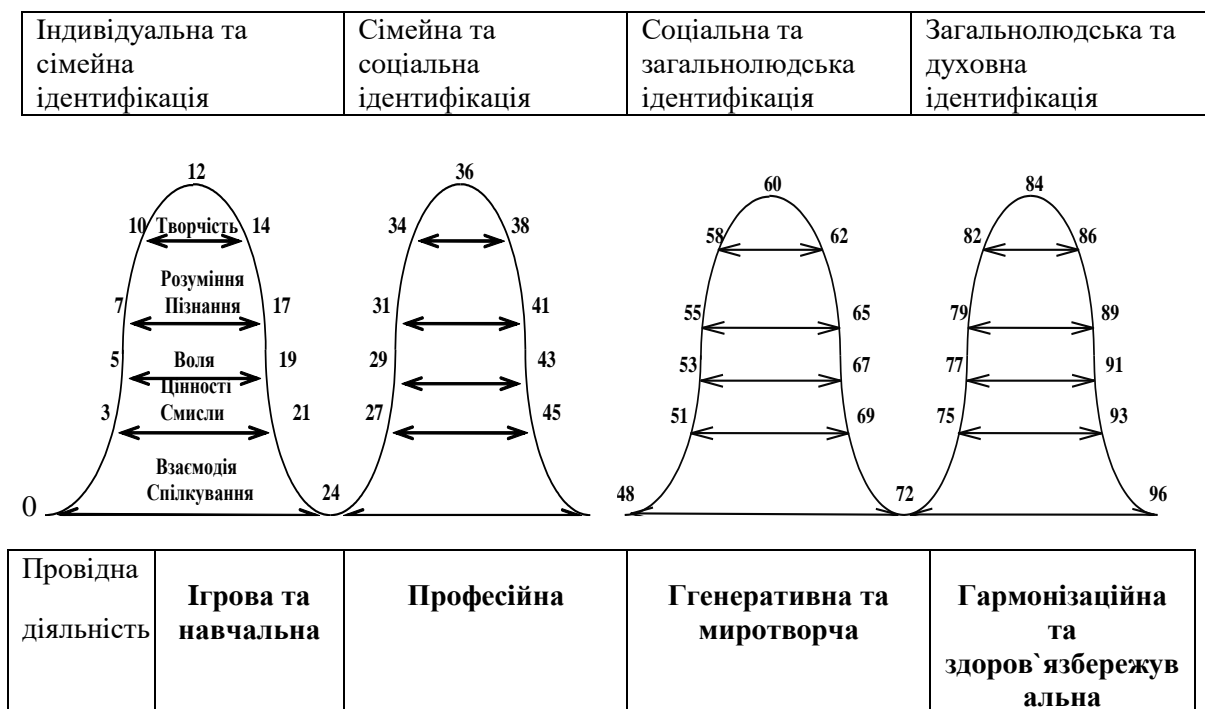


Рис. 1. Вікова періодизація життєвого шляху особистості.

Чи правомірно стверджувати, що працю чи її елементи можна спостерігати вже в дитячому віці? Ось діти складають з кубиків будиночок. Це і гра, і навчання, і праця. Вони ще не оволоділи професійними знаннями, не мають професійних навичок, не знають, яку професію оберуть у дорослому житті. Отже, діти опановують елементи праці, але ще не здійснюють професійної діяльності. Опанування професією відбувається на основі шкільних знань та професійної підготовки у профільних навчальних закладах (коледжах, університетах тощо).

Відпочинок дитини, як правило, не організовується нею самою, а залежить переважно від батьків. У процесі дорослішання та розвитку свідомості дитина все вправніше керує собою, своїм тілом, емоціями та почуттями, увагою, уявою та іншими психічними процесами. Вона може не просто відчувати втому та переходити до відпочинку, але й прогнозувати перебіг цих станів. Приходячи зі школи, підліток каже: «Спочатку я відпочину, а потім почну робити домашні завдання».

Під час проживання другого періоду (24-48 років) провідною стає професійна діяльність, коли молода людина спочатку оволодіває навичками обраної професії, а надалі стає справжнім професіоналом, здатним до творчості в обраному напрямі діяльності. У цей час праця набуває для людини все більшого значення. Рішення про характер відпочинку доросла людина приймає самостійно, вона як правило, не залежить повною мірою від батьків.

Третій період життя (48-72) відзначається все більшим зростанням потреби в передачі власного досвіду, цінностей, життєвої мудрості та професійних знань майбутнім поколінням, тобто потреби в генеративній діяльності. Як правило, людина все більшою мірою потребує відновлення власних сил, вона свідомо планує свій відпочинок.

Четвертий період (72-96 років) характеризується потребою в гармонізації, упорядкуванні власного життя, оцінюванні його значення, виокремленні головного та другорядного, покращенні взаємин між батьками, дітьми та онуками, зближенні з природою. Більшість людей перебувають на пенсії, завершують професійну діяльність, але не припиняють працювати. Вони швидше стомлюються і потребують більше відпочинку. Особливо актуальним стає збереження та відновлення здоров'я.

Далі розглянемо подану періодизацію детальніше. Перший півперіод синусоїди (до 12 років) відповідає індивідуальному розвитку дитини, що опосередковується процесами оволодіння дитиною навичками спілкування, засвоєння смислів та цінностей, формування волі, активізації пізнавальної та творчої діяльності. Другий півперіод – час реалізації здобутого в особистому

житті. Надалі ж, подібне чередування процесів засвоєння та реалізації може скласти динаміку особистісного розвитку.

Молода людина повинна інтегруватися у професійний, соціальний простір людської спільноти. Це прагнення до інтеграції можна розглядати як похідну прагнення до єдності. Близькі стосунки юнака чи дівчини з протилежною статтю дозволяють побачити себе з боку інших і прискорюють самопізнання. Якщо спочатку молоді люди оцінюють один одного з точки зору привабливості, то з часом чергову зустріч розглядають як можливість створення сім'ї. Порівняно з минулими десятиріччями сучасна молодь набагато пізніше входить у шлюбні стосунки, віддаючи перевагу кар'єрному зростанню.

Поява молодої сім'ї змушує нести відповідальність за свої вчинки, за збереження сімейної вірності як умови єдності. Кожна помилка повертається тепер не докорами батьків, а кризою власного сімейного життя. Після народження дитини молоді люди по-іншому оцінюють події власного дитинства, у них зростає відповідальність, виникає свідоме вдячність до батьків, зміцнюється єдність із ними на основі спільного досвіду виховання дітей. Однак неминучими є й розбіжності у способах виховання минулих і прийдешніх поколінь. Для батьків дотримання принципу невтручання в сімейні стосунки дітей приносить більше користі, ніж нав'язування власних суджень. З іншого боку потреба в матеріальному забезпеченні сім'ї спонукає молодих до пошуку не тільки привабливої, але й високооплачуваної професійної діяльності.

Близько 27 років накопичення досвіду дозволяє молодій людині поглянути на особисте минуле та оцінити події юності. Цей період відповідає 3-5 рокам, періоду засвоєння смислів, але тепер відшукуються не загальні, а власні смисли, формулюється особиста мета життя, здійснюється пошук його закономірностей, оцінка правильності чи неправильності життєвих рішень і вчинків. У 28 років людина може вирішити або здійснити своєю діяльністю оригінальний внесок у скарбницю людства, або своїм буденним життям повторити те, що вже зроблено. Її стосунки з оточуючими можуть бути свідомими, а життєвий шлях може бути відмінним від шляху попередників, за умов усвідомлення власних ідеалів, цінностей і смислів. Біографії багатьох великих представників людства свідчать, що орієнтири та досягнення особистості, визначені й здобуті до 30-річчя, стають основою соціального життя на наступні роки.

Близько 30-річчя відбувається активна переоцінка цінностей та побудова життєвих перспектив, усвідомлюється необхідність подальшого професійного, соціального та особистісного зростання. Людина неначе народжується для суспільства, для реалізації єдності не тільки з власною сім'єю, друзями, але й з

однодумцями, колегами. Професія, опанована близько 32 років є, як правило, визначальною на ближчі 7-8 років.

Особливим моментом життя вважають 33-річчя, так званий вік Христа, що позначається вибором між духовним і матеріальним. Що буде поставлено на перший план, а що підпорядковано? Що є метою, а що тільки засобом? Спокуси Христа яскраво ілюструють хід людського мислення, труднощі вибору і, нарешті, перемогу. Вибір духовного метою, а матеріального засобом - відрізняє людину від усього тваринного світу. Розуміння цієї істини або нерозуміння призводить до спрямованості життєво важливого рішення щодо справи всього життя, яке пов'язує із віком близько 35-36 років.

36-річчя завершує черговий цикл життя, пов'язаний з тими надбаннями, які людина отримала від батьків і найближчого оточення та починає прояв духовного "Я" людини в соціумі. Оглядаючи світ із цієї вершини, людина по-новому бачить його недосконалість. Її прагнення до єдності зумовлює бажання додати щось корисне до суспільних надбань. Результатом проходження цієї вершини є або знаходження власного життєвого шляху відповідно до своїх особливостей, побудова життя як оригінального твору мистецтва або повторення шляху вже пройденого іншими, подальше споживання чужих знань та досвіду. Невірний вибір призводить до виникнення кризи нереалізованості.

Період 36-40 років недаремно порівнюють із підлітковою кризою 12-16 років. Тут відмічається така ж нестабільність, актуальною є потреба у професійній самореалізації та самоствердженні, підвищується самокритичність. Людині не сидиться на місці, хочеться нових відкриттів та радикальної зміни долі. Близько 40 років відбуваються спроби проаналізувати життєвий шлях з метою відповісти на запитання: "Навіщо все?". Нерідко це пов'язано з підсвідомим відчуттям непотрібності, незначущості своїх дій. Здається, що залишився останній шанс зробити справу, яка потрібна всім, яку ніхто не здатен зробити так добре. Думки про те, що через 50-100 років про все досягнуте ніхто і не згадає піддають сумніву доцільність докладених зусиль, витраченої емоційної енергії. Криза нереалізованості є типовішою для чоловіків, оскільки саме для них робота і професійне визнання є більш актуальним. «Що я зробив для світу?» - запитує себе чоловік. «Яку дитину я народила й виховала?» - запитує жінка. Щоправда, прийняття сучасною жінкою чоловічих ролей призводить і до появи в неї типової для чоловіків 40-річної кризи. У цілому цей період відрізняється високою продуктивністю за умов духовної спрямованості. Егоцентрична спрямованість, існування подружжя тільки для себе призводять до відповідної втрати натхнення, життєвих сил і вичерпаності стосунків.

Бажання принести користь є однією з провідних духовних потреб особистості і Природа в період 40-річчя неначе здійснює ревізію - що в цьому плані вже зроблено, якими є плоди цієї частини життя? Якщо зростання творчих можливостей, яке розпочинається у 10-12 років, продовжується протягом подальшого життя - ця криза не є небезпечною. Тоді наслідки діяльності людини та оточуючі засвідчують потрібність і корисність її діяльності, людина відчуває повноцінність життя, власну реалізованість. У 40-річному віці активізується також інтерес до майбутніх поколінь, до виховання молоді. Таким чином людина готується до появи власних онуків.

Період близько 41-48 років є сприятливим для активного перегляду власної поведінки з оточуючими, визначення смислу та цінності професійних і міжособистісних стосунків. Якщо сил і здатностей на це не вистачає, людина пасивно підкоряється обставинам і звинувачує у своїх невдачах інших або долю. Нерідко вона втікає від власної сутності у світ мрії, музики, книги, активної професійної діяльності, шукає пригод, залишає сім'ю. Їй здається, що саме зараз вона має "останній шанс". Так шлюб, що був узятий заради дитини, руйнується; приятельські стосунки, які склалися заради кар'єри, втрачають сенс, коли людина досягає високого соціального статусу. Посилюється почуття самотності. Багато хто намагається заперечити власний вік: носить молодіжний одяг, цурається однолітків, переймає звички молоді. Погіршення зовнішності, тілесна слабкість наче підштовхують до зосередженості на внутрішньому світі. Однак зменшення фізичних сил нерідко призводить до зростання сил духовних. Пошук у цьому напрямі може призвести до просвітлення свідомості та глибоких позитивних змін особистості. Символічно, що тільки з 44 років у давньоєврейській традиції дозволялося вивчати Кабалу.

Період 49-55 років позначається активізацією професійної відповідальності, потребою спілкуватися з молоддю, передавати власні знання, досвід. Таким чином людина реалізує потребу у єдності на соціальному рівні. Передаючи власний досвід, вона згадує, як виховували її. Це призводить до встановлення не формально-традиційних, а по-справжньому близьких стосунків із батьками, якщо ті ще живі. Якщо ж батьків уже немає - виникає відчуття незавершеності стосунків, почуття провини, що не є конструктивним.

У разі, якщо попередній період життя був невдалим - близько 50-річчя людина не відчуває сил для розвитку і каже "я занадто стара для змін". У протилежному разі усвідомлення життєвого досвіду сприяє формуванню нової чесноти - мудрості. Людина відшукує нові закономірності, гортаючи сторінки Книги життя, дедалі більше оволодіває здатністю прогнозувати, передбачати події та поведінку інших.

Близько 56 років особистість святкує третє народження, повторення віку Христа. Знову постає вибір між матеріальним і духовним. У випадку прогресу людина опановує духовно спрямовану діяльність і не втрачає з виходом на пенсію активних зв'язків зі світом. Її думки спрямовані, здебільшого, на передачу власних знань та досвіду майбутнім поколінням. У разі невірному виборі актуалізуються найгірші риси характеру, що проявлялися в дитячому періоді. Немовби у дитинстві, людина ображається, гнівається на дрібниці. Як наслідок триває спад її емоційної та розумової активності.

Період 56-60 років надає особистості повторно шанс змінити щось у власному характері та стосунках, переорієнтуватися, оновити спрямованість праці. Ознакою прогресивного розвитку буде рішення присвятити себе тій чи іншій творчій діяльності на основі напрацювань та досвіду. У протилежному випадку людина задовольняється, переважно, фізичним існуванням. У цьому випадку погіршення роботи органів чуття сприймається особливо болісно. Якщо людина не приділяє достатньої уваги фізичному самовдосконаленню, поступово відбувається погіршення зору, слуху, сприйняття запахів, смаків та інших тілесних відчуттів.

60-річчя являє собою третю умовну вершину людського життя (рис. 1). Духовне «Я» людини усвідомлює свою загальнолюдську природу. Зріла людина має зробити зрілий життєвий вибір: чим наповнити своє майбутнє – творчими здобутками, мудрістю або буденністю та поступовою втратою фізичних і духовних сил. В античній Греції 60-річчя вважали віком філософів - у цей час творча особистість може поділитися з людством найціннішими надбаннями власного духовного та соціально-культурного досвіду. Досягнутий на цей час певний рівень матеріальної забезпеченості дозволяє зосередитися на проблемах духовного майбутнього людства та інтегрувати в нього власний досвід. Таким чином потреба у єдності реалізується через творчість на загальнолюдському рівні. Невірний вибір викликає бажання завершити всі справи, насолодитися плодами праці.

Близько 65 років, коли трудову діяльність у більшості закінчено, відбувається різке уповільнення темпу життя. Збільшення вільного часу може активізувати відчуття своєї непотрібності. До того ж, у багатьох людей цього віку є ті чи інші хронічні захворювання. Настає час прийняти життя як власну цілісну історію, не відкидаючи епізодів, що видаються невдалими, не звинувачуючи себе та інших. У випадку незадоволеності або, коли людину карає сумління - даний період переживається як критичний. Криза спустошеності посилює страх смерті та відчай від неможливості розпочати життя знову. І навпаки, наповненість

спогадів позитивними емоційними переживаннями сприяє виникненню почуття задоволення від виконання власної життєвої місії.

Потреба в конструктивній діяльності залишається актуальною для багатьох на всіх життєвих періодах. Пенсіонери активно працюють на дачах, присадибних ділянках. Утрату єдності з колом друзів і однолітків, яких стає все менше, людина намагається компенсувати через єднання з Природою, активне спілкування з рослинним і тваринним світом.

66-70 років – це період, коли у багатьох фізичні сили суттєво зменшуються; людина або свідомо готується до залишення цього світу, або з острахом відганяє ці думки від себе. У першому випадку її розвиток не припиняється, в останньому – відчуття пустоти, смутку, безцільності життя посилюють кризу спустошеності. Якщо людина закрита для нового досвіду, сконцентрована на тілесних відчуттях і живе одними спогадами – вона немовби обґрунтовує власну непотрібність у Природі. У протилежність цьому, сконцентрованість уваги на творчості, духовному зростанні є чітким сигналом про доцільність подальшого життя.

Близько 72-74 років почуття відповідальності за майбутнє – як своє, так і людства в цілому, може сприяти "третьому пубертатному періоду", оновленню стосунків людини з власним внутрішнім світом, а також суспільством. Людина потребує уваги та спілкування з дітьми, онуками та правнуками, намагається встановити й підтримувати єдність між поколіннями. При цьому розумова активність часто поступається емоційній, слабшає пам'ять. Неначе в дитинстві, людина більше орієнтується на почуття. Якщо тіло витримало навантаження, яке склалося у 70 років, близько 77 настають адаптаційні особистісні зміни. Тоді 84-річчя позначається новим життєвим етапом.

84-річна вершина – це четверта велика вершина людського життя, час чергового духовного народження людини, усвідомлення духовним «Я» власної сутності. У більшості цей період супроводжується відмежуванням від мирського, від метушні та дрібниць. Людина повертається до вічності, до незмінних духовних цінностей, присвячує життя вищому служінню. Прагнення до єдності реалізується через усвідомлення себе часткою Всесвіту. Тоді смерть тіла сприймається як перетворення матеріальної енергії у духовну. У багатьох народів традиційною є підготовка людини до «Великого потойбічного переходу». Керуючись традиційними настановами, людина має «роздати всі борги», зосередитися на вищих духовних досягненнях. У протилежному випадку посилюється криза безперспективності. Людина живе переважно спогадами.

Якщо ж вибір є вірним, збагачений досвід при інтелектуальній працездатності народжує творче ставлення до Буття, дозволяє не тільки спостерігати закономірності, а й накреслювати перспективи людського сходження

через століття. Як довгожитель людина посідає особливе місце в людській історії. На неї тримають рівняння інші.

Узагальнення поданої періодизації розвитку особистості дає можливість виокремити такі закономірності:

Людське життя в еволюційно-історичному вимірі – це можливість зробити індивідуальний внесок у скарбницю Всесвітнього духовного досвіду та підтвердити потрібність, доцільність власного існування. У випадку доцільності Природа наділяє людину подальшими силами (фізичними, розумовими та духовними) для продовження життєвої місії. У протилежному випадку, безцільність існування призводить до передчасного згасання функцій, зниження ефективності роботи систем організму.

Користуючись поданою періодизацією, слід зважати на те, що вікові орієнтири є лише приблизними, залежними від індивідуальних особливостей, духовного потенціалу особистості та соціокультурних умов.

Слід зазначити, що невід'ємними ознаками сучасного є збільшення тривалості людського життя та уповільнення старіння. У зв'язку з цим у світовій практиці все більшого поширення набуває відкриття університетів «третього покоління», діяльність яких покликана забезпечити освітні потреби людей пенсійного віку. Вивчення та реалізація цих потреб у системі освіти упродовж життя, безумовно, має стати перспективним напрямом подальших психолого-педагогічних досліджень.

***Запам'ятай:** відпочинок – необхідна складова трудового процесу працівника; якісний відпочинок – запорука збереження працездатності суб'єкта праці.*

***Обміркуй:** які індивідуально-психологічні властивості людини необхідно враховувати під час вибору виду відпочинку?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Яке місце займає професійна діяльність у житті людини?
2. Охарактеризуйте роль праці і відпочинку на різних етапах онтогенезу.
3. Яку роль відіграє якісний відпочинок у професійному житті людини?
4. Дайте характеристику «третім станам» особистості.
5. У чому проявляються особливості переключення від праці до відпочинку?
6. Обґрунтуйте вислів вчених «...без професійної діяльності людина не розвивається!»



## Список рекомендованої літератури

1. Грушин Б.А. Свободное время. Актуальные проблемы. – М.: Правда, Мисль, 1967. – 175 с.
2. Джохадзе И.Д. Homo faber и будущее труда // Логос, 2004. – Т. 45. – № 6. – С. 3.
3. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика, 2005.
4. Иванченко Г.В. Забота о себе: история и современность. – М.: Смысл, 2009. – 304 с.
5. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как основа самодетерминации // Учен. зап. кафедры общей психологии МГУ им. М.В.Ломоносова. вып. 1 / Под общ. ред. Б.С.Братуся, Д.А.Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – С. 56-65.
6. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості. – Монографія. – К.: Внутрішній світ, 2012. – 280 с.
7. Тадеуш В.Новацький. Людська паця. Аналіз поняття / Пер. з польськ. Юлії Родик. – Львів: Літопис, 2010. – 182 с.
8. Цуканов Б.И.Время в психике человека. – Издательство: АстроПринт, 2000. – 221 с.
9. Aristoteles. Politik. Ii. 1. 1337b 8-10; ii. 2. 1337b 16-17.
- 10.Йонне, Поль (Paul Yonnet). Travail, loisir, Temps libre et lien social. Paris: Gallimard, 1999.
11. L'Avènement des loisirs (1850-1960). Paris: Flammarion, 2001.
12. Kaminski A. Aktywizacja i uspołecznianie uczniów w szkole podstawowej. Warszawa, 1960.
13. M.Meliton: Le travail humain, Paris, 1878.
14. W.Jastrzebowski. Rys ergomomii, czyli nauki o pracy, «Przyroda i Przemysl», 1857.
15. Nowacki T. Tworzaca reka, Warszawa, 2005.

### 1.3. Історія становлення психології праці як окремої науки

Психологія праці як наука почала розвиватися в кінці XIX – на початку XX століття. Передумовами її розвитку були стрімкий розвиток продуктивних сил, впровадження досягнень науково-технічного прогресу в виробництво, зростання аварійності й травматизму працівників, що потребувало раціоналізації трудових процесів, обґрунтованого професійного добору кадрів тощо.

Офіційною датою народження вчення про працю людини вважається 1879 р., коли у Лейпцигу Вільгельмом Вундтом була створена перша лабораторія з експериментальної психології. Однак загальнонаукового розвитку психологія праці, або як вона називалась раніше – психотехніка, почала набувати з 1900 р. Термін «психотехніка» запропонував Вільям Штерн для позначення прикладної психології, яка бралася за розв'язання завдань суспільного життя, спрямованих у майбутнє. У 1912-1914 рр. Гуго Мюнстерберг визначив загальні принципи психотехніки і запропонував першу програму господарської психотехніки, до складу якої входили три розділи:

1. Задачі, для успішного вирішення яких значущими є психічні особливості людини (питання, що передують безпосередньому виробництву: психологічне консультування при виборі роботи в інтересах клієнта та професійний відбір в інтересах роботодавця).

2. Економічні задачі, які пов'язані з особливостями психічної діяльності робітників та продуктивністю праці (раціоналізація трудових рухів, робочого інструменту, зниження виробничої втоми, подолання монотонності праці, профілактика травматизму та аварій, раціоналізація професійної підготовки тощо).

3. Економічні задачі, пов'язані із спрямованим впливом на особистість (проблеми продажу товарів та послуг у сфері торгівлі, реклами та психологічного впливу на клієнтів і покупців, вплив на персонал організації тощо).

Отже, психотехніка (від грец. *techne* – мистецтво, майстерність) – ранній етап розвитку психології праці та інженерної психології, головною проблемою якого була наукова організація праці. Основними завданнями психотехніки визнавали:

- 1) проведення професійного відбору і професійної орієнтації;
- 2) вивчення втоми та впровадження вправ для відпочинку в процесі праці;
- 3) пристосування людини до машини й машини до людини;
- 4) з'ясування ефективності різних засобів впливу на споживача (реклама);

5) тренування психічних функцій при підготовці робочої сили та ін.

За кордоном поняття психотехніки стало ідентичним поняттю прикладної психології і включало в себе зміст різних напрямів психології праці, військової психології, психології торгівлі тощо. В поширеному, більш пізньому розумінні психотехніка – конкретний комплекс психологічних прийомів впливу, спрямований на психокорекцію, ліквідацію психологічних розладів клієнтів тощо.

У Росії психотехніка була пов'язана насамперед з ім'ям І.Н.Шпільрейна. Вітчизняна психотехніка отримала значний розвиток в 20-ті та в першій половині 30-х р.р. Її характерна риса – перенесення центру уваги в дослідницькій роботі з проблем професійного відбору на завдання, пов'язані з раціоналізацією методів політехнічного та професійного навчання, організацією трудового процесу, формуванням навичок і вмінь, боротьбою з травматизмом та аварійністю тощо. Однак, у 1936 р. всі психотехнічні заклади в Радянському Союзі були ліквідовані. Головна причина того, що психотехніка як напрямок психології праці не витримала випробування часом полягає у недостатніх наукових знаннях та невисокому розвитку промисловості на той час. Однак основні ідеї теоретиків і практиків психотехніки дали новий поштовх розвитку сучасній науці – психології праці.

Початком формування психології праці в якості самостійної науки вважають публікацію книг Г.Мюнстерберга «Психологія та ефективність виробництва» (1913) та «Основи психотехніки» (1914). Істотний вклад у вивчення особливостей праці людини був зроблений І.М.Сеченовим, наукові напрацювання якого («Фізіологічні критерії для установки тривалості робочого дня» (1897), «Нарис робочих рухів людини» (1901) та ін.) були початком досліджень раціональної організації і проектування трудової діяльності.

Подальший розвиток психології праці пов'язаний з іменами таких видатних вчених, як І.П.Павлов, М.Є.Введенський, О.О.Ухтомський, П.К.Анохін, В.М.Бехтерев, М.І.Виноградов та ін. У 1921 р. був організований Всеукраїнський інститут праці, в якому великого значення надавали вирішенню проблем психофізіології праці, професійного відбору та наукової організації праці у ВУЗах.

За кордоном у 1908 р. в Бостоні Ф. Парсон відкриває перше бюро консультації молоді щодо вибору професії. У 1923 р. в США оформляється Національна асоціація професійного консультування. Цей рух розвивається і в інших країнах. Так у Німеччині на початку 1920-х рр. функціонували більше 500 бюро профконсультування населення. На початку ХХ ст. в США і в європейських країнах з'являються інститути індустріальної психології, наукові асоціації,

налагоджується випуск наукових журналів, в університетах з'являються кафедри психології і присуджуються звання в галузі психології.

У 1949 р. в Англії було організовано ергономічне дослідницьке товариство, а в 1957 р. у США – Товариство з вивчення людського фактору. В 1961 р. було створено Міжнародну ергономічну асоціацію, яка об'єднала вчених більш ніж тридцяти розвинутих капіталістичних країн.

Як вказує В.О.Толочек, психологія праці у Росії розвивалась відповідно до етапів:

1900-1917 рр. – накопичення науково-практичного досвіду на основі вивчення вищої нервової діяльності людини (І.П.Павлов) – в університетах Тарту і Сімферополя, у Військово-медичній академії С.-Петербурга проводилися дослідження і розроблялися діагностичні методики; лауреат Нобелівської премії академік І. П. Павлов приступив до експериментального вивчення вищої нервової діяльності та практичного досвіду (у діяльності ряду підприємств застосовується система Ф. У. Тейлора).;

1917-1920 рр. – узагальнення науково-прикладного досвіду в психології праці (В.М.Бехтерев, В.Н.Мясищев, В.І.Рабинович, Т.К.Розенталь та ін.);

1921-1936 рр. – психологія праці заявляє про себе як зріла наука на основі усвідомлення проблем праці (М.О.Бернштейн, А.К.Гастев, О.О.Богданов та ін.);

1937-1960 рр. – відкриття безлічі психофізіологічних лабораторій з вивчення професійної працездатності та режиму праці (О.Є.Климов, Б.Ф.Ломов, Б.Г.Ананьєв та ін).

1961-1990 рр. – донині – вихід на міжнародні психотехнічні конференції і з'їзди.

На думку Б.Ф.Ломова, сама диференціація психології праці визначалася її зв'язками з іншими науками:

1. Суспільними (через соціальну психологію).
2. Природними (через психофізику, порівняльну психологію, психофізіологію).
3. Медичними (через патопсихологію, медичну психологію, нейропсихологію, психофармакологію).
4. Педагогічними (через психологію розвитку, педагогічну психологію, спеціальну психологію).
5. Технічними (через інженерну психологію).

У 1960-80 рр. вирішення конструкторських задач у системі «людина-техніка» показало неефективне використання людського ресурсу і навіть конфлікт у системі «людина-техніка». Це призвело до розвитку організаційної психології, ергономіки, ергодизайну. Життя вимагало переосмислення багатьох старих

парадигм соціальних наук, освіти, управління, підготовки та перепідготовки кадрів, кар'єри людей тощо. З'являються нові галузі психології такі як акмеологія (психологія професіоналізму).

*Запам'ятай: психотехніка – галузь психології, яка вивчала проблеми практичної діяльності людей у конкретно-прикладному аспекті*

*Обміркуй: в чому полягала основна причина кризи «психотехніки»?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Назвіть основні етапи розвитку психології праці.
2. Сформулюйте наукові позиції класиків психології праці, схожість та різницю їх підходів у розвиток сучасних знань в галузі психології праці.
3. У чому проявляються суттєві особливості зміни уявлень про суб'єкт праці?
4. В чому виражається новизна сучасних підходів у дослідженнях психології праці? Наведіть приклади.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. – М.: МГУ, 1992. – 221 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
3. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М: Смысл, 1999.- 425 с.
4. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). – М.: МГУ, 1997. – 334 с.
5. Помыткин Э.А. Онтогенетическое измерение развития личности профессионала / YEARBOOK OF INTERNATIONAL UNIVERSITY COLLEGE. - Volume VII. - TENTH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE «EDUCATIONAL MANAGEMENT: EFFECTIVE PRACTICES», Scientific Research and Creativity, 2014. - Dobrich: International University College , Bulgaria, 2014. – P.284-287.
6. Толочек В.О. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

## 1.4. Об'єкт, предмет та основні завдання психології праці

На сьогодні – психологія праці – одна з основних галузей прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці.

Один із основоположників психології праці Є.А.Климов вважав, що психологія праці – система психологічних знань про працю як діяльність та працюючого, як її суб'єкта. У межах дисципліни можна говорити про факти та закономірності психіки особистості, зайнятої працею, яка формується у якості суб'єкта праці. Праця це – перетворення зовнішнього світу з позицій участі в ньому людини, а виробництво – з позицій результату, продукту цього перетворення.

Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини у якості суб'єкта трудової діяльності.

Предмет психології праці – процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, її розвитком та функціонуванням у якості індивіда, суб'єкта, особистості та індивідуальності.

Головне завдання психології праці – вивчати та допомагати людині будувати оптимальну мотивацію та змістовну насиченість праці. Це може бути досягнуто в ході методологічної розробки таких проблем, як:

1. Аналіз трудової діяльності та її оптимізація.
2. Обґрунтування систем професійного психологічного відбору.
3. Удосконалення професійної підготовки та перепідготовки кадрів.
4. Раціоналізація соціального, психологічного й фізичного середовища з врахуванням якостей особистості працюючих.
5. Запровадження раціональних систем психодіагностики і прогностики професійних здібностей.
6. Вивчення та покращення психологічного клімату в трудовому колективі.
7. Оцінка та оптимізація функціональних станів працюючих тощо.

Розв'язанню вказаних проблем психології праці має сприяти вирішення таких завдань, як:

- вивчення структури мотивів і стимулів трудової діяльності, закономірностей формування і перебудови цієї структури;

- виявлення шляхів встановлення гармонії між людиною та її професією, тобто динамічної рівноваги у системі «суб'єкт праці – професійне середовище – об'єкт праці»;
- визначення структури й динаміки професійно важливих якостей особистості;
- вивчення структури умінь і навичок, що забезпечують розв'язання професійних завдань в оптимальних та екстремальних умовах діяльності, а також факторів, що визначають стійкість і динаміку цієї структури;
- дослідження функціональних станів людини у праці та закономірностей динаміки цих станів;
- визначення взаємозв'язку психічних властивостей, відношень і психічних станів особистості як фактору успішності та безпеки праці тощо.

Подальший розвиток змісту й оснащення трудової діяльності ставить перед психологією праці нові проблеми і завдання, які мають бути завчасно спрогнозовані та розв'язані.

Л.С.Виготський вказував, що людина поза діяльністю не розвивається. Сучасна психологія праці розглядає працю людини як діяльність, включену у систему суспільних відносин і не існуючу поза ними. О.М.Леонт'єв розглядав діяльність як систему (а не як сукупність реакцій) включену в суспільні відносини, як процес, у якому відбувається взаємоперехід між полюсами «суб'єкт-об'єкт». Суспільні умови життя задають мотиви та цілі його діяльності, засоби та способи. Предметність діяльності обумовлює предметний характер образів, потреб, емоцій та почуттів. Розвинута діяльність зазвичай здійснюється через сукупність дій, які підкоряються окремим цілям, які можуть бути виділені із загальної цілі. Роль загальної цілі виконує усвідомлений мотив, перетворюючи завдяки його усвідомленню у «мотив-ціль». Далі виділяються дії-процеси, які підкорені усвідомленим цілям і нарешті операції, які безпосередньо залежать від умов досягнення цілі. Системний аналіз людської діяльності є також аналізом багаторівневим та ієрархічним (людська діяльність обумовлена як соціальними відносинами так і психофізіологічними механізмами). Концепція діяльності С.Л.Рубінштейна будується на більш складних зв'язках системи «рух-дія-операція-вчинок» з цілями, мотивами та умовами діяльності її суб'єкта.

Отже, основним видом людської діяльності є праця, яка на відміну від діяльності суб'єкта має наступні психологічні ознаки:

1. Нормована в часі.
2. Наявність свідомого передбачення соціально цінного результату.
3. Усвідомлення обов'язковості досягнення соціально фіксованої цілі.
4. Свідомий вибір застосування, удосконалення або створення знарядь,

засобів праці.

#### 5. Усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей від відносин.

Таким чином, праця є завжди діяльністю, але не усяка діяльність може бути названа працею; праця – не завжди професійна діяльність (наприклад, суспільно корисна праця, праця у догляді за дитиною, за хворим тощо), а професійна діяльність не завжди є працею (псевдодіяльність, діяльність з нульовим результатом тощо).

Психологія праці базується як на загальнопсихологічних, спільних з іншими галузями психології принципах так і на власних, специфічних для неї принципах.

Аналізуючи методологію загальнонаукової психології В.В.Рибалка [10] зазначає, що найбільш вдалу, фундаментальну систематизацію загальнопсихологічних принципів здійснив український психолог О.М.Ткаченко. Розглянемо ці принципи у контексті не лише трудової діяльності, але й відпочинку. Так принцип детермінізму визначає причини виникнення психіки у філогенезі та онтогенезі, закономірну зумовленість психічних властивостей особистості. Детермінантами психіки є процес і продукт взаємодії суб'єкта з об'єктом. Автор виділяє три види детермінації, залежно від рівня розгляду суб'єкта – як організму, як індивіда та як особистості.

Принцип відображення характеризує усі психічні функції, процеси і властивості як відображувальні, сигнальні за своєю природою. Вони випереджають фізичний контакт суб'єкта з об'єктом, вибірково сигналізують про значущі для нього якості об'єктивної дійсності за допомогою нейтральних щодо об'єкта подразників (сигналів). І, зокрема, сигналізують працюючій людині про функціональні стани (стомлюваності / бадьорості, роздратування / задоволення, підвищеної емоційності / врівноваженості тощо) та необхідність у відпочинку.

Принцип єдності психіки та діяльності стверджує, що психіка та діяльність не тотожні, але й не протилежні. Вони утворюють єдність. Психіка виступає як внутрішній, ідеальний план діяльності, вона моделює дійсність і на основі цього регулює поведінку та діяльність, допомагає обирати притаманні конкретному індивіду види найоптимальнішого для його організму відпочинку.

Принцип розвитку психіки визначає тип її розвитку на кожному рівні детермінації психіки. На рівні організму суб'єкт розвивається в процесі визрівання і формування психофізіологічних структур мозку, на рівні індивіда – в процесі діяльності присвоєння і репродукування, а на рівні особистості – у процесі перетворювальної діяльності, творення предметного світу та самотворення.



Системно-структурний принцип дозволяє розглядати психіку як складну систему взаємопов'язаних елементів, що виступає як особлива відкрита система зі зворотними зв'язками.

Специфічними для психології праці та інженерної психології є наступні принципи:

- а) принцип історизму, за яким психологічні особливості трудової діяльності розглядаються у процесі свого історичного становлення, ускладнення, подальшого удосконалення й трансформації;
- б) принцип гуманізації праці, що передбачає гармонійність, творчу насиченість трудового процесу, безпечність, покращення умов праці, раціоналізацію праці й відпочинку, задоволеність людини від процесу трудової діяльності та її результатів;
- в) принцип активності працівника (оператора) – людина за будь-яких умов має залишатись повноцінним суб'єктом трудової діяльності, навіть при повній її автоматизації, роботизації тощо;
- г) принцип психологізації, тобто психологічної доцільності проектування та здійснення трудової діяльності – вона має враховувати закономірності психічної діяльності особистості, її розвитку та самоактуалізації, враховуючи особливості збереження працездатності та фізичного й психічного здоров'я суб'єкта праці;
- д) принцип комплексності, що полягає в необхідності взаємодії психології праці та інженерної психології з іншими науками про людину й техніку;
- є) принцип послідовності – інженерно-психологічні вимоги діють на всіх етапах існування системи «людина–машина» – проектування, виробництва, експлуатації, встановлення адекватного режиму праці й відпочинку тощо;
- е) принцип особистісного підходу, за яким психіка трудівника розглядається як складне особистісне утворення, що має цілісну психологічну структуру, кожна складова якої робить свій внесок у здійснення трудової діяльності й має бути врахована у взаємозв'язку з іншими складовими. Саме за цим принципом як сама людина так і роботодавець чи управлінець повинні планувати належний відпочинок, який надасть можливість повноцінно реалізуватися у трудовій діяльності.

Викладені принципи необхідно використовувати у взаємозв'язку в процесі психологічного аналізу трудової діяльності суб'єкта праці, оскільки вони визначають шлях до адекватного розуміння психіки людини. Ці принципи повинні допомагати людині будувати змістовну трудову діяльність, з метою збереження працездатності, планувати раціональний режим праці та відпочинку.

***Запам'ятай:** психологія праці – одна з основних галузей прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці.*

***Обміркуй:** усяка праця є діяльністю, але не кожна діяльність – це праця!*

### **Питання для самоперевірки**

1. В чому проявляються особливості предмету дослідження та задачі психології праці?
2. Згадайте основні концепції діяльності як вітчизняних так і зарубіжних вчених.
3. Назвіть основні принципи психології праці.
4. Чому праця є основним видом людської діяльності?
5. Обгрунтуйте різницю між поняттями «діяльність» і «праця»?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – СПб.: Питер, 2000. – 272 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
3. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
5. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 94 с.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов по спец. «Психология». – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 197 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность, Сознание, Личность. – М: Политиздат, 1975. – 34 с.
8. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М: Наука, 1984. – 444 с.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352 с.

10. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології (Досвід особистісно-центрированої систематизації категоріально-поняттєвого апарату): Навчально-методичний посібник. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 204 с.

### **1.5. Методи дослідження в психології праці**

Сучасна психологія праці використовує досить вагомий арсенал методів, які дозволяють як на теоретичному так і на практичному рівнях вивчати трудову діяльність працівника з метою розв'язання практичних завдань суспільства й здійснення оптимізації гуманізації праці трудівника.

Специфіка психології праці зумовлює використання для досліджень як загальнонаукових методів, детально поданих у методології психології та в загальній психології, так і особливих методів. Головна вимога до формування психодіагностичного інструментарію полягає у дотриманні об'єктивності, системності, особистісного підходу, індивідуалізації, єдності теорії та практики, генетичного методу [2].

Об'єктивність полягає у вивченні саме об'єктивних умов виникнення, функціонування та прояву психічних явищ. Системність передбачає дослідження психічного явища як своєрідної системи, що має свої специфічні закономірності. Ця система може включати ряд компонентів, кожен з яких можна дослідити окремо. Однією з форм реалізації системного підходу в психологічному дослідженні є особистісний підхід, що передбачає розуміння особистості як «системи систем» (Г.С.Костюк). Кожне психічне явище має розглядатися в контексті цілісної системи психічних властивостей індивіда – його потреб, знань, цілей, продуктивного боку діяльності та поведінки, емоційно-почуттєвої сфери, а також – здібностей до спілкування, особливостей сфери спрямованості, рис характеру, самосвідомості, досвіду, інтелекту, психофізіології — відповідно до конкретного вікового етапу розвитку. Вимога індивідуалізації полягає у розкритті своєрідності кожної особистості, притаманного їй індивідуального стилю діяльності та поведінки, у визначенні психологічних проблем особистості та засобів їх розв'язання. Вимога єдності теорії та практики передбачає здійснення корекції, реабілітації, вдосконалення розвитку особистості на основі розкритих закономірностей психіки.

С.Л.Рубінштейн створив одну з перших радянських класифікацій основних методів дослідження і виділив: спостереження – зовнішнє (об'єктивне), пряме

(безпосереднє спостереження людини), опосередковане (спостереження за продуктами діяльності людини); експеримент: природний (проведення досліджень безпосередньо під час посесійної діяльності), лабораторний (моделювання професійної діяльності), психолого-педагогічний (експеримент з навчання), допоміжний (дослідження психологічних показників у комплексі із анкетуванням та тестуванням).

Поряд із спостереженням та експериментом С.Л.Рубінштейн виділяв: порівняльний метод (порівняння між нормою та патологією); генетичний метод (порівняння між різними віковими групами). Б.Г.Ананьєв усі методи класифікував за чотирма основними групами [1]:

1) Організаційні (порівняльний, лонгітюдний, комплексний).

2) Емпіричні (спостереження та самоспостереження; експериментальний: лабораторний, польовий, природний, формуючий або психолого-педагогічний; психодіагностичний: стандартні та проєктивні методики, анкети, інтерв'ю, бесіда тощо; аналіз процесу та продукту діяльності: професіографія, хронометрія, оцінка продукту праці тощо; моделювання: математичне, кібернетичне тощо; біографічні: аналіз фактів та подій життєвого шляху людини, документації, свідoctва тощо).

3) Методи обробки даних (методи математичної статистики, якісний аналіз тощо).

4) Інтерпретаційні методи (генетичні методи: філогенетичний, онтогенетичний соціогенетичний; структурні методи: психографія, типологічна класифікація тощо).

Отже, методи психології праці доцільно розділити на три великі групи: а) пізнавальні або дослідницькі методи; б) методи проєктування та удосконалення трудової діяльності; в) методи активного впливу на особистість працівника та його трудову діяльність (див. рис. 2). Ці три групи методів відповідають розподілу психології праці на три напрями – теоретичну, прикладну і практичну психологію праці.

Пізнавальні або дослідницькі методи детально описані в методології та загальній психології [2, 3], більш конкретно зупинимося на специфічних для психології праці методах.

Методи проєктування та удосконалення трудової діяльності відносяться до числа таких, результатом яких є проєктування, побудова більш досконалої, продуктивної, безпечної трудової діяльності. Для цього необхідно вивчити на основі методів дослідження вимоги до особистості працівника з боку оновлюваної чи новостворюваної трудової діяльності (з метою професійної підготовки або перепідготовки особистості працівника) та вимоги до діяльності з боку

особистості, щоб адаптувати її до можливостей людини. Фактично, в процесі проектування нової діяльності ці вимоги неодноразово зіставляються між собою, допоки не досягається оптимальне співвідношення.

У процесі новостворюваної діяльності має враховуватись її доцільна психологічна структура, яка включає в себе мотиваційні, інформаційні, цільові, інструментальні, емоційні компоненти. Крім цього, трудова діяльність повинна мати оптимальну соціальну організацію, зовнішнє управління та самоуправління.

Побудований таким чином проект трудової діяльності має бути апробований в реальних умовах і пройти соціально-психологічну експертизу на відповідність ергономічним та інженерно-психологічним тощо стандартам.

Методи активного впливу на особистість працівника. Сучасній науковій психології властиві не лише великі методичні можливості у пізнанні закономірностей психіки, але і здатність, при потребі, активно впливати на психічні властивості особистості працівника та на його трудову діяльність. Потреба у цьому виникає, коли людина потрапляє у психотравмуючі ситуації – внаслідок трудового перенапруження, перевтоми, міжособистісних конфліктів, стихійного лиха або техногенної катастрофи тощо. У цих випадках застосовуються методи активної психологічної дії на людину з метою поліпшення її стану, подолання негативних наслідків для її психіки тощо. Ці методи може застосовувати тільки професійно підготовлений практичний психолог.

Психодіагностика, моніторинг та трудова експертиза особистості працівника передбачають вивчення психологічних особливостей робітників з метою їх відбору, оптимальної розстановки кадрів, виявлення причин аварійності, професійних захворювань, ступеня втрати працездатності, наявності психологічних проблем – для їх подолання, обґрунтування доцільності виходу на дострокову пенсію, спрямування на лікування або професійну перепідготовку.

Психологічна просвіта трудівника має на меті його ознайомлення з вимогами до особистості з боку нової техніки та технології, з необхідними для оволодіння останніми професійно важливими якостями, з психологічними умовами і закономірностями трудової діяльності тощо.

Психологічне консультування проводиться з метою надання людині психологічної допомоги під час спеціально організованого спілкування, коли можуть бути актуалізовані додаткові психологічні можливості виходу трудівника з важкої життєвої або виробничої ситуації. Психологічна консультація будується за певним планом, який передбачає виявлення причин виникнення проблеми, шляхів та прийомів її вирішення і здатності до цього людини.

Психологічна корекція передбачає подолання певних відхилень у поведінці та діяльності працівника, в його особистості засобами вивчення її індивідуальних

особливостей, їх відповідності вимогам навколишнього соціального та виробничого середовища, виявлення і подолання існуючих суперечностей, формування нових цілей, цінностей, мотивації поведінки, розробки програми зміни способу життя особистості, перетворення її в ході самопізнання і самовиховання, розвитку здатності до саморегуляції тощо.

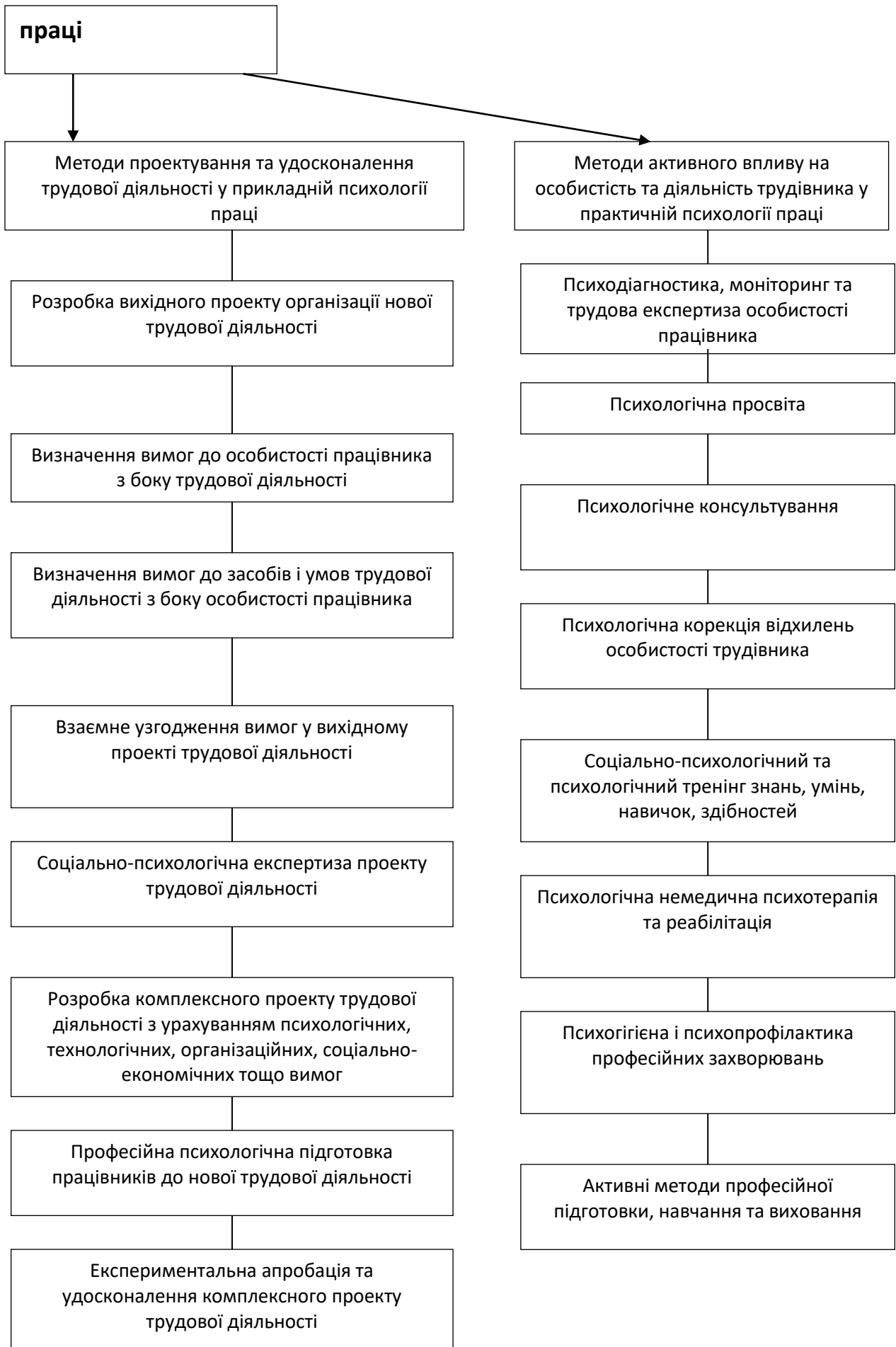
Соціально-психологічний і психологічний тренінг (вправи, ділові ігри) застосовуються для розвитку здібностей, наприклад, уваги, пам'яті, мислення, уяви тощо. Зокрема, соціально-психологічний тренінг спрямований на розвиток комунікативних, перцептивних, інтеракційних здібностей, що поліпшує здатність людини до міжособистісного спілкування, забезпечує її особистісне зростання. Цей тренінг виконується за певним сценарієм у так званих групах дискусій, Т-групах тощо.

Психологічна терапія та реабілітація – це система спеціальних немедичних психологічних методів оздоровчого впливу на людину для нормалізації її психічного стану – під час перебування у важкому стресі, при психогеніях (непатологічних станах психіки), депресіях тощо (приміром, в ситуації безробіття). У процесі психологічної терапії та реабілітації широко застосовується техніка гіпнозу, аутогенного тренування, а також – арттерапія (оздоровлення мистецтвом), терапія творчим самовираженням, трудотерапія та ін.

Таким чином, сучасна психологія праці має в своєму розпорядженні широкий арсенал методів дослідження, проектування продуктивної, творчої діяльності, активного психологічного впливу на працівника, з метою підвищення ефективності його діяльності у складних умовах напруженого, динамічного життя і праці.



Рис. 2. Структура методів в психології праці





**Запам'ятай:** головна вимога до формування психодіагностичного інструментарію у дослідженнях психології праці полягає у дотриманні об'єктивності, системності, особистісного підходу, індивідуалізації, єдності теорії та практики, генетичного методу.

**Обміркуй:** різницю між психологічною корекцією та психологічною реабілітацією.

### **Питання для самоперевірки**

1. Назвіть основні групи методів дослідження в психології праці.
2. Визначте особливості специфічних методів дослідження.
3. Проаналізуйте основні вимоги до досліджень трудової діяльності суб'єкта праці.
4. У чому полягають активні методи професійної підготовки, навчання та виховання особистості?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001.- 288 с.
2. Психологія: Підручник / Ю.Л.Трофімов, В.В.Рибалка, П.А.Гончарук; за ред. Ю.Л.Трофімова. – 4-те видання. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.
3. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології (Досвід особистісно центрованої систематизації категоріально-поняттєвого апарату): Навчально-методичний посібник. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 204 с.
4. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – Національний університет «Києво-Могилянська академія», ІПППО АПН України, 2005. – 66 с.
5. Фурман А.В. Ідея і зміст професійного методологування: [монографія]/ Анатолій Васильович Фурман. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 378 с.

## 1.6. Психологічний супровід професійної діяльності

Стрімкий розвиток технологій виробництва продукує необхідність створення все нових професій та робочих місць. Однак, людина, яка здійснює професійну діяльність, як була головним гвинтиком у цьому процесі, так і залишається бути активним творцем своєї й суспільної життєдіяльності. Поява нових технологій майже в усіх напрямках народного й приватного господарства з одного боку дає шанс людству піднятися на нові рівні в науці, техніці, агропромисловому господарстві, навіть у повсякденному побуті та полегшити своє існування. Однак соціологи та медики констатують, що стрімкий розвиток технологій також і негативно впливає на психіку людини, на її здатність встигати засвоювати й переробляти нову інформацію, що проявляється у зниженні стресостійкості, появи професійних деструкцій, погіршенні комунікативної взаємодії, і, загалом, призводить до незадоволеності життям.

Отже, психологічна допомога працюючій людині й на сьогодні є надзвичайно актуальною. Вчені й практики виділяють наступні основні складові психологічного супроводу професійної діяльності:

### 1. *Забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату (СПК).*

**Соціально-психологічний клімат** розглядається як продукт предметно-практичних взаємостосунків людей у процесі їх спільної діяльності, що виявляється у поведінці, довільних і мимовільних реакціях, способах спілкування. На СПК великий вплив мають міжособистісні стосунки, суб'єктивний характер яких виявляється у сумісності людей.

Сумісність характеризується оптимальним поєднанням якостей людей у процесі спільної діяльності, що сприяє її успішному виконанню. Гармонійне поєднання фізичних якостей людей, що виконують певну спільну діяльність, свідчить про фізичну сумісність. Запорукою психофізіологічної сумісності є властивості нервової системи, а також особливості аналізаторних систем. Основою соціально-психологічної сумісності є взаємини людей з такими особистісними властивостями, які сприяють успішному виконанню соціальних ролей. Отже, психологічні заходи з формування позитивного клімату як на виробництві так і в організаціях різного типу є необхідною умовою їх стабільної ефективної діяльності.

2. *Встановлення задоволеності роботою та умовами праці й відпочинку; поліпшення режиму праці й відпочинку.*

**Задоволеність працею** – оцінка індивідом власного становища в системі суспільного розподілу праці. Ставлення до праці може бути позитивним, негативним, і байдужим. Суть відношення до праці полягає в реалізації того чи іншого трудового потенціалу працівника під впливом системних потреб і сформованої зацікавленості. Ставлення до праці характеризує прагнення (чи відсутність його) людини максимально приводити в дію свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання та досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

З проблеми поліпшення режиму праці й відпочинку психолог може надати кваліфіковані рекомендації як для керівників з метою оптимізації виробничих процесів, так і для працюючих – врахування особливостей нервової системи щодо організації якісного відпочинку.

### *3. Мотивація працівників до ефективної професійної діяльності.*

**Мотивацію** вчені визначають як сукупність спонукальних факторів (як особистісних так і ситуативних), які викликають активність людини і визначають її спрямованість. Мотивація починається із відчуття нестачі у чомусь і прагнення індивіда задовольнити її. До них відносять: мотиви, потреби, стимули, ситуативні фактори, які визначають поведінку людини. Активність, яку проявляє людина у досягненні чогось є запорукою успіху.

Вчені виділяють наступні основні види мотивів [С.С.Занюк]:

- мотив самоствердження;
- мотив влади;
- мотив досягнення;
- мотив саморозвитку;
- процесуальний мотив;
- просоціальний мотив;
- мотив афіліації;
- негативний мотив тощо.

Мотив визначається працедавцями як один із найважливіших компонентів діяльності, оскільки виконує функцію смислоутворення, а зі зміною мотиву змінюється й сама діяльність людини.

### *4. Заходи щодо професійної адаптації.*

**Професійна адаптація** – це процес пристосування нового співробітника до вимог робочого місця, особливостей колективу та корпоративної культури організації. Під адаптацією розуміють процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримання внутрішнього гомеостазу. Психологічний супровід адаптації працівника розпочинається з моменту прийому фахівця на роботу й може продовжуватися протягом усієї кар'єри. Основні періоди, що

потребують допомоги в адаптації суб'єкта праці можуть бути наступними:

1. Молодим фахівцям на початку професійної діяльності.
2. Працівникам під час вікових криз суб'єктів праці.
3. Допомога впродовж професійних криз суб'єктів праці.
4. В період зростання появи небажаних функціональних станів людини у трудовій діяльності.
5. Під час зміни умов та засобів професійної діяльності.

Для збереження працездатності суб'єкта праці необхідно враховувати види адаптації: фізіологічну, психічну та психофізіологічну (Н.С.Пряжников) та її наступні рівні 1) субклітинний, 2) клітинний, 3) тканинний, 4) окремого органу, 5) окремої системи органів, 6) цілісного організму, 7) груповий, 8) популяційний, 9) видовий, 10) біоценотичний, 11) екосферний (Р.Ешбі, Ф.Б.Березін, О.М.Коқун та ін.)

#### *5. Профілактика небажаних функціональних станів.*

**Функціональні стани** (перевтома, виснаження) виникають у суб'єктів праці в обтяжливих умовах діяльності, відносяться до виду функціональних станів динамічної неузгодженості. Такі стани характеризуються порушенням адекватних фізіологічних і поведінкових реакцій, невідповідно високою психофізіологічною «ціною» діяльності. Як наслідок призводять до порушення структури діяльності, зниженню її ефективності та надійності.

Психологічна допомога полягає в оптимальному забезпеченні збереження гомеостазу індивіда; розробці та використанні засобів, що дозволяють відновлювати стан працівника після стресу (кабінети психологічного розвантаження, позитивні психологічні настрої, психологічна просвіта тощо); профілактика стресів та монотонності діяльності; за необхідності – постстресова реабілітація.

Оскільки вірогідність виникнення небажаних станів збільшується навіть у професіях, що відносяться до типу «комфортних», збільшується й вимога до різноплановості психологічних заходів.

#### *6. Запобігання професійним деструкціям.*

**Професійні деструкції** – це зміни сформованої структури діяльності й особистісні зміни, що поступово нагромадилися, і які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості. Багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності часто призводить до появи професійної втоми, виникнення психологічних бар'єрів, збідніння репертуару способів виконання діяльності, втрати професійних умінь і навичок, в цілому – зниження працездатності.

Вчені й практики виділяють наступні групи професійних деструкцій (Е.Ф.Зеєр, О.М.Кокун та ін.):

1. Загальні професійні деформації, типові для працівників даної професії (для лікарів – синдром «жалісливої втоми», для керівників – синдром «уседозволеності» тощо).

2. Спеціальні професійні деформації (у слідчого – правова підозрілість); у медсестер – черствість і байдужість).

3. Професійно-типологічні деформації, зумовлені накладанням індивідуально-психологічних особливостей на психологічну структуру професійної діяльності (песимізм, нарцисцизм, властолюбство тощо).

4. Індивідуальні деформації, зумовлені особливостями працівників різних професій, коли окремі ПВЯ, як і небажані якості, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення зверхякостей чи акцентуацій (зверхвідповідальність, суперчесність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм, нав'язлива педантичність тощо).

#### *7. Здійснення прикладних психодіагностичних досліджень.*

Для збереження працездатності особистості, а також з метою підвищення продуктивності й ефективності праці потрібно проводити постійні прикладні психодіагностичні дослідження. Вони узгоджуються з керівництвом організації і здійснюються у тих напрямках, які відповідають основним цілям виробництва. Ці дослідження можуть бути спрямованими на:

1. Вивчення рівня розвитку основних ПВЯ суб'єкта праці з метою підвищення професіоналізму.

2. Вивчення характерологічних особливостей з метою покращення комунікативної взаємодії.

3. Дослідження усіх видів працездатності та функціональних станів, характерних для специфіки організації.

4. Схильностей до будь-чого (прийняття рішень, переговорів, творчості тощо) з метою створення кадрового резерву.

5. Сумісності у колективі для оптимізації процесу розстановки кадрів тощо.

#### *8. Психологічне консультування працівників.*

Як відомо, психологічне консультування на виробництві здійснюється у трьох напрямках: акмеологічне (здійснення допомоги у набутті професіоналізму, з визначення, чи розвитку основних ПВЯ), управлінське (тісна співпраця психолога з керівником), соціально-психологічне (консультування з різних особистих проблем суб'єкта праці не лише на виробництві, а й у стосунках поза професійною діяльністю).

#### *9. Психологічна корекція професійної діяльності.*

Дослідники виокремлюють наступні види корекційної роботи:

- 1) індивідуально орієнтована допомога у професійному самовизначенні, у разі невідповідності індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці вимогам професії;
- 2) індивідуальна робота психолога з різних проблем професійної некомпетентності;
- 3) індивідуальна чи групова робота щодо подолання різних девіацій суб'єктів праці;
- 4) корекція індивідуального стилю діяльності;
- 5) корекція професійних деструкцій, що склалися тощо.

*10. Запобігання девіантній поведінці, психічним розладам, суїцидам.*

- індивідуальні робота;
- тренінгові заходи;
- психологічна просвіта.

*11. Організація кімнат психологічного розвантаження.*

На сьогоднішній день в арсеналі психологічної методології знаходяться різні види розвантажувальних методів й засобів зняття емоційної напруги, які використовуються як релаксаційні техніки, зокрема:

- музичні супроводи (використання голосів лісу, шуму моря тощо);
- аромотерапія (конкретні запахи трав і квітів);
- арттерапія (набори для малювання);
- спрямована візуалізація;
- психологічні позитивні настрої;
- кольорова терапія, тощо.

*12. Участь у професійному доборі, відборі, підвищенні кваліфікації.*

1. Професійний відбір – процес виділення із кандидатів осіб, що здатні забезпечити ефективно виконання функціональних обов'язків.
2. Професійний добір – створення кадрового резерву.
3. Розстановка кадрів – розподіл робітників за робочими місцями у відповідності до їх індивідуально-типологічних та особистісних властивостей. В усіх етапах має місце методологія, методи та методика роботи з персоналом, методи та методики корекції.
4. Підвищення кваліфікації (врахування фахівцями власних індивідуально-психологічних, типологічних особливостей; робота з емоційними станами тощо).

*13. Професійна орієнтація.*

Професійна орієнтація – широкий комплекс мір щодо надання допомоги у виборі професії: активне використання психодіагностики, наочних засобів, описів

професій і конкретних робочих постів, становлення діалогового режиму консультування клієнта як шляху його самореалізації у житті в професійній сфері, як шляху самопізнання, а не тільки лише ознайомлення з існуючими професіями, навчальними закладами і вакансіями.

Професійна орієнтація у свою чергу також розподіляється на декілька самостійних «гілок» – напрямків діяльності, які відрізняються своєю методологією і методичним інструментарієм: профінформація, профагітація, профпросвіта, профдіагностика, профконсультація.

Досить актуальною для України, на наш погляд, є проблема якості та ефективності психологічного супроводу професій, які відносяться до праці в особливих умовах, тобто операторів, пілотів, підводників, авіадиспетчерів та ін. Робота за цими спеціальностями вимагає від людини великої концентрації та мобілізації усіх психічних ресурсів. Велика відповідальність (за сотні людських життів) під час роботи створює значне нервово-емоційне напруження у людини працівника. Негативними факторами під час такої праці є також не завжди сприятливі умови трудової діяльності: хоча, наприклад, авіадиспетчери працюють у парах, допомагаючи один одному, робоча зміна триває 12 годин, а перерви не є регулярними і залежать від завантаженості авіадиспетчера під час зміни; психологічна підтримка працюючих (особливо це стосується профілактики стресів і зняття психоемоційного напруження, втомив після важкої зміни) в Україні здійснюється не досить якісно та ефективно, тому досі її функцію виконує міжособистісне спілкування.

Таким чином проблема психологічного супроводу потребує значно більшої уваги і з боку психологів, і з боку керівного складу роботодавців.

***Запам`ятай:** ставлення до праці характеризує прагнення (чи відсутність його) людини максимально приводити в дію свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання та досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів.*

***Обміркуй:** з чого починається професійна орієнтація людини?*

### ***Питання для самоперевірки***

1. Дайте характеристику основним складовим психології праці.
2. Охарактеризуйте сучасний підхід до організації як соціальної системи.
3. Визначте поняття та охарактеризуйте профорієнтаційну роботу та професійну підготовку.
4. Що таке психологічний супровід професійної діяльності?

5. У чому полягає психологічна корекція професійної діяльності?

### *Список рекомендованої літератури*

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М: ПЕР СЕ, 2001 – 511 с.
2. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 94 с.
3. Кокун О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості / О.М. Кокун // Актуальні проблеми психології: Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том. IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Випуск 9. – С. 292 - 301.
4. Помиткін Е. О. Онтогенетичний вимір розвитку особистості професіонала // Розвиток професіонала і професіоналізму: теорія і практика : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. – с.255-259.
5. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. – 152 с.
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352 с.
7. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

#### **1.6.1. Психічні регулятори праці**

Одним із завдань психології праці є вивчення фактів та закономірностей психологічної регуляції праці та становлення людини як суб'єкта праці, створення оптимальних умов для формування професіоналізму та особистості суб'єкта праці. Вчені визначають, що професійна діяльність людини детермінується перш за все її психікою, опосередковуючи індивідуальні для неї психічні процеси, властивості й емоційно-вольові стани.

Для конкретного суб'єкта все починається з уявлення того об'єкта, з яким він має щось зробити. Все, що ми робимо, ми виконуємо з певними емоціями, ми якось до цього ставимось. Від того, наприклад, як вчитель уявляє своїх майбутніх учнів, яким чином він проведе урок, вдало чи ні закінчиться урок, залежить успіх,



чи, навпаки, розчарування здійснюваної діяльності. Якщо простежити процеси професійної праці токаря, то теж можна погодитись, що він краще виконає свою роботу, коли буде добре уявляти необроблену деталь у вигляді конкретного майбутнього виробу, а його процеси пам'яті й мислення допоможуть зробити все якнайкраще. В обох прикладах на ефективність діяльності суб'єктів впливає їх ставлення до свого об'єкта праці.

Отже, на професійну діяльність суб'єкта праці можна впливати, тобто здійснювати психічну регуляцію праці за рахунок «об'єкта».

Далі, ефективність здійснюваної професійної діяльності також залежить від уявлень в психіці суб'єкта про самого себе: який він професіонал, наскільки він впевнений у собі, що зробить свою справу якісно, наскільки любить свою роботу тощо. Тобто людина, яка на достатньому рівні здатна рефлексувати й розуміти себе, також може регулювати власні актуальні в даний момент стани.

Отже, на якість здійснюваної професійної діяльності впливає образ самого «суб'єкта».

І нарешті, успішність діяльності може залежати від тих стосунків, які склалися між суб'єктом (вчитель) і об'єктом (учні в класі), а також від тих стосунків, які склалися між конкретним суб'єктом та іншими суб'єктами, які є учасниками (вчителі школи, працівники цеху, співробітники відділу тощо). В даному разі можна говорити про те, що стосунки, міжособистісна взаємодія є досить вагомим регулятором успішного виконання професійної діяльності.

Таким чином, вчені серед психічних регуляторів праці виділяють наступні основні групи:

*I. Образ об'єкту (предмету праці, зовнішніх засобів, умов та процесів трудової діяльності):*

- 1) чуттєвий, сенсорний, перцептивний;
- 2) репрезентативний конкретний образ (спогад, уявлення, уява);
- 3) репрезентативний абстрактний образ (поняття, схеми, системи понять, алгоритми дій, образи виконання рухів, дій діяльності).

*II. Образ суб'єкта:*

- 1) актуальний «Я-образ» (рефлексія свого актуального стану у даний момент, у даних умовах професійних або міжособових стосунків, власних актуальних можливостей та обмежень);
- 2) узагальнений «Я-образ» («Я-концепція», «Я у минулому», «Я у теперішньому», «Я у майбутньому», «Я серед інших», «Я як представник професійної спільноти», «Я як особистість», «Я як індивідуальність» тощо).

*III. Образ суб'єкт-об'єктних та суб'єкт-суб'єктних відносин:*

- 1) потреби та функціональні стани;

- 2) емоції, відчуття, емоційні відносини;
- 3) характер, спрямованість особистості, світогляд;
- 4) професіоналізм, досвід, знання, уміння, навички, образи виконання руху, дії, діяльності.

Підводячи підсумки обговоренню проблеми психічної регуляції у праці можна констатувати, що психічне відображення підготовляє і здійснює складний комплекс фізіологічних процесів, за допомогою яких відбувається багаторівнева обробка інформації (внутрішня і зовнішня), а психічний образ є центральною інстанцією у забезпеченні функціонування механізмів побудови, регуляції і управління рухами (діями, діяльністю).

У психічному образі у формі цілісного відображення предметів та системи відношень, породженої ними, вибірково представлені тільки ті дані, на основі яких здійснюється регуляція активності, що істотно полегшує облік і встановлення зв'язків. Завдяки випереджальному характеру відображення психічний образ відкриває для індивіда не тільки наявний, а й можливий стан речей, що дає йому змогу цілеспрямовано прагнути до передбачуваного результату, досягати образу потрібного майбутнього. Ціль, як необхідне усвідомлюване майбутнє, не може бути задана індивіду інакше, ніж в образі, що має план, схему можливого майбутнього. В основі психічного відображення лежать внутрішні дії, спрямовані на перетворення ситуації, а також інформація про способи досягнення цих змін.

Таким чином, у психічному образі синтезується й аналізується найважливіша інформація, необхідна для побудови, регуляції й управління рухами (діями, діяльністю), відображаються потреби, цілі, мотиви та емоції, що характеризують навколишнє середовище, передбачувані можливості і шляхи їх зміни. Реалізація цих можливостей здійснюється за рахунок внутрішньої активності суб'єкта (орієнтовно-пошукової діяльності), що призводить до формування нових цілей, мотивів, емоційних станів і забезпечується функціонуванням багаторівневої матричної системи управління.

***Запам'ятай:** реалізація будь-яких можливостей здійснюється за рахунок внутрішньої активності суб'єкта праці.*

***Обміркуй:** як внутрішнє відчуття оптимізму може вплинути на здійснення трудової діяльності суб'єкта праці?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Які психічні регулятори праці Ви знаєте?

2. Охарактеризуйте зв'язок «суб'єкт – об'єкт» як регулятор праці.
3. Яким чином міжособистісна взаємодія в організації стає психічним регулятором праці?
4. Поясніть психічний регулятор праці «образ суб'єкта».
5. Обґрунтуйте зв'язок психіки з виконанням конкретних трудових дій.
6. Поясніть роль психічних регуляторів праці у сучасних трудових процесах.

### Список рекомендованої літератури

1. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта [Текст] / А.В. Брушлинский. – М.: Инт-т психологии РАН, 1994. – 109 с.
2. Завалишина Д.Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности [Текст] / Д.Н. Завалишина // Психол. журн. 2003. Т. 24, № 6.
3. Проблема субъекта в психологической науке [Текст] / отв. ред. А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. – М.: ПЭР СЭ, 2000 – . 382 с.
4. Помиткіна Л.В. Врахування психофізіологічних властивостей у підготовці компетентного фахівця / Актуальні проблеми вищої професійної освіти України: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конфе-ренції 20 березня 2018 р. / За заг. ред. Е. В. Лузік, О.М. Акмалдінової. – К.: НАУ, 2018. – С.118-121.
5. Шадриков В.Д. Способности и деятельность [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Издательская корпорация "Логос", 1996. – 320 с.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368 с.

## **1.6.2. Психологічні особливості підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах**

Актуальність проблеми підготовки особистості до діяльності в екстремальних умовах не викликає сумніву, оскільки й на сьогодні психічна дезадаптація суб'єкта праці в екстремальних умовах проявляється в порушеннях сприйняття простору й часу, в появі незвичайних психічних станів і супроводжується вираженими вегетативними реакціями.

Як відомо екстремальні умови діяльності характеризуються постійною дією інтенсивних екстремальних факторів, які можуть представляти потенційну загрозу для фахівця, при цьому негативні функціональні стани виражені сильно, діяльність здійснюється з підключенням резервних можливостей організму людини. Після такої робочої зміни суб'єкт праці потребує не лише відпочинку, але й відновлення.

Занурюючись у глибини морів, піднімаючись у повітря, проникаючи в космос, освоюючи малорозвідані райони земної кулі, людина потрапляє в незвичайні умови існування, до відображення яких його психофізіологічна організація не була підготовлена ні у процесі філогенезу, тобто розвитку роду, ні у процесі онтогенезу, тобто індивідуального розвитку.

Ось чому перебування в незвичайних для людини умовах поставило на порядок денний серйозну теоретичну й практичну проблему: наскільки і яким чином психофізіологічна організація людини може забезпечувати адекватне сприйняття реальної дійсності в умовах, до яких вона не була пристосована у процесі свого розвитку. А отже, наскільки ця підготовка має здійснюватися під час навчально-виховного процесу в період професійної підготовки фахівця.

За радянських часів здійснення програм освоєння Крайньої Півночі, Західного Сибіру, зон БАМу, інших місць в азіатській частині країн СНГ, призвело до збільшення людського притоку в ці місця. Однак і на сьогоднішній день люди переважно виїжджають із цих районів. Як показують дослідження, причиною міграції трудових ресурсів є перешкоди, пов'язані з пристосуванням, адаптацією людської психіки до екстремальних умов, і розвитком у зв'язку з цим нервово-психічних захворювань.

Мова йде про сотні тисяч спеціалістів, які працюють за Північним полярним колом, працівників полярних гідрометеорологічних станцій, гірних працівників, моряків, пілотів, нафтовиків, будівельників тощо. Також мова йде

про всі види працівників, які забезпечують роботу аварійної Чорнобильської АЕС, працівників інших АЕС, особливо операторів, які всю свою зміну знаходяться у напрузі, тому що повинні контролювати велику кількість показників, а в разі необхідності приймати дуже відповідальні рішення.

Якщо говорити про зону Чорнобильської АЕС, то можна сказати, що майже всі професії, вся діяльність людей здійснюється в екстремальних умовах, тому що на них діє психогенна інформація можливих захворювань і навіть ризик смерті, пов'язаних з підвищеним радіаційним фоном. За останні 10 років кількість професій та спеціальностей, які здійснюються у надзвичайних умовах, зросла у декілька разів.

Очевидний прогрес у механізації та автоматизації праці людини начебто повинен призвести до полегшення її праці. Однак дослідження багатьох вчених свідчать про зміни лише деяких характеристик і форм праці. Насправді ж виділяють такі характерні особливості:

- 1) різко збільшилась кількість об'єктів (процесів, параметрів), які людина повинна контролювати і нерідко одночасно. Це означає, що збільшився об'єм інформації, який адресований людині для контролю.
- 2) Значно розширився діапазон швидкості управління процесами. Часто це управління протікає в жорстких заданих часових інтервалах. З великими нервово-психічними навантаженнями пов'язана протилежна ситуація праці – необхідність тривалий час знаходитися в ситуації очікування, керувати повільно змінними процесами.
- 3) Людині часто потрібно працювати в самих різних умовах (при змінному тиску, вологості, температурі, вібрації, при дії шумів, перевантажень, дії електромагнітних полів тощо).
- 4) У сучасному виробництві людина не має змоги безпосередньо спостерігати процес, яким керує, оскільки інформацію отримує із приладів і декодує її, що також пов'язано із нервово-психічними затратами.
- 5) Праця людини залежить від часових або нормативних вимог щодо кількості та якості продукції, що потребує різкої перебудови поведінки.

Результати соціологічних досліджень свідчать, що домінуючим настроєм серед населення є тривожність, відчуття загрози, невпевненості у завтрашньому дні, стреси, занижена самооцінка. Як наслідок – емоційні зриви, агресивність, нетерпимість, прагнення будь-якою ціною змінити стан свідомості, знизити травмуючу напругу (наркотики, алкоголь, психофармакологічні засоби тощо). Якщо до цього додати загальну нестабільність у суспільстві, то виходить, що умови життя багатьох людей і їх праці відповідають особливим і екстремальним.

Отже, характерною особливістю сучасного процесу є поступове розширення класу особливих та екстремальних умов у різних видах діяльності.

Це вимагає врахування в навчально-виховному процесі підготовки фахівця розгляду психологічних особливостей готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Оскільки постійна загроза життю може викликати різні психічні реакції від стану тривожності до розвитку неврозів і психозу, людина повинна бути в постійній готовності до будь-яких дій. Така готовність супроводжується відповідною психічною напругою, однак свідомою й адекватною, яка є закономірною реакцією на небезпеку.

Другою особливістю готовності є впевненість у надійності технічних систем, засобів першої допомоги в аварійних ситуаціях тощо. Як відмічають практики, такі якості як високий ступінь готовності до дії, впевненість у технічній частині та в своїх діях, активізація мислення під час аварій та ін., обумовлюються цілеспрямованістю, зацікавленістю у своїй професії, які викликають переживання насолоди й радості.

До особливостей готовності до діяльності в екстремальних умовах також відносять довіру до керівника та його авторитетність. За твердої віри в правильності дій командира усі зусилля членів команди спрямовані на творче виконання відданих ним наказів. Сюди ж відносяться і особливості прийняття рішень, які характеризуються високим когнітивно-емоційним напруженням та дефіцитом часу.

Дослідники визначають, що в екстремальних умовах на людину діють такі основні психогенні фактори:

- 1) монотонність (змінена афферентація – потік зовнішніх подразників),
- 2) десинхроноз – розузгодження ритму сну та бадьорості,
- 3) зміна сприйняття просторової структури,
- 4) обмеження інформації,
- 5) одинацтво,
- 6) групова ізоляція,
- 7) загроза для життя.

Вони можуть призводити до виникнення психогенних захворювань – таких, які являються наслідком психотравмуючих факторів, діючих на людину в екстремальних умовах. Можуть виникати як внаслідок одноразової психічної травми, так і в результаті відносно слабкого, але довготривалого психічного травмування.

Таким чином, підготовка фахівця до діяльності в екстремальних умовах повинна враховувати засоби оволодіння психологічними знаннями, вміннями та навичками щодо використання психологічних явищ та закономірностей під час розв'язання завдань організації праці, управлінської діяльності та мобілізації фактора людини в професійному середовищі в надзвичайних ситуаціях, в тому

числі, пов'язаних з екологічно-небезпечними аваріями або ризиками їх виникнення.

### Список рекомендованої літератури

1. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.
2. Помиткіна Л.В. Психологічні особливості прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформації / Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 20-21 квітня 2010 р.: тези доп. – К.: Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2010. – С.78-80.
3. Помиткіна Л.В. Психологічні особливості підготовки фахівця до діяльності в екстремальних умовах / Збірник статей VII Всеукраїнської наук.-пр. конф. «Особистість в екстремальних умовах», 20 травня 2015 р. [Текст]. – Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – 68-71 с.
4. Едуард Помиткін. Підготовка особистості до діяльності в особливих умовах з урахуванням теорії психічного оберту М.Я.Грота // Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В.Помиткіної, Т.В.Вашеки, О.В.Сечейко. – К.: Аграр Медіа Груп, 2017. – С.226-228.
5. Помиткін Едуард, Перепелиця Петро, Рибалка Валентин. Експериментальні пошуки з проблем педагогічної психології і психології праці // Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір: зб. наук. пр. / за ред. І.А.Зязюна, Н.Г.Ничкало. – К.; Хмельницький, 2008. – С.189-197.
6. Стрелков Ю. К. Психологические процессы в операторском труде. – Москва: 1998. – 97 с.

### 1.7. Професія як елемент організації професійної діяльності

Вчені визначають багатомірність поняття *«професія»*, яке може бути представлено у таких основних аспектах соціальних відносин як:

- 1) область застосування сил людини як суб'єкта праці, обмежений вид трудової діяльності (як наслідок історичного розподілу праці);
- 2) певна спільнота людей, які виконують конкретні трудові функції, що мають суспільно корисну спрямованість;

3) підготовленість (знання, вміння, навички, ступінь сформованості образів виконання руху, дії, діяльності, кваліфікація) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції;

4) діяльність професіонала, як процес реалізації трудових функцій, що виконуються професійно;

5) діяльність, що виконується за певну винагороду, моральну, матеріальну, яка дає людині можливість задовольняти всі потреби необхідні для самореалізація та професійного зростання.

б) діяльність, що дає людині певний соціальний статус (справа людини як головна сама актуальна форма розвитку та само презентації).

Професії можна класифікувати за різними основами в залежності від науково-практичних задач, що вирішуються:

1) за сферою діяльності та об'єктом праці: техніка, природа, знакові системи, художнє відображення дійсності, робота з персоналом;

2) за цілями діяльності: гностичні (експерт, ревізор), перетворюючі (токарь, вчитель), пошукові (вчений-дослідник, композитор);

3) за засобами праці: професії ручної праці (представники ремесел), такі, що використовують автоматичні системи (оператори);

4) за умовами праці: близькими до комфортного мікроклімату (бухгалтер, економіст, вчитель), робота на відкритому повітрі (агроном), незвичайні та екстремальні умови праці (водолаз, пожежник, рятувальник), умови підвищеної відповідальності за життя та здоров'я людей (слідчий);

5) за ступенем регламентованості праці: автоматична праця (строго регламентований, із одноманітними та однотипними операціями – робітник – складальник деталей), напівавтоматизована праця (перелік завдань та прийомів одноманітний, але можлива варіативність у ритмі, у стилі діяльності – секретар діловод), шаблонна виконавська праця (завдання та прийоми одноманітні, завдання чітко регламентовані – швачка), самостійна праця (у межах завдань можливість широкого вибору засобів, стилів – інженер, конструктор), вільна творча праця (науковий співробітник, письменник, композитор).

Є.О.Климов в основу класифікації професій поклав взаємодію суб'єкта праці з об'єктом і виділяє наступні типи: людина – природа, людина – техніка, людина – людина, людина – знак, людина – художній образ.

Розкриваючи сутність феномену професія Н.С.Пряжников розрізняє декілька суміжних понять:

1. Професія – група схожих спеціальностей (спеціалізація).

2. Кваліфікація – рівень професійної майстерності.

3. Посада – найменш об'єктивно та документально зафіксований прояв професії (вчитель, психолог).



Професія – як система більш високого порядку діалектично поєднує ряд процесів, закономірностей, правил серед підпорядкованих їй підсистем – трудовий пост, робоче місце, посада (наприклад, перелік конкретних службових інструкцій, вимог до групових норм, діючих у даному трудовому колективі, правил та алгоритмів роботи тощо).

Під *трудовим постом* розуміють обмежену внаслідок розподілу праці і зафіксовану в суспільстві область застосування сил людини, яка розрахована на створення чогось цінного для суспільства – матеріальних речей, інформації, корисних обслуговуючих дій, функціональних корисних ефектів, естетичних вражень, суспільного настрою, впорядкованого протікання соціальних процесів. Трудовий пост – одна з форм існування професії.

Основними складовими трудового посту є: задані цілі, уявлення про результат праці; заданий предмет; система засобів праці; система професійних службових обов'язків; система прав; виробниче середовище, предметні та соціальні умови праці.

Пост (посада) може існувати без людини, тобто бути незайнятим, вакантним. Кожен такий трудовий пост зі всією системою його вимог до людини можна назвати спеціальністю, нею треба оволодіти, а для цього – вчитися. Коли людина оволоділа спеціальністю, тобто засвоїла відповідні знання і навички, розвинула в собі необхідний мінімум особистих якостей, оволоділа культурою службової поведінки, говорять: «його спеціальність», «у нього є спеціальність».

Трудовий пост виступає багатомірним та таким, що містить різні ознаки системного утворення, основними властивостями якого є:

1) соціально задані цілі та уявлення про результати праці фіксуються через зразки відповідної роботи, їх документального описання, зображення, формулювання загальних вимог тощо;

2) предмет, що задається (вихідні матеріали, об'єкти; процеси: предметні, інформаційні, соціальні, біологічні) – найбільш чітко фіксується документами та традиціями у масових професіях, що пов'язані із матеріальним виробництвом;

3) система засобів праці. Засобами праці може виступати об'єктивна реальність, яка дозволяє людині взаємодіяти із предметом праці у відповідності з її цілями.

У цілому засоби праці можна розділити на зовнішні (по відношенню до свідомості суб'єкта) та внутрішні (особливості психічної діяльності), а їх загальну класифікацію представити наступним чином:

#### *I. Матеріальні засоби, знаряддя праці*

- засоби сприймання та отримання інформації (прилади);
- засоби обробки інформації;
- засоби передачі інформації;

- засоби, завдяки яким здійснюються практичні дії у біологічних, технічних, знакових системах художнього відображення дійсності тощо.

### *II. Зовнішні функціональні засоби праці:*

- виразні засоби поведінки та мовлення людини (у роботі керівника, держслужбовця, педагога, актора, радіо - та телеведучого);
- організм людини (тренер, актор балету, цирку);
- група людей, які функціонують разом (робота керівника, диригента, режисера).

### *III. Внутрішні функціональні засоби праці:*

- знання уміння навички, образи виконання руху, дії, діяльності;
- образи потрібного майбутнього, цілі, уявлення про результат діяльності;
- мотиви праці;
- особистісні та інтелектуальні особливості, або особистісний та професійний потенціал.
- система професійних службових обов'язків (заданих трудових функцій) ;
- система прав робітника;
- виробниче середовище (предметні та соціальні умови праці).

*Робоче місце* – це частина робочого простору, яка оснащена знаряддями, де робітник чи група робітників відповідної кваліфікації за певних зовнішніх умов виконує частину трудового процесу, пов'язану з обробкою даного предмету праці, на основі усних чи письмових інструкцій і за допомогою конкретних засобів праці. Насправді, поняття «професія», «трудовий пост», «робоче місце» - це пересічні множини. Розглянемо це явище на прикладах.

Абсолютна більшість професій (будівельник, лікар, психолог) – системи різноманітних робочих постів. Наприклад, професія лікар втілена в таких трудових постах, як хірург, педіатр, терапевт та ін. Як правило, розрізняється і зміст діяльності лікаря на різних робочих місцях: педіатр в поліклініці і стаціонарі (клініці); хірурги зазвичай спеціалізуються – із серцево–судинним захворюванням або із хворобами опорно-рухового апарату, серйозно відрізняється діяльність хірурга травматолога і хірурга-окуліста у зв'язку з особливостями функціональних систем організму і використовуваних у професійній діяльності технічних засобів і технологій.

Діяльність інкасатора якісно відрізняється в залежності від трудового зросту: головний ділянки (заступник) – типова діяльність керівника нижньої ланки; оперативний черговий – типова діяльність операторського типу; інкасатор – діяльність по неопосередкованій реалізації соціально оформленої функції як процес інкасації торговельних точок та інших об'єктів; навіть, пост водія-інкасатора набуває характерних професійних ознак. При цьому на різних робочих

місцях сукупність конкретних обов'язків і складових технологій призводить до якісного розрізнення процесів діяльності у великому місті і сільській місцевості. Це відбувається внаслідок неминучої спеціалізації у великих підрозділах і організаціях. Серйозно відрізняється діяльність оператора в залежності від кількості контролюючих ним об'єктів, їх віддаленості від ділянки, особливостей засобів зв'язку.

У рамках професії люди, що займають різні трудові пости, повинні мати певну відповідну професійну підготовку: головний лікар (згідно до трудового посту – керівник) повинен бути лікарем за освітою, а керівник технічного відділу тієї ж поліклініки – інженером; державний службовець – мати адекватну професійну підготовку, диплом про вищу освіту з відповідної спеціальності або з спеціальності державного управління.

На відміну від трудового посту та професії *робоче місце* має наступні складові:

- 1) високу динамічність технологій професійної діяльності;
- 2) високу динамічність (мінливість, гнучкість) службових обов'язків суб'єкта на конкретному робочому місті;
- 3) чітко окреслену специфічність трудових дій та операцій та відповідно до цього службових обов'язків;
- 4) високу значущість організаційних факторів (корпоративна культура, стиль керівництва, рівні службової ієрархії, стадії розвитку установи, психологічних клімат, групові норми, характер спільної та індивідуальної діяльності, індивідуальні особливості партнерів тощо);
- 5) вплив зовнішніх факторів середовища (історична епоха, культура та субкультура регіону, соціально-економічний стан у державі, розвиток демократичних інституцій, ринок робочої сили, рівень безробіття, престиж професії тощо);
- 6) високу значущість індивідуальних особливостей суб'єкта (освіта, рівень професіоналізму, мотивація праці, особливості особистості тощо).

Отже, під *робочим місцем* будемо розуміти трудовий пост, заданий та обмежений сукупністю специфічних умов; реальний простір трудової діяльності суб'єкта, що визначається конкретними фізичними, організаційними, соціальними, психологічними, етичними та правовими факторами.

### 1.7.1. Робоче місце психолога в установі

Як відомо, професія виділяється як єдина сфера соціальної діяльності її представників з загальним для них законодавчим оформленням (з відповідними правами, обов'язками, соціальними пільгами), але в той же час важко скласти єдині акти, що визначають їх професійні обов'язки і права на конкретних робочих місцях.

Так, психолог – 1) вчений або спеціаліст з психології; 2) знавець людської психології, психіки. Розрізняють наступні види цієї професійної діяльності.

Психолог практичний – до його сфери діяльності входять психодіагностика, розробка рекомендацій по зміні ситуації і пряма робота з людьми, заснована на використанні спеціальних психологічних технік. Вибір технік в основному залежить від того, на яку психологічну систему зорієнтований психолог.

Психолог клінічний – працює переважно в клініках та в центрах психічного здоров'я або в консультаційних кабінетах. Частіше всього має роботу з людьми, які скаржаться на почуття тривоги, що виражаються в функціональних розладах емоційного та сексуального характеру, або на проблеми у спілкуванні або в подоланні щоденних проблем. Психолог повинен з'ясувати проблему шляхом бесіди з клієнтом або шляхом психологічного обстеження, а потім обрати і використати саму відповідну терапію.

Психолог промисловий – його функції – допомогти службовцям обрати спеціальність або роботу, особливо відповідну їхнім інтересам і здібностям. Рекомендації частіше всього засновані на результатах співбесід або тестів. Психологу промислового іноді доручають організацію програм навчання, спрямованих на підвищення виробництва праці і почуття співучасті до справи підприємства у службовців і працівників. Він може виступати і як консультант працівників і підприємців і грати важливу роль у вирішенні конфліктів між ними. У майбутньому, він частіше всього буде залучатися до пробудження добросердя у людей при розподіленні роботи і розподіленні часу, пов'язаних з реорганізацією діяльності підприємств. А накопичення знань про мотивацію споживачів призводить до того, що керівники підприємств з виробництва і торгівлі споживчими товарами звертаються за допомогою психолога, намагаючись створити оптимальні умови для просування товарів на ринок, для реклами і найкращого використання торгівельних площин.

Психолог педагогічний – його функції – покращення умов навчання, щоб вони якнайкраще відповідали потребам і здібностям учнів. Педагогічний психолог займається розробкою ефективних методів навчання, а також,

використовуючи відкриття когнітивної психології і теоретиків, що досліджують процеси навчання. З плином часу деякі педагогічні психологи стали спеціалізуватися у сфері «управління класом», допомагаючи викладачам відпрацювати такі психологічні і соціальні навички, які дозволяють створити у школі приємну і продуктивну атмосферу.

Психолог шкільний – його функції – допомогти учням обрати спеціальність або роботу, найбільш відповідну їх інтересам і здібностям. Рекомендації частіше всього засновані на результатах співбесід або тестів. Шкільному психологу іноді доводиться надавати психологічну підтримку учням, якщо у них виникають труднощі, пов'язані з процесом адаптації: психолог або допомагає учню вирішити проблему, або рекомендує відповідну психологічну терапію.

Психолог-ергономіст – його функції – покращення умов праці, щоб вони якнайкраще відповідали потребам і здібностям працівників. Психологи-ергономісти, базуючись на знаннях про поведінку людей, дають рекомендації конструкторам обладнання. У цьому разі вони повинні однаково добре розмірковувати про найкраще розміщення органів управління обладнанням або вміти оцінити рівень шуму і освітлення, найкращі для людей в даних умовах.

Отже, феномен поняття «професія» полягає у багатомірності та багатофункціональності його проявів і не дарма вважається основним елементом організації професійної діяльності особистості.

**Визначення:** професія – єдина сфера соціальної діяльності суб'єктів праці, яка об'єднує ряд компонентів: трудові пости, робочі місця, посади.

**Обміркуй:** в чому полягає різниця між професією, трудовим постом, робочим місцем та посадою?

### Питання для самоперевірки

1. Дайте характеристику основним визначенням «професії».
2. Сформулюйте основні вимоги до класифікацій професій.
3. Визначте цілі та задачі трудового поста, робочого місця.
4. Назвіть критерії оптимальної організації робочого місця психолога в різних організаціях.

### Список рекомендованої літератури

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – М.: Академический проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
2. Климов Е.А. Как выбрать профессию. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.

3. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. – 200 с.
4. Помиткіна Л. В. Психологічні умови прийняття студентами рішення щодо професійного самовизначення // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. Ін-ту ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д.Максименка. Т.ХІІІ, част.6. – К., 2011. – С. 243–251.
5. Едуард Помиткін. Духовно-професійний дисонанс як психологічний фактор зміни професійної спрямованості особистості в дорослому віці / Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи // Зб. Наук. праць. – Вип. 2. – Київ – 2010. – С.65-72.
6. Помиткін Е.О. Психологічні фактори зміни професійної орієнтації у дорослому віці // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник (За редакцією Т.Левовицького, І.Вільш, І.Зязюна, Н.Ничкало).- К., Ченстохова, 2012. – Вип. ХІV. – С.399-405.
7. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
8. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

### **1.8. Професіографічний підхід у дослідженні професій**

Процес вивчення, опису та проектування професійної діяльності отримав назву «професіографія». Результатом цього процесу виступає професіограма.

*Професіограма* – це документ, що містить характеристику професійної діяльності, яка включає в себе умови праці, права та обов'язки працівника, необхідний рівень професійної підготовленості, протипоказання за станом здоров'я, а також вимоги до особистості.

Виконуючи ту чи іншу діяльність, індивід повинен сприймати, запам'ятовувати, думати, бути уважним; у процесі діяльності у нього виникають ті чи інші емоції, проявляються вольові якості, формуються установки, стосунки тощо. У процесі виконання діяльності формується, розвивається і проявляється уся система процесів, станів і властивостей індивіда, які прийнято позначати як психічні. Таким чином, при описі професійної діяльності увага приділяється не тільки предмету, засобам і умовам праці, але і психічним особливостям реалізації трудової діяльності, які становлять зміст психограми.

*Психограмма* – частина професіограми, що відображає вимоги до психофізіологічних і психологічних якостей особистості спеціаліста, що забезпечує успішність виконання професійної діяльності (або опис упорядкованої сукупності професійно важливих якостей професіонала).

Основні підходи у методі професіографії:

1. Комплексна професіографія (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова та ін.). Враховується широке коло характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та ін.), вказуються предмет, цілі, спосіб, критерії оцінки результатів.

2. Психологічно орієнтована професіографія (Є.І. Гарбер, В.В. Козача).

За цього підходу виділяються:

- зовнішня картина праці (фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу під час виконання конкретних операцій, динаміка виробничої активності, типові помилки та ін.);
- внутрішня картина праці (типові реакції особистості на визначені професійні ситуації, професійні здібності, професійний досвід, психічні стани та ін.).

3. Модульний підхід у методі професіографії (В.Є. Гаврилов).

*Психологічний модуль* – типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і виділяється на основі спільності вимог до людини. Опис професії складається з декількох модулів.

4. Аналітична професіографія (Е.М. Іванова). Аналітична професіограма як метод системного аналізу професійної діяльності являє собою структуру порівневого вивчення (нормативно-параметричного та морфологічного) виділених етапів роботи, що розглядаються з позиції діяльнісного підходу як особливі діяльності або дії, цілі яких обумовлені ступенем усвідомлення суб'єктом конкретної професії. Відмінність аналітичної професіограми від традиційної полягає в тому, що вона розкриває узагальнені нормативні та морфологічні показники структури професії і психологічні структури професійної діяльності.

У даний час в психології вироблений ряд принципових положень здійснення аналізу діяльності:

- комплексний підхід у вивченні професійної діяльності;
- цілеспрямоване складання професіограми, підпорядковане досягненню конкретної практичної мети;
- типізація і диференціація професіографічних характеристик, що відображають типові та специфічні ознаки професії;
- реальне відображення стану професії в конкретних соціально-економічних умовах;

- облік перспектив професійного зростання та кар'єри;
- надійність, що припускає опис професій в екстремальних і нестандартних умовах;
- науковість (професіограма повинна розроблятися на основі системного, особистісного та діяльнісного підходів).

Об'єктами професіографії можуть бути професія, трудовий пост, робоче місце або їх структурні елементи. *Професія* – вид трудової діяльності, що вимагає певних знань і умінь, придбаних в результаті отримання спеціального навчання та накопичення досвіду роботи. *Трудовий пост* – це обмежена внаслідок поділу праці та зафіксована в суспільстві область докладання зусиль людини – матеріальних речей, інформації, корисних обслуговуючих дій, функціональних корисних ефектів, естетичних вражень, суспільного настрою, упорядкованого протікання соціальних процесів.

Є.О. Климов в структурі трудового поста виділяє наступні підсистеми:

- задані цілі, уявлення про результат праці;
- заданий предмет праці (матеріальний об'єкт, проблемна ситуація, біологічна, технічна та інші системи);
- система засобів праці;
- система службових обов'язків (заданих трудових функцій);
- система прав працівника (у відповідності з трудовим законодавством);
- виробниче середовище (предметні та соціальні умови труда).

Таким чином, трудовий пост розуміється як одна з форм існування професії, як одна з її підсистем. У свою чергу трудовий пост виступає як метасистема по відношенню до своєї підсистеми – робочого місця.

*Робоче місце* – це частина виробничого простору, в якому здійснюється взаємодія предмета праці, засобів праці та людини (суб'єкта праці).

Професіографічне вивчення трудового поста і робочого місця дозволяє отримати інформацію для опису, дослідження професій, створення нормативної виробничої та управлінської документації. Крім того, професіографія дає можливість вирішувати наступні завдання:

- проектування нових технічних систем;
- економічна, ергономічна, інженерно-психологічна оптимізації виробничих процесів;
- атестація робочих місць;
- проектування нових професій і спеціальностей;
- вдосконалення професійної освіти;
- профорієнтація, відбір персоналу.

Залежно від цілей і завдань розробляються різні види професіограм:



1. Інформаційна професіограма. Призначена для профконсультаційної роботи з людьми, які обирають професію (оптантом). Містить інформацію про професію, її поширення, рівень освіти, кваліфікацію, перспективи зростання, психофізіологічні і психологічні вимоги до людини, а також відомості про навчальні заклади, які готують фахівців з даної професії.

2. Діагностична професіограма. Використовується для установлення причин низької продуктивності праці, аварійності, травматизму, плинності кадрів на основі зіставлення реально виконуваної професійної діяльності з нормативними вимогами.

3. Прогностична професіограма. Застосовується з метою розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення професійної діяльності.

4. Методична професіограма. Використовується для підбору адекватних методів дослідження професійно важливих якостей суб'єкта праці.

У загальному вигляді схема професіограми включає наступні компоненти:

#### *I. Соціальна і професіологічна характеристика професії*

1. Назва професії та спеціальності за офіційно прийнятою номенклатурою.
2. Престиж, статус професії в даній галузі, регіоні.
3. Посадовий оклад і його оцінка (нижче середнього, середній, вище середнього в регіоні).
4. Коротка характеристика основних кваліфікаційних та посадових обов'язків.
5. Необхідна освіта.
6. Діапазон кваліфікації (розряди та ін.); перспективи професійного просування.
7. Коротка характеристика вимог професії до безпомилковості та надійності (наслідки помилок, особливі вимоги до безпеки праці).

#### *II. Психограма (індивідуально-психологічні особливості людини)*

1. Загальна характеристика праці.
  - 1.1. Фотографія робочого дня.
  - 1.2. Вплив умов праці на працездатність, надійність, стомлення.
  - 1.3. Психологічна характеристика робочого місця і трудових дій.
  - 1.4. Психологічний аналіз помилкових дій.
2. Вимоги до психічних процесів.
  - 2.1. Психомоторика.
    - 2.1.1. Робоча поза, статичні й динамічні навантаження.
    - 2.1.2. Характеристика робочих дій.
    - 2.1.3. Тимчасові характеристики основних технологічних операцій.
    - 2.1.4. Вимоги до темпоритму й точності реагування.
  - 2.2. Сенсорна та перцептивна сфери.
    - 2.2.1. Чутливість органів чуття.

- 2.2.2. Професійно значущі види сприйняття (сприйняття часу, руху, швидкості, просторового положення та ін.).
- 2.2.3. Особливі вимоги до сенсорної та перцептивної сфер.
- 2.3. Професійні особливості пізнавальних процесів.
  - 2.3.1. Переважаючі типи мислення (наочно-дійове, образне, логічне).
  - 2.3.2. Особливості прийняття рішень при виконанні робіт (самостійність, відповідальність, самоконтроль). Вимоги до стресостійкості.
  - 2.3.3. Переважаючий вид пам'яті (слухова, зорова та ін.).
  - 2.3.4. Особливості мови (питома вага мови в професійній діяльності, вимоги до мови).
  - 2.3.5. Увага та її особливості (широта, інтенсивність, стійкість та ін.).
- 2.4. Вимоги до емоційно-вольової сфери.
  - 2.4.1. Характеристика переважаючих емоційних станів.
  - 2.4.2. Рівень нервово-психічної напруженості у праці.
  - 2.4.3. Спрямованість вольового процесу (управління технікою, людьми, собою).
- 2.5. Професійно важливі якості.
  - 2.5.1. Соціально-професійна відповідальність.
  - 2.5.2. Морально-психологічна стійкість.
  - 2.5.3. Професійні здібності.
  - 2.5.4. Характерологічні особливості (необхідні, бажані, категорично протипоказані).
- 2.6. Протипоказання та обмеження.
  - 2.6.1. Наслідки помилок і особливі вимоги до безпеки праці.
  - 2.6.2. Характеристика профнепридатності.
  - 2.6.3. Статеві обмеження.
  - 2.6.4. Професійні шкідливості та пільги.
  - 2.6.5. Професійні деформації особистості.

### III. Висновок

У цій частині узагальнюються основні дані соціального, професіологічного і психологічного вивчення професії і формулюються рекомендації в наступному порядку:

1. Характеристика діяльності (функції, види діяльності, типові завдання, професійні вміння та навички).
2. Професійно важливі якості суб'єкта діяльності (соціальні, професійні, психологічні, анатомо-фізіологічні та ін.).
3. Професійні шкідливості, обмеження й пільги.
4. Перспективи професійного росту та самозбереження

У результаті аналізу професії за даним змістом створюються професіограми конкретних професій. Отже, *професіограма* – це узагальнена модель успішного

фахівця в даній області; це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно їх виконувати; *психограма* є описом психологічної діяльності людини і її якостей, симетричних об'єктивній діяльності, але не співпадаючих з нею. Як приклад, у Додатку А подана професіограма шкільного психолога та менеджера.

Професіограма дає можливість визначення *професійно важливих якостей (ПВЯ) та здібностей* – інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, котрі у процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціональних систем. Також професіограма допомагає визначити *акмеологічний інваріант професіоналізму* у будь-якій професії – одна найважливіша якість із усіх ПВЯ, без якої суб'єкт праці не набуде професіоналізму. Прикладом може бути така якість як «емпатія» у професійній діяльності психологів.

Під *здібностями* розуміють 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 усіх соціально-корисних здібностей (реалізованих та резервних), що проявляються у діяльності.

Так, наприклад, суб'єктивно значущі професійно важливі якості для керівників (за В.А.Толочек): компетентність, знання справи, освіта за спеціальністю; доброта, чесність, порядність, готовність допомогти; ділові якості, оперативність; інтелігентність, загальна культура; уміння розбиратися у ситуації; відповідальність, пунктуальність, старанність; настрій; уміння слухати, розуміти; природний розум, інтелект; здатність приваблювати; досвід, кваліфікація; працездатність, працелюбство, здоров'я; вік, сімейний стан; інформованість; здатність самостійно приймати рішення; мотивація, бажання працювати, ініціативність.

*Запам'ятай:* професіограма – це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно їх виконувати; психограма – це частина професіограми, яка дає опис психологічної діяльності людини і його якостей.

*Обміркуй:* чи є різниця між змістом понять «професійно важливі якості» та «здібності».

### Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення змісту поняття «професіограма» та «психограма».

2. Розкрийте зміст поняття «професійно важливі якості та здібності».
3. Що таке загальні та спеціальні здібності?
4. Наведіть приклад основних ПВЯ для професій «пілот», «авіадиспетчер».
5. Визначте акмеологічний інваріант професіоналізму для декількох різних професій.

### Список рекомендованої літератури

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука, 1991. – 271 с.
2. Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма государственного служащего. – М., 1999. – 94 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности [Текст] / Е.М. Иванова. – М.: МГУ, 1992. – 94 с.
5. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: «Знание», 1996. – 308 с.
7. Павлова А.М. Психология труда [Текст]: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с.
8. Профессиограммы и профессиокарты основных профессий. – Кн. 2: Методическое пособие для работников службы занятости. – К: ГЦЗМТУ, 1995. – 224 с.
9. Помиткін Е. О. Онтогенетичний вимір розвитку особистості професіонала // Розвиток професіонала і професіоналізму: теорія і практика : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. – с.255-259.
10. Помяткин Э.А. Онтогенетическое измерение развития личности профессионала / YEARBOOK OF INTERNATIONAL UNIVERSITY COLLEGE. - Volume VII. - TENTH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE «EDUCATIONAL MANAGEMENT: EFFECTIVE PRACTICES», Scientific Research and Creativity, 2014. - Dobrich: International University College , Bulgaria, 2014. – P.284-287.
11. Помиткін Е.О. Підготовка до науково-гуманітарних професій (на прикладі професії психолога) // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В.Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – С.241-248.

## 1.9. Дослідження професій за системним підходом

Як науковий метод дослідження системний підхід був узагальнений Людвігом фон Берталанфі у 40-50-х рр. Загальна теорія систем була орієнтована на пошук універсальних закономірностей об'єктів, що мають складну організацію. На сьогодні, системний підхід – один із головних напрямів методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженнях певних об'єктів як складних систем.

Системний підхід у психології розуміється як спосіб теоретичного та практичного дослідження, який передбачає, що кожний психічний процес (дослідження) розглядається як система (О.О.Богданов, Г.Саймон, П.Друкер, А.Чандлер). Найбільшого визнання за радянської психології і психофізіології набули концепція системного підходу Б.Ф.Ломова та теорія функціональних систем П.К.Анохіна.

Під *системою* (від грец. Systema – складене з частин, з'єднане) розуміють сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою і утворюють певну цілісність, єдність. Вивчення цього феномена дозволяє виявляти безліч його важливих атрибутів і особливостей, що виявляються в появі нових – «системних» – якостей, які раніше не були властиві вихідним складовим, компонентам системи («ціле більше складових його частин»). Отже, виділимо лише дві її особливості:

1) виникнення якісно нових, «системних» властивостей, які не притаманні складовим її компонентам окремо, своєрідно поєднують їх і додають всій їх організації абсолютно нові якості;

2) різні за своєю природою початкові якості компонентів, що складають систему, але узгоджено взаємодіють один з одним, більше того – взаємодоповнюючі один одного в їх походження та функціонуванні.

Розглядаючи систему в методологічному і онтологічному аспектах, необхідно розкрити зміст ще кількох понять, пов'язаних з системним підходом до аналізу явищ, процесів, закономірностей.

*Компонент* – найменша розглянута частина системи, яка виступає в її масштабі як межа аналізу системи в цілому, але в той же час така частина цілого, яка реально є її значною підсистемою і потенційно може розглядатися як цілісна система, але вже в іншому масштабі аналізу. Під елементом мається на увазі «межа подільності» системи.

Під структурою розуміють: 1) стійкість, інваріантність; 2) внутрішню організацію; 3) сукупність не всіх, а лише деяких зв'язків, відносин, елементів, компонентів, що визначають якість даної організації, системи.

Іншими словами, система як така може бути гнучкою, змінюватися в певних межах, але вихід за межі цих кордонів є руйнуванням структури, він призводить до втрати системою її системних якостей, тобто незворотного руйнування самої системи. Як приклад, наведемо природну біологічну систему – організм людини як суб'єкт діяльності з його «парадоксами», «нетотожностями» компонентів та іншими «невідповідностями». Під організмом ми маємо на увазі «індивідуальні особливості» людини як суб'єкта діяльності за Б. Г. Ананьєвим. Ілюстрацією механізмів такої системи може бути теорія функціональних систем П. К. Анохіна [1]. Якщо головна мета організму – виживання у зовнішньому середовищі, то все підпорядковано саме цій меті.

Прикладом системного аналізу може виступати система «людина як суб'єкт праці». Компонентами цієї системи виступають організм людини – її анатомія, фізіологія, психіка, а також специфічні умови трудової діяльності суб'єкта, їх об'єктивна та суб'єктивна логіка, або «правила», «алгоритми діяльності», психологія професіонала (професійні знання, вміння, навички, когнітивні схеми, стереотипи сприйняття, стереотипи мислення і багато іншого). Найважливішою метою такої функціональної системи – «людина як суб'єкта праці» – є забезпечення всіма необхідними ресурсами життєдіяльності людського роду, до якого належить суб'єкт-діяч, а також мета системи – людства в цілому.

Як зрозуміло, мета системи «організм» є виживання у зовнішньому середовищі. Даній системі все інше – невластиво. Для неї не існують як актуальні, тим більше як детермінанти, реалії інших систем, наприклад системи «особистість» (самооцінка, соціальне схвалення, престиж, авторитет, успіх, визнання й ін.). Саме тому є чітка ієрархія у взаємодії функціональних систем, і вона аж ніяк не примітивна. Навпаки: саме наявність дійсно високої мети, дійсно значущого мотиву системи «особистість» здатне керувати навіть фізіологією системи «організм». Приклад: відомий вчений-психолог В. С. Мерлін, важко хворів, помер лише після того, як виправив останні гранки своєї останньої книги «Нариси інтегрального дослідження індивідуальності».

Таким чином, *система* – це завжди сукупність можливостей і сукупність обмежень, це сфера життєдіяльності та механізми її блокування, сфера прояву, «форма влади» системи над суб'єктом з її достоїнствами і недоліками.

Професія як система характеризується настільки ж складними і неоднозначними стосунками зі своїми компонентами. У багатьох відносинах професія виступає саме як функціональна система.

Дослідження професійної діяльності з позицій системного підходу, являє собою одну з актуальних завдань психології праці. Воно передбачає:

- особистісно-мотиваційний аналіз діяльності, розкриває її значимість для особистості працівника та з'ясовує джерела його трудової активності;

- компонентно-цільовий аналіз, спрямований на з'ясування складу дій, цілі та значення кожної дії в загальній структурі діяльності;

- структурно-функціональний аналіз, спрямований на вивчення принципів організації та механізмів взаємодії окремих дій в цілісній структурі діяльності.

Характеристику основних компонентів професійного середовища дає Є.О. Клімов. За його визначенням, предмет праці – це система властивостей і взаємин речей, явищ, процесів, якими людина, що працює на певній ділянці, повинна подумки або практично оперувати (розпізнавати, враховувати, упорядковувати, перетворювати, зберігати або відшукувати їх).

Ці взаємозв'язки можуть належати п'ятьом основним типам предметів праці, які визначають, за класифікацією Є.О. Клімова, тип професії:

- біономічні спеціальності (предмет праці – природа, живі організми);
- технологічні (технічні системи, матеріали, енергія);
- соціономічні (люди, групи, колективи);
- сигнономічні (знакові системи);
- ергономічні (художні образи або їх елементи).

Другою класифікаційною ознакою професій та спеціальностей, за Є.О. Клімовим, є мета праці, «результат, якої вимагає або очікує від людини суспільство». Метою праці визначаються професійні завдання для гностичних, перетворювальних та пошукових спеціальностей. Вирішення цих завдань дозволяє:

1) для гностичних спеціальностей: розпізнати; розрізнити; визначити; оцінити; розібратися; перевірити;

2) для перетворювальних: обробити; упорядкувати; організувати; впливати; обслужити;

3) для пошукових (винахідницьких): винайти; придумати; знайти новий результат, зразок, варіант.

Знаряддями праці Є.О. Клімов пропонує вважати не тільки оброблювальні інструменти, але і будь-які засоби, що посилюють здібності людини в розпізнанні особливостей об'єкта праці та впливу на нього.

Суб'єкт праці в сучасній психології розглядається як сукупність властивостей індивіда й особистості. Під властивостями індивіда Б.Г. Ананьєв розуміє природні властивості людини, перетворені в ході індивідуального розвитку залежно від умов біологічної та соціального зовнішнього середовища. Разом з тим Б.Г. Ананьєв говорить про необхідність вивчення людини в єдності та взаємозв'язку його властивостей як особистості та суб'єкта діяльності, у структурі яких функціонують природні властивості людини як індивіда, оскільки «структура особистості включає структуру індивіда». Виходячи з цього, можна вести мову про індивідуально-психологічні властивості особистості (маючи на

увазі властивості індивіда, опосередковані відносинами особистості) і про відносини особистості. До індивідуально-психологічних відносяться сенсорні, перцептивні, аттенційні, психомоторні, мнемічні, розумові, мовні, емоційні та вольові властивості особистості. Відносини особистості включають:

- ставлення людини до себе (самооцінка, рівень домагань);
- ставлення до інших людей (до знайомих і незнайомих, до друзів, товаришів по роботі, до батьків, до інших членів сім'ї тощо);
- ставлення до праці, своєї професії, спеціальності, до тих чи інших професійних завдань;
- ставлення до матеріальних цінностей та суспільної власності;
- ставлення до ідеологічних цінностей суспільства, до законів і правил, до майбутнього, до невдач і нещасть, до всяких змін і всього нового тощо.

До структурних властивостей особистості Б.Г. Ананьєв відносить її темперамент. Структура особистості, підкреслює він, «є цілісне утворення і певна організація властивостей. Функціонування такого утворення можливе лише за допомогою взаємодії різних властивостей, що є компонентами структури особистості. Дослідження компонентів, що відносяться до різних рівнів і сторін розвитку особистості, за структурного вивчення цього розвитку обов'язково поєднується з дослідженням різних видів взаємозв'язків між самими компонентами».

Отже, вивчення професійної діяльності з позицій системного підходу передбачає особистісно-мотиваційний аналіз діяльності, який розкриває значущість професійної діяльності для особистості робітника, з'ясовуючи джерело його активності, компонентно-цільовий аналіз, спрямований на з'ясування складу дій, цілей та структурно-функціональний аналіз, спрямований на вивчення принципів організації та механізмів взаємодії окремих дій у цілісній структурі діяльності.

Поряд із цим необхідно розкрити: а) вплив одних структур діяльності на інші; б) значущість окремих зв'язків; в) вагу структурних компонентів діяльності. Враховуючи, що виконання реалізується через якості робітника, необхідно разом із зв'язками компонентів діяльності вивчати зв'язки між окремими професійно-важливими якостями особистості, значущість та вагу цих якостей. За результатами подібного аналізу діяльність постає як «поліструктурне утворення».

Отже, теоретичними передумовами для вивчення професійної діяльності з позицій системного підходу є: суб'єкт праці; предмет праці; ціль праці; професійні задачі, які визначають предмет праці; знаряддя праці; ергономічну контрольну карту, у якій сформульовані питання стосовно мікроклімату, шуму та інших шкідливих факторів; характер організації праці, робочого місця фізичного та психічного навантаження тощо. За умови подальшого розгляду професійно



значущих властивостей слід зосередити увагу на індивідуально-типологічних та особистісних особливостях індивіда.

## Класифікація професій

Професії можна класифікувати за різними основами в залежності від науково-практичних задач, що вирішуються:

1) за сферою діяльності та об'єктом праці: техніка, природа, знакові системи, художнє відображення дійсності, робота з персоналом;

2) за цілями діяльності: гностичні (експерт, ревізор), перетворюючі (токарь, вчитель), пошукові (вчений-дослідник, композитор);

3) за засобами праці: професії ручної праці (представники ремесел), такі, що використовують автоматичні системи (оператори);

4) за умовами праці: близькими до комфортного мікроклімату (бухгалтер, економіст, вчитель), робота на відкритому повітрі (агроном), незвичайні та екстремальні умови праці (водолаз, пожежник, рятувальник), умови підвищеної відповідальності за життя та здоров'я людей (слідчий);

5) за ступенем регламентованості праці: автоматична праця (строго регламентованій, із одноманітними та однотипними операціями – робітник – складальник деталей), напівавтоматизована праця (перелік завдань та прийомів одноманітний, але можлива варіативність у ритмі, у стилі діяльності – секретар діловод), шаблонна виконавська праця (завдання та прийоми одноманітні, завдання чітко регламентовані – швачка), самостійна праця (у межах завдань можливість широкого вибору засобів, стилів – інженер, конструктор), вільна творча праця (науковий співробітник, письменник, композитор).

Є.О.Климовим у основу класифікації покладено уявлення про розвиток форм матерії та типи об'єктивних систем, з якими взаємодіє людина у процесі праці. Це професії типу «людина – природа», «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знак», «людина – художній образ».

***Запам'ятай:** система – це завжди сукупність можливостей і сукупність обмежень, це сфера життєдіяльності та механізми її блокування, сфера прояву, «форма влади» системи над суб'єктом з її достоїнствами і недоліками.*

***Обгрунтуй:** чому «професія» має так багато визначень?*

## Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняття «система» та назвіть її необхідні складові.

2. У чому полягає системний підхід до дослідження професій?
3. За якими характеристиками класифікують професії?
4. Визначте умови, за яких з'являється нова система.
5. Охарактеризуйте місце професійно важливих якостей у психологічному аналізі професій.

### Список рекомендованої літератури

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Бергаланфи Л. Общаятеория систем: обзор проблем и результатов //Системныеисследования. Ежегодник 1969 /Редкол.: И.В. Блауберг и др. – М.: Наука, 1969. – С. 30–54.
3. Березюк О.С. Системний підхід до формування полікультурної компетентності майбутніх фахівців в сучасному освітньому просторі // Професійна педагогічна освіта: системні дослідження : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – С. 193-209.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
6. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. – М.: НПО МОДЭК, 2003. – 586 с.
7. Лисенко Н. В. Системна характеристика професійної підготовки педагога у вищій школі України// Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. – 2004. – Випуск X. – С.44-45.
8. Садовский В. Н.Системный подход и общаятеория систем: статус, основныепроблемы и перспективыразвития //Системныеисследования: Методологическиепроблемы. – М.: Наука, 1980. – С. 29-54.

### 1.9.1. «Золоте правило» психології праці

Одним із важливих питань у становленні професіонала є проблема встановлення найкращої взаємної відповідності, взаємної відповідності людини як суб'єкта праці, з одного боку, і об'єктивних вимог соціально фіксованого трудового поста – з іншою [6, С. 126].

В усі історичні часи ця ідея про відповідність людини і заданої їй справи виникає сама по собі і вона в необхідних ситуаціях відтворюється у людей, навіть у дітей, спонтанно, без жодної «психолого-трудоваї», «інженерно-психологічної», «ергономічної» і тому подібної підготовки. Таким чином, стоїть задача підібрати кожному з можливого набору завдань найбільш відповідну їх сьгоднішнім можливостям роботу. Це своєрідна модель ідеї внутрішньо-професійної розстановки кадрів, ідеї підбору людині відповідної роботи.

Проблема встановлення взаємовідповідності людини і роботи в її розвиненому вигляді є в свою чергу окремих вираз загальної проблеми активного психічного відображення об'єктивного світу. Таке відображення, - це моделювання об'єктивного світу в адекватних способах реагування на нього і відповідних станах психічних регуляторів активності людини. Встановлення взаємовідповідності суб'єктивного і об'єктивного чинників трудової діяльності є атрибутивною ознакою будь-якої роботи в галузі інформаційно-психологічного обслуговування сфери праці.

Дослідники визначають, що це проблема так званої «професійної придатності». Але ознаку «придатності» неправомірно приписувати тільки людині, оскільки якраз непридатними можуть виявитися погано спроектовані і виготовлені засоби і невдало організовані умови праці. Наприклад: свого часу були встановлені кольорові сигнали світлофорів. В результаті деяка частина людей, що не розрізняють червоний і зелений кольори (так звані «дальтоніки»), повинні признаватися непридатними для професій водіїв. Але світлофор – не явище природи. Можна б замість червоного зробити горизонтальну білу смужку значного розміру (символ шлагбауму), замість зеленого – вертикальну (символ відкритого шляху), замість жовтого – круг або хрест. Сучасна техніка здатна і на більше. І не було б непридатних. Подібного роду явища зустрічаються нерідко.

Отже, властивість профпридатності може приписуватися людині лише як ситуативне – властиве, строго кажучи, не їй, а конкретній системі «суб'єкт – об'єкт». Ситуацію взаємної придатності суб'єкта праці і трудового поста можна створювати одним або декількома з наступних способів:

підібрати людині відповідну роботу з числа існуючих, сформувані у неї додатково деякі якості, що вимагаються професією, розподілити трудові функції, з якими людина, як правило, не в силах справитися, між двома або більше людьми, забезпечити її новими досконалішими технічними засобами праці.

З точки зору роботодавця виникає ще один шлях встановлення деякої взаємовідповідності людини і роботи – профвідбір (виділення найпридатніших з певного числа претендентів). Але, профвідбір не може бути не тільки єдиним, але навіть і основним засобом приведення у відповідність безлічі людей, з одного боку, і безліч трудових постів в суспільстві – з іншою. Труднощі з пошуком претендентів на ті або інші трудові пости можуть бути стимулом для організаторів виробництва в справі поліпшення умов праці, створення нових привабливіших професій («майстер по естетиці» замість «прибиральниця» і т. і.). Профвідбір в певних випадках неминучий і необхідний, але завжди при цьому корисно пам'ятати, що він є виходом з положення, обумовленого невмінням гарантувати людині нормальний стан фізичного і психічного здоров'я, навчити, виховати її, дати їй необхідні внутрішні і зовнішні засоби праці.

Дослідники вказують ще факт так званого «природного професійного відбору», що полягає у тому, що людина, будучи не «на своєму місці» і випробовуючи у зв'язку з цим неприємні переживання (вони можуть бути результируючим ефектом невідповідності її трудовому посту по самих різних ознаках, починаючи від нестерпного характеру безпосереднього керівника і кінчаючи вимушеною незручною робочою позою), відбувається, звільняється з одного місця роботи у пошуках більш відповідного. Такого роду факти ведуть, з одного боку, до того, що частина людей «знаходить себе» в тій або іншій роботі, а з іншою – суспільство стикається з явищами підвищеної «текучості» кадрів, їх «нестабільністю», невиправданими «міграціями» тощо.

Отже, «золоте правило» психології праці в тому і полягає, що ми, бажаючи підвищити продуктивність, ефективність, якість роботи людини, не можемо довільно робити все, що хочемо, з системою «людина – предмет праці – засіб праці – середовище», не зважаючи на факт взаємовідповідності людини і трудового поста [3, С. 56]. А саме, якщо ми тими або іншими заходами створюємо тут порушення відповідності (вводячи, наприклад, нові вимоги до людини, доручаючи їй нові функції, ускладнюючи, змінюючи, замінюючи предмет, засоби, наочні або соціальні умови праці), що традиційно склалася, необхідно компенсувати розбіжності у кожному випадку «контрзаходами», що неминуче створюються, комплекс яких потрібно спеціально знаходити, навіть, в прикладному дослідженні. Приватним

виразом вказаного правила є положення про те, що якщо розподіл, перерозподіл функцій в ергатичній системі і між такими системами ми здійснюємо довільно, без урахування обговорюваного тут феномена «відповідності – невідповідності», то це закономірно приводить до визначених, часто непередбачених наслідків (помилкам, аваріям, «відсіву», «текучості» кадрів, несприятливим функціональним станам працівників з подальшими відхиленнями в стані їх здоров'я, а разом з цього роду явищами також до непередбачених змін «вигляду» професій – їх злиттю, розділенню, відмиранню старих і появі нових).

Климов Є.О. описує, що при введенні нової техніки звичайно проводяться перенавчання, доучування, підвищення кваліфікації кадрів; якщо низький рівень керівництва трудовим колективом і несприятливі для особисті якості керівника, останнього можуть змінити і тим створити людям більш хороші соціальні умови праці. Якщо молодь не прагне більше попасти в сферу матеріального виробництва, знаючи, що там не «солодко», прагне підняти рівень культури матеріального виробництва, роблячи її привабливішим, активніше ведуть пропаганду робочих професій. Проте тут ще є багато роботи по впорядкуванню фактів і виділенню істотних закономірностей, спираючись на які можна було б оптимізувати ергатичні системи [3].

Визначають 12 основних тенденцій встановлення взаємовідповідності людини і роботи, що традиційно зустрічаються в практиці. Оптимальними результатами вважають самостійну активність людини в умовах її оптимального наукового обслуговування, а саме:

1. профвідбір на науковій гуманістичній основі (з рекомендаціями по працевлаштуванню всіх претендентів);
2. профконсультація по вибору професії, адаптації до неї і по раціональній розстановці кадрів;
3. спеціальна (професійна) освіта, трудове виховання, навчання. Соціально-трудова реабілітація інвалідів. Психотренінг. Прикладна фізкультура;
4. спеціальне проектування і впровадження все більш довершених соціальних і технічних – «ергономічних», ефективних – умов і зовнішніх засобів праці.

До допустимих результатів за достатньо хорошого рівня розвитку людини як суб'єкта праці відносять самостійну активність людини, це:

1. «Природний» професійний відбір («відсів» кадрів, їх міграції у пошуках задовольняючих варіантів);
2. самостійне професійне самовизначення (на етапі вибору професії

або в ході професійного становлення);

3. професійна самоосвіта, самовиховання, освоєння нових внутрішніх засобів праці, «професійного зростання»;

4. самостійне поліпшення, раціоналізація, побудова все більш довершених соціальних і наочних (технічних) умов і засобів праці.

До малоефективних і небажаних результатів відносять діяльність людини в умовах, коли він розглядається як некомпетентний і пасивний об'єкт «наукового» управління, це:

1. профвідбір обмежений функцією «відсікання» непридатних для навчання або роботи претендентів;

2. робота по профконсультуванню, профадаптації, розстановки кадрів з позиції жорсткого управління людським фактором;

3. формування підготовленості і професійно цінних якостей з позицій «жорсткого» управління цим процесом;

4. вдосконалення, проектування, впровадження зовнішніх технічних засобів праці з позицій «витіснення» людини з ергатичних систем.

Ці результати можуть об'єднуватися в комплекси, взаємодоповнюючи одне-одне.

Отже, в усіх випадках одним з результатів може бути (у близькій або далекій перспективі) зміна в безлічі трудових постів, професій, у фактичному змісті праці відповідних працівників (при збереженні навіть старої назви професії). Так, якщо від якогось виду робіт систематично відбувається «відтік» кадрів (при щонайменшій нагоді люди у порядку «природного відбору» прагнуть звільнитися з цієї роботи або часто хворіють і ін.), то це рано чи пізно вимушує організаторів виробництва щось робити в значенні зміни характеру і умов праці – фактично з'являються нові професії, що більшою мірою узгоджуються з вказаним вище «золотим правилом». Людина з творчим складом розуму, що обрала, здавалося б, випадково і невдало роботу дуже одноманітну, рутинну, стереотипну, придумує істотні нововведення, пристосування, в результаті радикально міняє зміст праці і фактично створює нову професію (замість того щоб вручну розколювати горіхи, придумує ефективний технічний пристрій для тієї ж мети тощо).

Таким чином, другою важливою умовою «встановлення якнайкращої взаємної відповідності... «людини як суб'єкта праці... і об'єктивних вимог соціально фіксованого трудового поста» є розвиток людини як особи, як індивідуальності, формування її індивідуального стилю діяльності, стилю життєдіяльності.

Отже, «золоте правило» психології праці полягає у вимозі комплексної дії на ергатичну систему «людина – предмет праці – засоби праці – середовище», в

можливості успішно вирішувати задачі підвищення ефективності діяльності лише за умови забезпечення взаємної відповідності особливостей суб'єкта і трудового поста [6, С.126]. Тобто, якщо, наприклад, вводяться нові вимоги до людини-працівника, то обов'язково необхідно компенсувати їх в інших елементах ергатичної системи.

***Запам'ятай:** одним із важливих питань у становленні професіонала є проблема встановлення найкращої взаємної відповідності, взаємної відповідності людини як суб'єкта праці, з одного боку, і об'єктивних вимог соціально фіксованого трудового поста – з іншою.*

***Обміркуй:** чому важливою умовою встановлення якнайкращої взаємної відповідності людини і трудового поста є розвиток людини як особистості, як індивідуальності.*

### **Питання для самоперевірки**

1. У чому полягає «золоте правило» психології праці?
2. Охарактеризуйте проблему взаємовідповідності суб'єкта праці займаній посаді у професійній діяльності.
3. Дайте характеристику ергатичній системі «людина – предмет праці – засіб праці – середовище».
4. Яке значення самостійної активності людини у професійному зростанні?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия. – СПб.: Братство, 1994. – 224 с.
2. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М: Изд-во Моск. Ун-та, 1992. – 94 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов по спец."Психология". - М: Изд-во МГУ, 1988. -197 с.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М.: Наука, 1984.- 446 с.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО"МОДЭК", 2001. – 352 с.
6. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

7. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. – 185 с.
8. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Логос, 1996. – 320 с.

### **1.10. Психологічний аналіз професійної діяльності**

Психологічне вивчення діяльності має важливе значення для вирішення багатьох практичних завдань і передбачає розгляд її як складного, багаторівневого, динамічного явища. До найбільш відомих концепцій психологічного аналізу діяльності відносять функціонально-алгоритмічний підхід Г.М.Зараківського, метод структурного аналізу В.П.Зінченко та В.М.Гордон, структурно-алгоритмічний підхід Г.В.Суходольського, структурно психологічну концепцію В.Д.Шадрикова, концепцію аналізу інтегративних психічних процесів В.А.Карпова та ін.

Психологічне вивчення професійної діяльності вперше було здійснено в 20-30-х рр. ХХ ст. вітчизняними психотехніками (Б.Г.Ананьєв, Г.С.Геллерштейн, А.А.Толчинский та ін.). Для розробки науково обґрунтованих засобів раціонального розподілу робочих кадрів, вирішення завдань профвідбору, профконсультації, профнавчання, перевтомлення, реконструкції та проектування робочих місць був запроваджений метод професіографії, який був розглянутий нами у попередньому розділі.

Однак, розглядаючи різні підходи вчених до психологічного аналізу професійної діяльності, необхідно зазначити, що витриманий єдиний загальний методологічний підхід – вченими виокремлені три рівні організації діяльності, так звані три одиниці аналізу: окрема діяльність, дія, операція [8].

Термін «дія» вживається у науковому обігу, нерідко, для позначення подій, які розуміються як впливи та операції. На противагу цьому, ми будемо використовувати його по відношенню до дій, які є в тому чи іншому сенсі цілеспрямованими. Спробуємо розглянути операції як компоненти у загальній структурі дії, розробленій Г.О.Балом, яка узагальнює погляди на природу дії О.Г.Асмолова, Т.Гергея, Е.І.Машбиця, В.А.Роменця та С.Л.Рубінштейна [2].

Певні операції – це компоненти (етапи) у розв'язанні певної задачі, у здійсненні певної дії, цілеспрямованої діяльності. Конкретна операція як детермінанта дії має спонукальну функцію, яка знаходить відображення як в



ініціації дії, так і в підтримці її перебігу аж до досягнення потрібного результату (цільова установка в теорії О.Г.Асмолова). Усвідомлювані цілі, які мають спонукальну функцію, описуються як наміри. Отже це перша особливість дії у виконанні операції, що стосується її детермінації.

Друга особливість стосується способу дії, тобто процедури її здійснення. Спосіб дії (Г.О.Балл) може відбуватися за наступними послідовними операціями: «запуск», «орієнтування» (пізнавальна та спонукальна фази), «завершення» та «реалізація» [2, с.42-49]. «Запуск» – це подія, яка слугує причиною початку дії. У випадку виконання певної операції це може детерминуватися усвідомленням людиною потреби у здійсненні конкретної професійної діяльності.

«Пізнавальна фаза орієнтування» – це процедура, основна функція якої полягає в формуванні сигналу неузгодженості, тобто моделі, яка несе інформацію про відмінності між актуальним і потрібним станом ситуації, або про відсутність таких відмінностей. Ця фаза також може виконувати і функцію формування моделей інформації про можливі шляхи подолання неузгодженості між актуальним і потрібним станом ситуації. У нашому випадку це може бути початком формування мотивації особистості до задоволення потреби у виконанні певної трудової діяльності, а також початком пошуку інформації як цього досягати (план реалізації).

«Спонукальна фаза орієнтування» – операція або процедура, основна функція якої полягає у налаштуванні діючої системи на здійснення тих чи інших послідовних наступних операцій (у нашому випадку – свідомо здійснюваний суб'єктом вибір форм і методів із відомих йому альтернатив). У випадку реалізації тієї чи іншої можливості, тобто якщо вибір суб'єктом здійснено і він його задовольняє, то дія (операція) відбувається і спонукальна фаза завершується переходом до фази «закінчення». В іншому випадку – спонукальна фаза може забезпечити також формування планової моделі для «реалізації» рішення, тобто такої моделі операції чи процедури виконання, яка первинна по відношенню до неї і приймає участь у її детермінації.

«Реалізація» – це операція чи процедура, яка забезпечує чи повинна забезпечувати перехід ситуації із актуального стану в потрібний (бажаний). Тут може виникнути питання: адже про спосіб дії, взятий в цілому, також можна сказати, що він забезпечує (чи повинен забезпечувати) такий перехід. Г.О.Балл цю невизначеність трактує так: «...реалізаційні операції переводять (чи повинні переводити) об'єкт із актуального стану в потрібний за умови, що діюча система підготовлена до здійснення такого переведу; операції, що передують виконанню в способі дії, забезпечують відповідну підготовку» [2, с.45].

Ця підготовка може відбуватися самостійно у процесі соціалізації людини (за умови високого рівня свідомості суб'єкта) або за умови створення певних

сприятливих виробничих (професійних) ситуацій у процесі професійної діяльності, але у будь-якому випадку вона буде пов'язана з розвитком особистісної готовності суб'єкта до певної діяльності. І, нарешті, процедура «закінчення» – це операція, яка забезпечує формування сигналу про закінчення дії.

Розгляд професійної діяльності з точки зору загальної структури дії дозволяє узагальнити наукові погляди вчених і практиків на психологічні складові (компоненти) діяльності (див. табл. 1).

Таблиця 1

### Наукові підходи до психологічного аналізу професійної діяльності

Науковий підхід	Основні теорії	Психологічні компоненти діяльності
Системоутворююча концепція Б.Ф.Ломова	теорія діяльності О.М.Леонтьєва; діяльнісно-процесуальна теорія С.Л.Рубінштейна; теорія функціональних систем П.К.Анохіна	- образ-ціль; - передбачення результату; - планування; - прийняття рішення; - виконавські рішення; - контроль за виконанням
Концепція психічної саморегуляції О.О.Конопкіна	на основі теорії функціональних систем П.К.Анохіна	- прийнята суб'єктом ціль діяльності; - суб'єктивна модель значущих умов; - програма виконавських дій; - система суб'єктивних критеріїв досягнення цілі; - контроль і оцінка реальних результатів; - рішення щодо корекції
Концепція функціональної системи В.Д.Шадрикова	теорія єдності предметно-дієвого, фізіологічного й психологічного блоків	- мотиви діяльності; - цілі діяльності; - програма діяльності; - інформаційна основа діяльності; - прийняття рішень; - підсистема діяльнісно важливих якостей
Концепція структурних компонентів Н.В.Кузьминої, А.О.Деркача	розвиток й удосконалення професійної системи, її стійкість і життєстійкість	- гностичний компонент; - проектувальний; - конструктивний; - комунікативний; - організаційний
Концепція актуальної	гнучкість алгоритму й чіткість структури	- суб'єкт; - морфологія;

представленості компонентів діяльності у психіці суб'єкта праці Г.В.Суходольського	діяльності, концептуальний і практичний аналіз та синтез діяльності	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мотивація;</li> <li>- функції;</li> <li>- динаміка;</li> <li>- різноманітність діяльностей</li> </ul>
Концепція спільної діяльності А.Л.Журавльова	Теорія групової (індивідуальної й колективної) діяльності Б.Ф.Ломова	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реальне об'єднання індивідуальних діяльностей і суб'єктів;</li> <li>- розподіл єдиного процесу діяльності на окремі функціонально пов'язані операції з їх розподілом між учасниками;</li> <li>- координація індивідуальних діяльностей суб'єктів;</li> <li>- управління індивідуальними діяльностями;</li> <li>- єдиний кінцевий результат (сукупного продукту);</li> <li>- єдиний простір й одночасне виконання індивідуальних діяльностей різними людьми</li> </ul>

Отже, наукові погляди практиків на психологічний аналіз професійної діяльності відкривають широкі можливості для здійснення цього процесу як на методологічному так і системо утворюючому рівні.

### **1.10.1. Психологічний аналіз трудових рухів**

Проведення психологічного аналізу трудової діяльності суб'єкта праці має свої особливості, коли праця людини тісно пов'язана з широким застосуванням трудових рухів.

Одним з перших дослідження рефлексорної роботи м'язів працюючої людини здійснив В.М.Бехтерев, що детально описано в його «об'єктивній психології» [3]. Вчений проводив численні дослідження, які допомогли встановити

взаємозв'язки між рефлекторною природою людського організму і впливом різних умов на розвиток нервово-психічної сфери.

Основи мікроаналізу рухових актів пов'язані з іменами Н.А.Берштейна й О.Фішера. Вчені вивчали трудові рухи за допомогою відео спостереження. Важливим завданням мікроструктурного аналізу було виділення рухів необхідних та корисних від помилкових і зайвих [10].

Ф.Джилбрет і Л.Джилбрет проводячи аналіз трудових рухів і дій, виділили наступні основні групи рухів [8]:

- такі, що позначають власне мікро рухи (взяти, перенести, монтувати, роз'єднати, поставити, опустити, тримати);
- пов'язаних із свідомим контролем перцептивно-моторних дій (шукати, знайти, відібрати, встановити);
- когнітивні дії (контролювати, планувати);
- такі, що узагальнюють основну виконавчу діяльність;
- такі, що пов'язані із паузами у роботі (відпочинок, вимушений простій).

К.К.Платонов, досліджуючи діяльність людини–оператора, виділяє наступну групу рухів:

- основні (мінімально необхідні для досягнення цілей діяльності у найбільш сприятливих умовах);
- такі, що виправляють (уточнюючі основні при відхиленні від оптимальних умов праці);
- додаткові (необхідні при дії факторів невиробничого характеру);
- аварійні (такі, що необхідні для ліквідації аварійної ситуації та такі, що за ознак особливої значущості виділяються у окрему групу);
- зайві (непотрібні та такі, що заважають рухам згаданим вище);
- помилкові (такі, що заміщують згадані вище рухи).

В.А.Ганзен, О.Р.Малхазов пропонують аналізувати діяльність як шестиетапну схему організації циклічно діючої двокільцевої, матричної, багаторівневої функціональної системи, до складу якої входять:

- а) механізм формування ставлення індивіда до ситуації, для розв'язання якої необхідна діяльність;
- б) механізм, що задає, механізм, який програмує, та механізм, що зіставляє;
- в) механізм, що забезпечує корекції як в середині кожного із згаданих вище механізмів, так і в системі у цілому.

Механізм формування ставлення індивіда до ситуації, що пред'являється, містить когнітивну, емоційну та мотиваційну складові, на основі яких індивід виділяє себе як суб'єкта рухової діяльності і визначає смислову структуру та задачу дії. Всі складові можуть нормально функціонувати лише завдяки орієнтовно-пошуковій діяльності та антиципації, які забезпечують обстеження

ситуації, побудову програми дії, руху, діяльності, контроль та корекцію прогнозованого результату.

Дослідження О.Р.Малхазова довели, що в управлінні руховою діяльністю слід виділяти три групи хвиль [13]:

- першу – становлять спонтанно-іннерваційні хвилі (основні чи провідні). Це найбільш первинні хвилі, які становлять найстаріший, первинний скелет рухів, їх ритмічну й динамічну основу;

- другу – механічно-реактивні (супутні) хвилі, що виникають лише на периферії. Виникнення їх припадає на період розвитку компенсаційної координації, заснованої на ефекторних реакціях пропріоцептивних сигналів, пов'язаних з позою та швидкістю руху органів (статестичні та тахіестичні механізми);

- третю – реактивно-іннерваційні (допоміжні), що є тими відображеннями корекційних сигналів, виникнення яких припадає на період компенсаційної координації з метою формування адекватних відповідей центральної нервової системи на діяльність кістково-м'язової периферії.

Таким чином, оцінка трудових рухів суб'єкта складається із наступних параметрів:

- часу протікання руху;
- оптимальності рухів із урахуванням біомеханіки людини;
- безперервності рухів;
- оптимальності м'язової активності;
- обсягів виконаної роботи;
- заощадження енергії;
- оптимальної координованості рухів.

Ідея оптимізації й економії рухів була здійснена вченими в мікроелементарному аналізі на основі принципу аддитивності [10].

***Запам'ятай:** психологічний аналіз професійної діяльності полягає у дотриманні єдиного загально методологічного підходу, який передбачає розгляд на трьох рівнях організації діяльності: окрема діяльність, дія, операція.*

***Обміркуй:** чому будь-яка дія відбувається за певними послідовними операціями?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Назвіть основні концепції психологічного аналізу професійної діяльності.
2. Які компоненти діяльності вчені пропонують для психологічного аналізу?

3. За якими послідовними операціями відбувається будь-яка «дія»?
4. Обґрунтуйте місце індивідуальної діяльності у спільній праці.

### Список рекомендованої літератури

1. Асмолов А.Г. Психология личности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 336 с.
2. Балл Г. А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект / Г. А. Балл. – М. : Педагогика, 1990. – 184 с.
3. Бехтерев В.М. Объективная психология. – М.: Наука, 1991. – 480 с.
4. Бодров В.А., Венда В.Ф. Короткая история развития системного подхода в отечественной инженерной психологии / Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. – М.: Наука, 1992.
5. Брушлинский А.В. Психология субъекта / Отв. ред. В.В.Знаков. – М.: Изд-во ИП РАН, 2003.
6. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛДУ, 1984. – 176 с.
7. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях (психолого-акмеологические основы). – М.: РАГС, 2003.- 156 с.
8. Джилбрет Ф.Азбука научной организации труда. – М.: Л., 1925.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. – Воронеж: Феникс, 1996. – 400 с.
10. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975.- 304 с.
11. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
12. Максименко С.Д., Носенко Е.Л. Експериментальна психологія: Навч. посіб. - К.: МАУП, 2002. - 128 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю: Монографія, – Київ.: Євролінія, 2002. – 320 с.
14. Помиткін Е.О. Підготовка особистості до діяльності в особливих умовах з урахуванням теорії психічного оберту М.Я.Грота // Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В.Помиткіної, Т.В.Вашеки, О.В.Сечейко. – К.: Аграр Медіа Груп, 2017. – с.226-228.
15. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. – М.: Изд-во ЛКИ, 2008. – 168 с.

## РОЗДІЛ II

### ПСИХОЛОГІЯ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

#### 2.1. Професійне самовизначення особистості

У соціально-психологічному вимірі професійне самовизначення дослідники розглядають як серію задач, що суспільство ставить перед особистістю, яка формується, і які особистість повинна вирішити за певний період часу; як процес поетапного прийняття рішень, за допомогою яких індивід формує баланс між своїми побажаннями та нахилами, з одного боку, і потребами суспільства – з іншого; як процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність.

Професійне самовизначення особистості є складовою загального самовизначення, яке розглядається у психології як свідомий акт вияву і ствердження власної позиції в проблемних ситуаціях. Як стверджує Г.А.Цукерман, навіть підлітки 11-12 років можуть ставити серйозні завдання саморозвитку [13].

За своєю сутністю професійне самовизначення особистості вчені (Е.Ф.Зеєр, Є.О.Климов, Н.С.Пряжников, В.О.Толочек та ін.) розглядали як один з найважливіших проявів психічного розвитку людини, як процес її становлення в якості повноцінного учасника спільноти професіоналів і суспільства взагалі [4; 6, 10]. На думку дослідників, виконання соціально значущої діяльності, спрямованої на виробництво соціально цінного продукту, є критерієм смислових і мотиваційних пошуків і рішень людини. У цих рішеннях кристалізовані свідомі і підсвідомі аспекти, а у самому рішенні інтегрується попередній досвід і цілі в майбутньому.

«Якщо ви вдало оберете роботу і вкладете в неї свою душу, то щастя саме вас знайде» – писав К.Д.Ушинський, підкреслюючи стратегічне значення професійного самовизначення. Професійне самовизначення людини є процесом її активної орієнтації у світі професій, пов'язаним із пошуком сенсу трудової діяльності, з її внутрішніми та зовнішніми конфліктами, професійними та життєвими кризами. Це процес періодично повторюваних виборів протягом усієї професійної кар'єри особистості.

У сучасній психології здійснено визначення складових, рівнів, та основних особливостей форм реалізації професійного самовизначення людини на різних етапах життєвого шляху.

Зокрема, В.О.Толочек [12] вважав першою найважливішою складовою професійного самовизначення – формування професійної самосвідомості, а другою – професійну придатність, умови та шляхи її формування.

Є.О.Климов виділяв два рівні професійного самовизначення:

- а) гностичний (перебудова свідомості і самосвідомості);
- б) практичний (реальні зміни соціального статусу людини).

Е.Ф.Зеєр виокремлював наступні основні особливості професійного самовизначення:

- вибірковість ставлення людини до світу професій;
- здійснення вибору з урахуванням індивідуальних здібностей людини, вимог професії та соціально-економічних умов;
- постійне самовизначення протягом життя, постійна рефлексія свого професійного буття і самоствердження в професії;
- ініціювання та актуалізація процесу іншими подіями (закінчення навчання, зміна місця проживання тощо);
- сприйняття самовизначення як самореалізації та актуалізації, як прояв соціальної зрілості особистості.

Е.І.Рогов пов'язував успішність професійного самовизначення з критерієм життєвого успіху особистості і зазначав, що воно реалізується у єдності трьох суб'єктивно-особистісних форм життєдіяльності людини: виборі трудового простору для прикладення особистістю ресурсів трудової активності; виборі професії; реалізації змісту трудової діяльності.

При цьому прийняття рішення щодо вибору професії – ключовий момент професійного самовизначення суб'єкта. Він конкретизує цілі, сенс буття, те чому особистість віддає переваги. Все це є відображенням соціальної активності індивіда.

На практиці професійному самовизначенню особистості має сприяти професійна орієнтація – комплекс психолого-педагогічних та медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування молоді у відповідності з бажаннями, схильностями і сформованими здібностями і з урахуванням потреби у спеціалістах народного господарства і суспільства в цілому. Професійна орієнтація включає професійну просвіту, професійне виховання, професійне консультування, професійний розвиток.

На думку американського дослідника Ф.Парсонса, для правильного вибору професії людині необхідно мати ясне уявлення про себе і свої здібності. Крім цього вона повинна знати про вимоги, які пред'являються професією, і можливості реалізації поставлених цілей. Закінчується етап вибору встановленням відповідності між вимогами професії і здібностями особистості.



У вітчизняній психології вчені (К.О.Абульханова-Славська, Є.О.Климов, В.Т.Кудрявцев, Ю.П.Поваренков, В.Д.Шадриков та ін.) вказують на те, що професія може впливати на особистість і на зміни особистості у ході професійного розвитку. Сам же процес формування професіонала отримав у вітчизняній психології назву професіоналізації.

Невірний і випадковий вибір професії призводить у майбутньому до небажаних наслідків: низької продуктивності праці; помилок і браку в роботі; незадоволення і пригніченого стану людини (психічні розлади); економічних втрат на переучування та перекваліфікацію.

Натомість правильний і своєчасний вибір професії у подальшому в 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів; на 10-15% підвищує продуктивність праці; в 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів.

Проблемі професійного самовизначення молоді присвячено праці Н.А.Побірченко, В.В.Рибалки, В.В.Синявського, Б.О.Федоришина та ін.

Вчені вказують, що вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема. Це складний акт самовизначення – свідомого вибору суб'єктом професійної життєвої позиції, яка стає вирішальним чинником у виборі способів розв'язання тих чи інших життєвих проблем. Процес професійного самовизначення завершується досягненням стабільного становища у тій чи іншій професійній сфері соціального життя й формуванням відповідних переконань, принципів, ціннісних орієнтацій та мотивації.

Під професійним самовизначенням розуміють самопізнання та об'єктивну оцінку людиною власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. Це процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності (вибір професії, професійного навчального закладу, місця працевлаштування).

Професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає:

- 1) самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста;
- 2) усвідомлення своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей;
- 3) саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети.

Структурним компонентом професійного самовизначення є наявність професійного плану – обґрунтованого уявлення про обрану сферу трудової діяльності, про способи оволодіння майбутньою професією і перспективи

професійного росту. Професійний план – це складова життєвого плану – уявлення людини про бажаний спосіб життя, тобто про соціальний, професійний, сімейний статус, а також про шляхи і способи його досягнення.

Н.Н.Захаров і В.Д.Симоненко віднесли до основних компонентів професійного плану такі: уявлення про роль праці в житті людини (ціннісно-мотиваційний аспект вибору професії); далека перспективна професійна мета (мрія), узгоджена з іншими життєвими цілями (сім'я, рівень матеріального добробуту та ін.); ближні професійні цілі (як етапи і шляхи досягнення далекої мети); резервні варіанти та їх ієрархія; знання професій і відповідних професійних навчальних закладів; знання своїх можливостей для досягнення поставленої мети (реальна самооцінка внутрішніх і зовнішніх факторів вибору професії); знання шляхів підготовки до досягнення поставленої мети і шляхів роботи над собою; реальна підготовка до досягнення мети і реалізація окремих компонентів професійного плану в ході пробних пошукових дій; при потребі – інший варіант професійного плану, новий професійний вибір у випадку невідповідності можливостей і вибраних перспектив.

Аналіз літературних джерел показує, що до завдань професійного самовизначення вчені відносять:

- 1) формування установки особистості на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення;
- 2) ознайомлення зі світом професій, потребами ринку праці, правилами вибору професії;
- 3) забезпечення самопізнання та сформованості «образу Я» суб'єкта майбутньої професійної діяльності;
- 4) формування вміння зіставляти «образ Я» з вимогами професії до особистості та потребами ринку праці, створювати на цій основі професійний план і перевіряти його;
- 5) формування вміння аналізу різних видів професійної діяльності, враховуючи їх спорідненість за психологічними ознаками та схожістю вимог до людини;
- 6) створення умови для перевірки можливостей самореалізації у різних видах професійної діяльності шляхом організації професійних спроб;
- 7) забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості;
- 8) формування мотивації та психологічної готовності до зміни професії і переорієнтації на нову діяльність;
- 9) виховання корисних загальнолюдських та загально професійних якостей особистості [9].

Як будь-який особистісний процес професійне самовизначення має свої суперечності: між прагненням молодшої людини до самостійності та потребою у кваліфікованій допомозі дорослих; між соціальною орієнтацією молоді переважно

на престижні професії та потребою держави у спеціалістах; між бажанням продовжувати освіту після закінчення школи та зниженням інтересу до навчання в більшій частині сучасної молоді; між професійними намірами молоді і можливостями їх реалізації; між професійними намірами та здібностями; між прагненням молоді до самостійності та відсутністю вміння обґрунтовано прийняти рішення щодо вибору професії; між усвідомленням рівня свого загального розвитку та можливістю менш кваліфікованої праці; між бажанням спробувати свої сили та відсутністю такої можливості у школі, ВНЗ; між станом здоров'я та медико-фізіологічними вимогами професії; між сучасними вимогами до спеціаліста та діючими формами та методами професійної підготовки; між професійними намірами молоді з високим рівнем освіти і значною часткою малокваліфікованої ручної праці [9].

Допомога у професійному самовизначенні передбачає організацію й здійснення керуючого впливу на психологічну сферу особистості відповідним арсеналом педагогічних засобів із метою підготовки до свідомого та самостійного вибору професії.

Важливо зазначити, що всупереч складеним стереотипам, професійне самовизначення молоді не завершується з вибором вищого навчального закладу (ВНЗ) та початком професійного навчання. Проблема прийняття рішення щодо обраної професії ще не закрита і може розв'язуватися студентом усі п'ять років.

По-перше, на перших курсах у студента може з'являтися розчарування з приводу вивчення окремих дисциплін, які начебто не надають знання з обраного фаху. Сюди ж відносяться розчарування, пов'язані з вимогами окремих викладачів до вивчення дисциплін та форм оцінювання. Це можуть бути занадто великі обсяги вивчення матеріалу (особливо на самостійну підготовку), специфічні вимоги до форм підготовки (реферати, курсові, побудова логічних схем вивченого матеріалу тощо) та подачі матеріалу (виступ за кафедрою перед групою чи перед усім потоком), особливості оцінювання (за кредитно-модульною системою). У студентів загострюється почуття справедливості, зростає розбіжність між уявленим та реальним навчанням у ВУЗі, що призводить до психологічного дискомфорту.

Наведені психологічні явища відносять до процесу адаптації молоді до навчання. Однак, не можна відкидати той факт, що у студентів залишається невизначеність: чи сюди я прийшов? А чи правильний професійний вибір зробив? Отже, питання правильного професійного вибору залишається відкритим.

По-друге, на старших курсах у період написання диплому та проходження переддипломної практики, студенту знову необхідно приймати відповідальне рішення: а яке ж саме робоче місце обрати у різноманітній професії? Мова йде, перш за все, про спеціалізацію у конкретному професійному напрямі. Наприклад, якщо

це професія «психолог», то ким бути: дослідником-психологом, викладачем психології ВУЗу, психологом організації, шкільним психологом, практичним психологом, психологом-консультантом, аналітиком, тренером тощо.

Отже, прийняття особистісного рішення щодо професійного вибору є надзвичайно відповідальним, стратегічно значущим, пролонгованим у часі процесом, який вимагає кваліфікованих знань, практичних навичок і рішучих дій.

***Запам'ятай:** професійне самовизначення – процес самопізнання та об'єктивна оцінка людиною власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією.*

***Обміркуй:** які чинники сучасного мережевого соціуму найбільше впливають на вибір професії?*

### ***Питання для самоперевірки***

1. Дайте визначення професійного самовизначення та його основних проблем.
2. Які заходи включені в систему професійної орієнтації?
3. Які завдання вирішує професійне самовизначення?
4. Які можливі суперечності постають у процесі професійного самовизначення?

### ***Список рекомендованої літератури***

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Барановский А. Б. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации: учеб.-метод. пособ. / Барановский А. Б., Потапенко Г. М., Щекин Г. В. – К., 1991. – С. 30-40.
3. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников. – М.: Просвещение, 1988. – 270 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Калугин Н. И., Сазонов А. Д., Симоненко В. Д. Профессиональная ориентация учащихся. – М.: Просвещение, 1983. – 191 с.
6. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
7. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.

8. Кудрявцев В. Т. Выбор и надситуативность в творческом процессе: опыт логико-психологического анализа проблемы // Психол. журн. – 1997. – Т. 18. – № 1. – С. 16–30.
9. Помиткіна Л.В. Використання наративного методу у процесі дослідження особливостей професійного самовизначення студентської молоді / EDUKACJA ZAWODOWA I USTAWICZNA / Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. – Warszawa, 2016. – Р. 283-291.
10. Помиткін Е. О. Онтогенетичний вимір розвитку особистості професіонала // Розвиток професіонала і професіоналізму: теорія і практика : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. – с.255-259.
11. Помиткін Е.О. Психологічні фактори зміни професійної орієнтації у дорослому віці // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник (За редакцією Т.Левовицького, І.Вільш, І.Зязюна, Н.Ничкало).- К., Ченстохова, 2012. – Вип. XIV. – С.399-405.
12. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
13. Цукерман Г.А. Психология саморазвития: задача для подростков и их педагогов. – Рига: Пед. центр «Эксперимент», 1997. – С. 196.

## 2.2. Адаптація суб'єкта до професійної діяльності

Як відомо, *професійна адаптація* – це процес звикання нового співробітника до вимог робочого місця, особливостей колективу та корпоративної культури організації.

Пріоритет започаткування уявлень про адаптацію належить учінню К.Бернара про сталість внутрішнього середовища. Основні положення концепції К.Бернара розвинув У.Кеннон, який вперше ввів термін «гомеостаз». Вчений розглядав гомеостаз і як внутрішній стан, і як відношення у системі «організм-середовище». Р.Ешбі, Ф.Б.Березін, О.М.Кокун та ін. виділяють наступні рівні адаптації: 1) субклітинний, 2) клітинний, 3) тканинний, 4) окремого органу, 5) окремої системи органів, 6) цілісного організму, 7) груповий, 8) популяційний, 9) видовий, 10) біоценотичний, 11) екосферний.

В.П.Казначєєв виділяє два аспекти розгляду адаптації – статичний та динамічний. Статичний аспект вказує на властивість (стан) біосистеми, її

стійкість до умов середовища – рівень її адаптованості. Динамічний – на процес пристосування біосистеми до умов середовища, що змінюються.

У сучасних дослідженнях адаптації вчені виділяють три основних напрями:

1. Клініко-психологічні дослідження, предметом яких є вплив стресогенних подій на психосоматичний стан суб'єкта. Головною метою цих досліджень є найповніший опис симптомів розладу та їх оперативне усунення.

2. Фізіологічні та гігієнічні дослідження, під час яких вивчається реакція окремих організмів (систем органів) на робоче навантаження, чи на несприятливі умови діяльності. Під адаптацією під час такої праці розуміють процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримання внутрішнього гомеостазу.

3. Комплексне вивчення психічних і функціональних станів людини у трудовій діяльності. У дослідженнях такого роду науковці спираються на традиції психології праці та намагаються висунути на перший план активність суб'єкта праці, і виходять із вторинних фізіологічних змін функціонального стану щодо мотивів та цілей людини у процесі адаптації.

Також виділяють наступні види адаптації: фізіологічну, психічну та психофізіологічну.

До загальних закономірностей адаптації можна віднести: суб'єктивні (вік, стать, фізіологічні та психологічні характеристики особистості) та фактори середовища (умови праці, режим та характер діяльності, особливості соціального середовища).

Характерною рисою адаптованої системи є економічність функціонування з метою максимальної економії ресурсів організму. Виконання кожного виду діяльності людиною має певну психофізіологічну «ціну». А.М.Карпуніна, В.І.Розов виділили три основні показники «ціни» адаптації: 1) особистісну «ціну», зумовлену змінами стійких особливостей, що виникають у процесі пристосування; 2) суб'єктивну «ціну», яка характеризує ступінь психічного комфорту-дискомфорту; 3) соматичну «ціну», що являє собою показник функціонування фізіологічних підсистем у процесі адаптації і виявляється у різних соматичних симптомах та синдромах.

Е.Ф.Зеєр виділяє наступні типи криз професійного становлення:

1. Нормативні кризи: кризи психічного розвитку; кризи професійного становлення (вікові кризи).
2. Ненормативні (необов'язкові) кризи: критичні (втрата працездатності, розлучення, безробіття, міграція, позбавлення волі).
3. Невротичні кризи (перебудова свідомості, інстинкти, ірраціональні тенденції, тобто внутрішні конфлікти, життєві кризи).

Також вчений виділяє основні детермінанти професійних деструкцій:

- 1) об'єктивні, такі що пов'язані із соціально-професійним середовищем;
- 2) суб'єктивні, які зумовлені особливостями особистості та характером професійних взаємин;
- 3) об'єктивно-суб'єктивні, які породжені системою та організацією професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівника.

Е.Ф.Зеєр намічає можливі шляхи професійної реабілітації:

- 1) підвищення соціально-психологічної компетентності та аутокомпетентності;
- 2) діагностика професійних деформацій та розробка індивідуальних стратегій їх подолання;
- 3) проходження тренінгів особистісного та професійного зростання;
- 4) аналіз професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного та професійного росту;
- 5) профілактика професійної дезадаптації початківця;
- 6) оволодіння прийомами саморегуляції емоційно-вольової сфери та самокорекціями професійних деформацій;
- 7) систематичне підвищення кваліфікації, періодичний перехід на нову кваліфікаційну категорію або посаду.

У психології праці розглядають індивідуальний стиль діяльності (ІСД) та стиль професійної діяльності (СПД). Інтерпретація ІСД передбачає не тільки розгляд діяльності окремого індивіда, але й питання про ефективну інтеграцію індивідів у сучасній діяльності.

В.С.Мерлін виділяв: формування симптомокомплексів, що характеризують окремі властивості особистості; зміни інтенсивності та частоти прояву індивідуальних властивостей особистості по мірі її розвитку; виникнення нових зв'язків між індивідуальними властивостями – формування інтегральної індивідуальності.

Інтерпретація СПД диференційована за різними позиціями (вертикальна кар'єра), (горизонтальна кар'єра – розвиток професіоналізму, підвищення соціального статусу та авторитету як експерта).

Стиль життя особистості дослідники (Ш.Блер, М.Вебер, Т.Верден, П.Жане, С.Л.Рубінштейн та ін.) пов'язували із приналежністю людей до певного соціального прошарку, діяльності тощо. Сьогодні існує три підходи до цієї проблеми: концептуальний (вивчення стилю на базі узагальнених філософських, соціологічних та психологічних категорій); інтегральний (де це поняття визначається на основі синтезу елементарних та достатньо вивчених компонентів, що інтегруються у нове якісне утворення – поведінка, активність, відносини, саморегуляція, тощо); емпіричний (дослідження та описання різних моделей, варіантів, стратегій поведінки, відносин, котрі можна визначити як часткові прояви стилю життя).

Н.С.Пряжников виділяє наступні концептуальні рівні допомоги людині у професійному та особистісному самовизначенні:

- адаптаційно-виробничий (адаптаційно-технологічний). Головна мета – допомога людині увійти у конкретну виробничу структуру без зайвих перешкод для підвищення ефективності цієї діяльності;
- соціально-адаптаційний (допомогти людині побудувати привабливий образ життя);
- ціннісно-змістовний (допомогти людині визначитися із смислом та знайти смисл у професійному та особистісному самовизначенні).

Отже, професійне самовизначення особистості є важливим етапом у побудові особистістю не лише професійної кар'єри, але й власного життєвого шляху.

***Визначення:** професійна адаптація – це процес звикання нового співробітника до вимог робочого місця, особливостей колективу та корпоративної культури організації.*

***Обміркуй:** способи допомоги людині у професійній адаптації.*

### **Питання для самоперевірки**

1. Охарактеризуйте явища, процеси, закономірності, які відносяться до психологічних механізмів адаптації людини до трудової діяльності.
2. Назвіть умови, що забезпечують професіоналізм та самосвідомість суб'єкта праці.
3. Виділіть основні детермінанти розвитку професійної самосвідомості суб'єкта.
4. Вкажіть концептуальні рівні допомоги людині у професійному самовизначенні.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта; Наука, 1998. – 168 с.
2. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. - М.: Флинта, 2003. - 320 с.
3. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.



5. Помиткін Е.О. Психологічні механізми духовного розвитку сучасного професіонала // Соціальна психологія / Український науковий журнал. - №4, 2010. – С.47-54.
6. Помиткін Е.О. Психологічні механізми духовного розвитку професіонала: сутність та діагностика // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник (За редакцією Т.Левовицького, І.Вільш, І.Зязюна, Н.Ничкало).- К., Ченстохова, 2008. – Вип. X. – С.281-287.
7. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. – 352 с.
8. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. – 152 с.

### 2.3. Професійна придатність та професіоналізм людини

Необхідність випробувати й оцінювати індивідуально-психологічні особливості людей для вирішення різноманітних практичних задач була зрозуміла дуже давно, на зорі історії людства. Так, ще в третьому тисячолітті до нашої ери в Древньому Китаї існувала система перевірки обличчя людей, які бажали зайняти місця державних чиновників, а в Древньому Вавилоні оцінювалися деякі якості випускників у школах для підготовки писарів. Однак історія наукового визначення професійної придатності людини почалася значно пізніше.

Найбільший розвиток проблема професійної придатності отримала у військовій авіації. У період Першої світової війни було встановлено, що 90% аварій були викликані непридатністю пілотів до льотної справи. У зв'язку із цим у 1917 р. у Петрограді була створена спеціальна комісія щодо вивчення праці пілотів і планового психологічного відбору кадрів.

На сьогодні, *професійну придатність* визначають як міру відповідності якостей людини як суб'єкта діяльності до вимог професії та здатність індивіда виконувати відповідні трудові функції, що визначаються цією професією. Так, В.А.Бодров виділяє наступні принципи оцінки професійної придатності:

1. Використання системного підходу у дослідженнях процесів взаємозв'язку та взаємної детермінації системи «суб'єкт-об'єкт».
2. Використання діяльнісного підходу, заснованого на концепції діяльності.
3. Використання особистісного підходу, за допомогою якого реалізується роль «внутрішніх факторів» діяльності суб'єкта.
4. Використання комплексного підходу до визначення та формування професійної придатності як системного явища.

5. Врахування принципу динамічності, який передбачає раціональну послідовність в оцінках, прогнозах та формуванні придатності суб'єкта.

6. Врахування принципу активності, що передбачає вивчення індивідуально-типологічних та особистісних відмінностей суб'єкта.

7. Врахування принципу диференційованого прогнозування, що орієнтований на визначення індивідуально-типологічних та особистісних відмінностей суб'єкта.

8. Врахування принципу динамічності (адаптивності, відносності) критеріїв оцінки щодо кандидатів на навчання, службу тощо.

На основі врахування психологічних і медичних передумов успішної діяльності Є.А. Климов виділяє наступні *види професійної придатності*:

1. Придатність до діяльності (відсутність протипоказань).

2. Непридатність (тимчасова, постійна). Наявність відхилень у стані здоров'я, несумісних з вимогами професії.

3. Відповідність певної області діяльності. Немає протипоказань за здоров'ям, є особистісні якості, які вказують на успішність діяльності за даною професією.

4. Призначення людини до конкретного виду діяльності. Вищий рівень професійної придатності, який характеризується наявністю ознак відповідності людини вимогам діяльності.

Поняття професійної придатності використовується для характеристики людини з точки зору її відповідності вимогам трудової діяльності. Включення людини у діяльність породжує формування й прояв її системної властивості, яка відображає ступінь індивідуальних можливостей виконувати трудові функції на заданому рівні ефективності, надійності та безпеки протягом певного часу.

До основних етапів процесу формування професійної придатності відносять:

1. Трудове виховання та навчання (підготовка молодого покоління до праці, вибору професії).

2. Професійна орієнтація (допомога у виборі професії: просвіта, консультування, корекція професійних планів тощо).

3. Професійний відбір (визначення ступеню придатності індивіда до даної професії).

4. Професійна підготовка – програми, методи, засоби навчання.

5. Професійна адаптація – застосування засобів, методів і критеріїв оцінки пристосування суб'єкта до змісту й умов конкретної діяльності.

6. Професійна діяльність – забезпечення раціональної організації праці (регламентація), умов і змісту професійної діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного самоудосконалення й задоволеності працею.

7. Професійна атестація – періодична оцінка професійної кваліфікації, необхідна підготовка та перепідготовка.

8. Професійна реабілітація – відновлення функціонального стану організму й психіки після напруженої праці, або перенесених захворювань.

Цілеспрямоване вивчення трудової діяльності здійснюється за двома напрямками. За першим (Б.Г.Ананьєв, Н.А.Бернштейн, А.К.Гастєв, К.М.Гуревич, Н.Д.Левітов та ін.) докладно проводився психофізіологічний аналіз професій. За другим (А.Ф.Лазурський, С.Г.Геллерштейн, К.К.Платонов, І.Н.Шпільнер та ін.) – здійснювалися дослідження з метою розробки класифікацій професій для подальшого їх проектування. Як зазначалося у попередніх розділах, такі підходи дали змогу оформитися спеціальному підходу – професіографії.

На основі аналізу професійної придатності суб'єкта визначається його *компетентність* – сукупність знань, обізнаності, авторитету у певній області. Виділяють такі види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну. *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 можна віднести: соціально-перцептивну (знання людей); соціально-психологічну (знання закономірностей поведінки); аутопсихологічну (самопізнання, самооцінка, самоконтроль); комунікативну; психолого-педагогічну.

Мірою професійної придатності визначено професіоналізм суб'єкта. Таким чином, професіоналізм – ступінь опанування та реалізації індивідом професійно-посадових вимог та відповідного кваліфікаційного рівня їх виконання, або міра якості виконання індивідом вимог до конкретної професійної діяльності. *Професіоналізм* – це інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації (Симанюк Е.Е.). Професіоналізм суб'єкта являє собою якісну характеристику, що відображає високий рівень професійно-важливих і індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця.

Як зазначалося у попередніх розділах, модель фахівця може включати: професіограму; професійно-посадові вимоги; кваліфікаційний профіль суб'єкта праці.

**Запам'ятай:** професійна придатність – здатність суб'єкта праці виконувати відповідні трудові функції, що визначаються певною професією.

**Обміркуй:** чи є різниця між змістом понять «професійна компетентність» та «психологічна компетентність».

### *Питання для самоперевірки*

1. Розкрийте зміст поняття «професійна придатність».
2. Дайте визначення змісту поняття «компетентність».
3. Як співвідносяться поняття «професіоналізм» та «модель фахівця»?
4. Назвіть основні етапи процесу формування професійної придатності.
5. Розкрийте сутність феномену професіоналізму.

### *Список рекомендованої літератури*

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука, 1991. – 271 с.
2. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
3. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 20 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: «Знание», 1996. – 308 с.
5. Помыткин Э.А. Онтогенетическое измерение развития личности профессионала / YEARBOOK OF INTERNATIONAL UNIVERSITY COLLEGE. - Volume VII. - TENTH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE «EDUCATIONAL MANAGEMENT: EFFECTIVE PRACTICES», Scientific Research and Creativity, 2014. - Dobrich: International University College , Bulgaria, 2014. – P.284-287.
6. Помиткін Е.О. Психологічні механізми духовного розвитку професіонала: сутність та діагностика // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник (За редакцією Т.Левовицького, І.Вільш, І.Зязюна, Н.Ничкало).- К., Ченстохова, 2008. – Вип. X. – С.281-287.
7. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
8. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 1996. – 320 с.

## 2.4. Працездатність та функціональні стани суб'єкта праці

Розглядати працездатність суб'єкта праці, перш за все, необхідно зі з'ясування протилежних її полюсів: функціональних станів; розглянемо їх природу.

*Функціональні стани* відносяться до групи праксичних (від лат. *praxis* – справа, діяльність) психічних станів, які виступають результатом включення суб'єкта в діяльність, у ході якої вони формуються й активно перетворюються, здійснюючи при цьому вплив на успішність реалізації певної діяльності. Сукупність внутрішніх функціональних можливостей суб'єкта праці визначається поняттям *працездатності*.

Ще В.М.Бехтерев, основоположник об'єктивної психології, досліджуючи психофізіологічну природу людини, вказував, що у кожної людини своя працездатність, типова крива роботи м'язів, яка відрізняється певною сталістю [1, С.410-414]. У цьому він бачив особливості індивідуальності кожного суб'єкта праці. Вчений виділяв розумову (яка залежить від центральної нервової системи) й м'язову (яка більше залежить від периферійної нервової системи) стомлюваність індивіда. Причому розумова стомлюваність настає раніше ніж м'язова. Центральна нервова система після короткого відпочинку отримує здатність шляхом відповідних імпульсів продовжувати певну роботу, але для цього необхідно підтримувати живлення (особисті імпульси (задоволеність, переконання тощо)). Таким чином, стомлюваність залежить головним чином від роботи центрів і для того, щоб продовжувати роботу, необхідно давати деякий час для відновлення змін на клітковому рівні.

Також вчений дослідив, що усяка розумова робота ослаблює м'язові тканини, що може свідчити про вплив нервово-психічної діяльності на будь-яку фізичну працю. Крім того центральна нервова система має здатність генетично передавати симптоми стомлюваності: якщо тварину фізично виснажити, а потім її кров перелити іншій, то в останньої будуть розвиватися усі ті самі явища стомлюваності, притаманні першій тварині. Іще декілька цікавих закономірностей: стомлюваність одних м'язів передається іншим; на стомлені м'язи позитивно впливає масаж; чим раніше зупинитися в роботі на відпочинок, не доводячи до повної стомлюваності певні м'язи, тим довше вони можуть працювати. Тобто кількість роботи зростає, чим повільніший ритм м'язових скорочень. Можливо саме тому холерики працюють швидко, але скоріше стомлюються, ніж флегматики, які працюють повільно, але здатні працювати набагато довше, тобто вони більш витриваліші.

Вчений довів, що м'язова робота коливається в різні години дня: збільшується біля 10 год. ранку і зменшується близько 12 год., потім знову збільшується – в 14 год. і зростає до 16 год. дня, а перед 18 год. знову зменшується. Це узагальнені дані, оскільки трудову діяльність вчений вважав суто індивідуальною якістю суб'єкта праці; вважав, що на відпочинок та відновлення працездатності необхідно розраховувати власну одиницю часу для кожного індивіда.

Таким чином, Бехтерев В.М. дослідив, що на конкретну діяльність впливає як центральна нервова система (розумова) так і периферійна, що здійснюється конкретними м'язами, тобто стомлюваність індивіда від фізичної роботи є результатом як стомлюваності нервових центрів так і безпосередньо м'язів. Це свідчить про те, що якщо протягом певного періоду часу фізично працювати так, щоб не доводити себе до стомлюваності (періодично відпочивати), то така праця є більш продуктивною.

Також вчений дослідив фактори, які пригнічують м'язову роботу, а саме сприяють розвитку м'язової стомлюваності, такі як: стомлюваність (тривалий час без відпочинку), голод, зниження атмосферного тиску, висока температура, підвищена вологість, тютюнопаління; до факторів підвищення працездатності відносив: фізичні вправи, сон, своєчасне харчування, підвищений атмосферний тиск тощо.

Таким чином, *працездатність особистості* – це здатність до тривалої продуктивної трудової діяльності, що виявляється на рівні організму, індивіду та особистості [3, с.49-53.].

На рівні організму працездатність виявляється у психофізіологічних процесах, що базуються на силі, рухливості і врівноваженості процесів збудження і гальмування нервової системи, як основи психічних реакцій і дій і всієї трудової діяльності та життєдіяльності працівника.

На рівні індивіда працездатність виявляється в інтенсивності, ритмі, тривалості, динаміці сенсорно-перцептивних, атенційних, мнемічних, мислительних та імажинативних дій, які забезпечують засвоєння та репродукування професійних знань, умінь і навичок у трудовій діяльності.

На рівні особистості працездатність виявляється у стійкості, інтенсивності та креативності комунікативних, мотиваційних, характерологічних, рефлексивних, едукативних, інтелектуальних та психофізіологічних властивостей, здібностей працівника, що забезпечують продуктивний, творчий характер трудової діяльності. Особистісний рівень включає в себе усі попередні рівні, бо неможливий без їх функціонування.

Працездатність особистості забезпечує кількісний і якісний бік перетворення предмету праці у продукт трудової діяльності.

Працездатність є змінною величиною і характеризується певною межею, яка визначається типом НС, тобто типом темпераменту, індивідуально-психологічними та соціально-психологічними властивостями особистості, наприклад, раціональною, інтелектуально доцільною організацією трудового процесу, використанням сучасних знань, ефективних прийомів, професійних умінь і навичок, високою самоорганізованістю, рефлексивною саморегуляцією праці, сформованістю професійно важливих рис характеру, доцільною мотивацією праці, оптимальним спілкуванням із партнерами по спільній трудовій діяльності (взаєморозуміння, взаємодія, безконфліктність тощо), наявністю сприятливого психологічного клімату у трудовому колективі.

Вчені й дослідники вказують, що слід враховувати при оцінці працездатності також стать, вік працівника, стан його здоров'я, стаж роботи, ступінь майстерності тощо.

Як вказує В.В.Рибалка, працездатність не є постійною величиною, а має свою динаміку, що виявляється у підвищенні або зниженні її рівня протягом робочої зміни, доби, тижня, місяця, року і всього життя. Вчений пропонує ряд графіків для розгляду та аналізу стану працездатності (рис. 3-10).

Працездатність (у %)

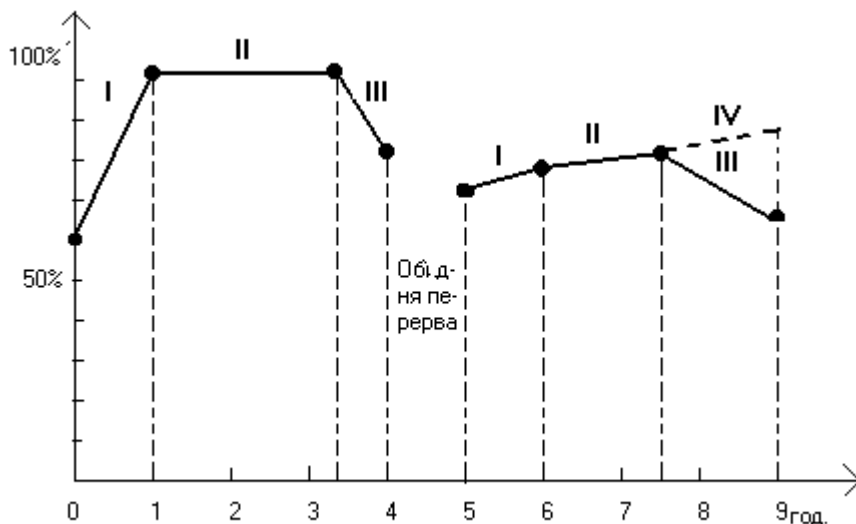


Рис. 3. Динаміка та стадії зміни працездатності протягом робочої зміни: I – стадія впрацювання; II – стадія стійкої працездатності на високому рівні; III – стадія прогресуючої втоми; IV – стадія кінцевого пориву.

В.В.Рибалка також звертає увагу на те, що працездатність може змінюватись залежно від типу акцентуації. Так, циклоїдні акцентуати, а ними часто стають меланхоліди зі слабкою нервовою системою, мають, щоб встигнути

за представниками інших, більш сильних типів темпераменту, працювати циклічно, двофазно. В першій фазі вони мобілізуються, гіперкомпенсують свою слабкість, але на другій фазі мусять відтворювати надмірно втрачені сили. При цьому в середині другої фази може досягатись стадія депресії, яка небезпечна виснаженням, дратівливістю, суїцидним ризиком.

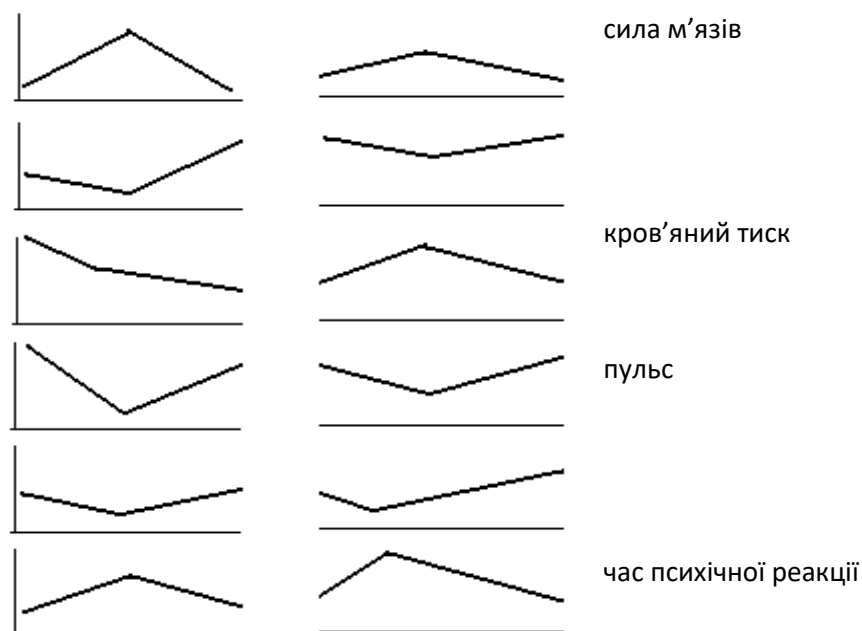


Рис. 4. Криві працездатності протягом робочої зміни за різними психосоматичними показниками.

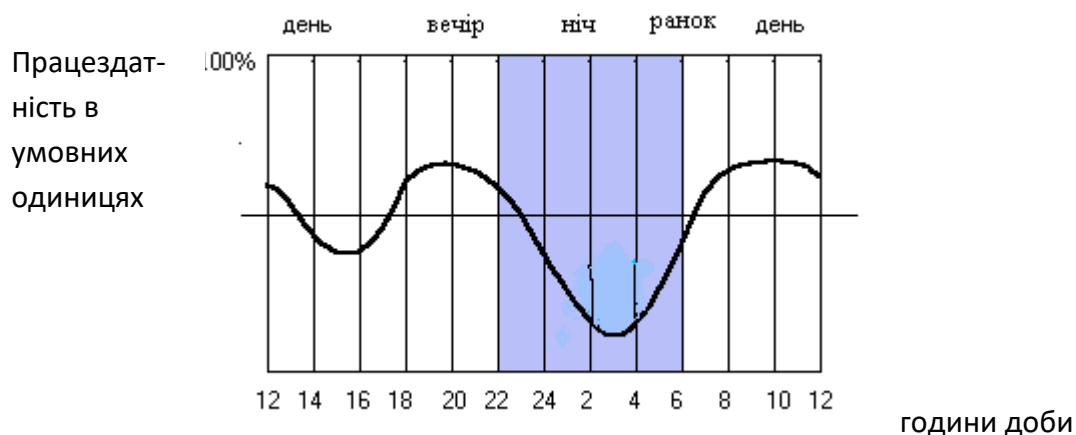
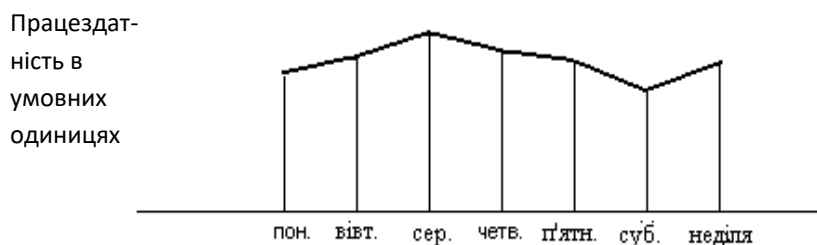


Рис 5. Коливання працездатності впродовж доби.

Рис. 6. Динаміка працездатності протягом тижня.





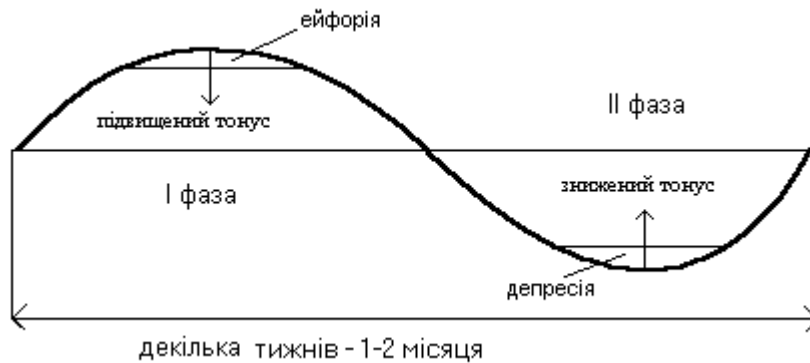


Рис.7. Зміни тону у циклоїдних акцентуатів протягом декількох місяців або тижнів.

Рис. 8. Зміна працездатності протягом року.



Вчений звертає увагу на важливі дослідження та експерименти, проведені сучасним психологом професором Б.Й.Цукановим. Дослідник вирахував великий біологічний цикл людини (С), що дорівнює  $C=8,51$  років для чистих меланхоліків (а для інших типів він може бути вирахований, якщо помножити 8,51 на тау-тип) [4, с. 66]. Впродовж цього циклу тонус людини поступово збільшується, а з його середини падає до певної величини. У кінці цього циклу, в так званій точці сингулярності, співпадають кінцівки більше як 100 часткових циклів людини – місячних, добових, дихальних, серцевих тощо. Це може стати загрозливим в плані прояву у людини хвороб у несприятливих умовах у ці моменти. Кожний великий біологічний цикл ділиться на чотири більш менших, кожний з останніх – ще на чотири менших і т.д. Увесь життєвий шлях людини складається з великих біологічних циклів. У кінці кожного великого циклу слід виявляти обережність, не створювати екстремальні ситуації, щоб уникнути,

зокрема, загрози, для частини меланхолоїдів і сангвіноїдів, інфаркту (починаючи з 4-6 циклу) та летального кінця (кінець 9-10 циклів).

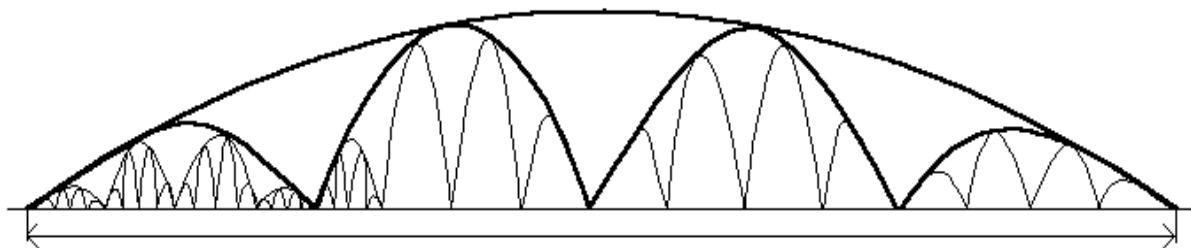


Рис. 9. Великий біологічний цикл. ( $C = 8,51$  рік  $\times$   $\tau$ -тип) за Б.Й.Цукановим.

$C_1$     $C_2$     $C_3$     $C_4$     $C_5$     $C_6$     $C_7$     $C_8$     $C_9$     $C_{10}$



Рис. 10. Цикли зміни життєвого тону впродовж життя для особистості з  $\tau$ -типом 1,0 сек. (чистий меланхолік) із  $C = 8,51$  років за Б.Й.Цукановим.

Отже, прездатність тісно пов'язана з функціональними станами працівника. *Функціональні стани* суб'єкта праці – це комплекс характеристик тих функцій і якостей людини, які безпосередньо або опосередковано зумовлюють її трудову діяльність.

### 2.4.1. Функціональні стани оператора авіаційної галузі

Проблема безпеки польотів стає все актуальною у цивільній та військовій авіації у зв'язку із зростанням авіакатастроф у цій галузі. Експерти констатують, що майже усі вони пов'язані з людським чинником. Незважаючи на досить складну й тривалу підготовку людини до складних умов діяльності в авіації, розуміння поведінкових процесів у стресових ситуаціях потребує додаткових психологічних досліджень. Отже, крім набуття основних професійно важливих якостей і здібностей, необхідним є пошук нових параметрів і характеристик, які

можуть допомогти відстежувати різні вади психіки людини в екстремальних ситуаціях.

Слід зазначити, що під час проектування та оцінки діяльності працівників в системі «людина-машина», використовуються такі інженерно-психологічні характеристики як швидкодія, точність, надійність, напруженість професійної діяльності та багато інших. До того ж необхідно враховувати складність завдань, які виконуються: переробка значної кількості інформації за обмежений час, прийняття відповідальних рішень у ситуаціях дефіциту часу, монотонність спостережень тощо. Усе це визначає динаміку психофізіологічних станів авіатора, які можуть впливати на виконання функціональних обов'язків, породжуючи у деяких випадках зниження уваги, стомлюваність, сонливість та ін., що узагальнюється поняттям *функціональні стани*.

Як зазначають дослідники, визначати функціональні стани оператора можна не за окремими показниками певних фізіологічних і психологічних функцій, а враховуючи характер їхнього взаємовпливу і взаємодії у процесі діяльності. Крім цього, важливі тільки ті зміни, які стосуються трудової діяльності, а саме зрушення стану й зміни стану.

*Зрушення стану* характеризується будь-якими відхиленнями інтегральних або часткових характеристик від початкового їх значення. Якщо ці зрушення призводять до зміни якості діяльності оператора, то говорять про *зміни стану* людини оператора.

Функціональні стани льотчика залежать від сукупності специфічних властивостей у структурі особистості:

- 1) особливостей темпераменту, які відображаються у динамічних характеристиках перебігу психічних процесів і в котрих проявляються сила, рухливість і врівноваженість нервових процесів;
- 2) мотивації до льотної діяльності, бажання вдосконалювати власну професійну майстерність;
- 3) здатності до короточасних значних напружень під час виникнення стресових ситуацій;
- 4) емоційної стійкості, особливо емоційно-моторної й емоційно-сенсорної;
- 5) нервово-психічної стійкості, як здатності не втрачати контроль над собою;
- 6) швидкості переключення, стійкості та обсягу уваги;
- 7) швидкості й точності складних видів рухових реакцій, координації рухів, легкості створення й перетворення рухових стереотипів;

- 8) наполегливості й рішучості в поєднанні з ініціативністю й самокритичністю.

Під час виконання професійних завдань виникають зміни функціональних станів оператора, які відбуваються за певними фазами.

Перша фаза – *мобілізація* – початкова, під час якої організм суб'єкта праці підготовляється ще до початку роботи, коли умовно рефлекторним шляхом підвищується тону центральної нервової системи та функціональна активність певних органів і систем. Безпосереднім вираженням цієї фази є підвищення серцебиття та підвищений ритм органів дихання. Суб'єктивно ця фаза проявляється у відвертанні уваги від зайвих подразників, у зосередженості, зібраності, уявленні про особливості майбутньої діяльності тощо.

Друга фаза – *первинної реакції* – проявляється у незначному зниженні майже усіх показників функціонального стану. Фізіологічний механізм цієї фази пов'язаний із зовнішнім гальмуванням, що виникає через зміни подразників, які надходять у центральну нервову систему. Ця фаза триває усього декілька хвилин і залежить від ступеня підготовки оператора, його досвіду і знань. В окремих випадках вона може не спостерігатися і організм переходить на наступну фазу.

Фаза *гіперкомпенсації* – одна з найскладніших фаз зміни працездатності на початку роботи. Особливістю її є також підвищення тону центральної нервової системи. Однак, якщо перша фаза відповідає за підготовку організму до роботи взагалі, то впродовж цієї фази людина пристосовується до оптимального режиму її виконання. При цьому процеси генералізації, які домінували в період пристосування, поступово змінюються виробленим чітким динамічним стереотипом. У цей період відбувається пошук оптимального режиму роботи за рахунок зворотного зв'язку між відповідністю реакцій організму необхідним умовам роботи.

Наступна фаза – *компенсації* – сприяє мобілізації організму до встановлення оптимального режиму роботи його органів і систем. Стабілізуються показники функціонального стану організму, що забезпечує максимальну ефективність роботи оператора. Фізіологічний рівень активності систем і органів є оптимальним, необхідна мобілізація основних реакцій уже відбулася, режим роботи – найбільш економний для організму. У процесі підготовки авіаційних спеціалістів потрібно прагнути, щоб ця фаза була найтривалішою.

Фаза *субкомпенсації* – характеризується незначним зниженням рівня фізіологічних реакцій, тому показники функціонального стану дещо погіршуються. Це означає, що організм перебудовується, а необхідний рівень роботи підтримується через послаблення певних функцій. Якісно змінюється характер компенсаторних реакцій: компенсація відбувається завдяки процесам, які енергетично і функціонально є менш важливими.

Якщо інтенсивність праці продовжується й зростає, настає фаза *декомпенсації*, яка спричиняє погіршення функціонального стану організму і призводить до зміни найважливіших для даного виду діяльності функцій. Порушуються вегетативні функції (тахікардія, частішає дихання), точність і координація рухів, що може призводити до збільшення помилок у роботі. Як наслідок – знижується ефективність праці, а за тривалої роботи – ця фаза може перерости у фазу зриву, а якщо говорити про працю льотчика – це може призвести до авіакатастрофи.

*Фаза зриву* (або перенапруження) характеризується значним розладом регуляторних механізмів, неадекватністю реакцій організму на сигнали зовнішнього середовища, низьким рівнем працездатності, а інколи й неспроможністю продовжувати роботу. Порушення діяльності внутрішніх органів, які виконують вегетативні функції, можуть викликати колаптоїдні стани і непритомність.

У літературі другу і третю фазу можуть об'єднувати в одну, називаючи *фазою входження в роботу*, а п'яту і шосту – фазою *стомлюваності*.

У деяких випадках, коли тривала напружена праця призводить до п'ятої фази, перед закінченням роботи може виникати специфічний стан, що дістав назву *кінцевого пориву*. За умови виникнення фази кінцевого пориву швидко мобілізуються додаткові резервні можливості організму через другу сигнальну систему.

Отже, характеризуючи функціональні стани оператора, звертаємо увагу на їх специфічність й необхідність врахування під час професійного психологічного відбору претендентів на роботу до авіакомпаній.

#### **2.4.2. Методи дослідження функціональних станів**

Дослідники (В.М.Бехтерев, А.М.Павлова, В.В.Рибалка та ін.) вказували, що для дослідження функціональних станів необхідно враховувати фізіологічні й психологічні показники. Перш за все, оцінювати слід частоту пульсу, дихання, кров'яний тиск, температуру тіла. Отримані дані можуть бути доповненими електрофізіологічними показниками: рівнем активації головного мозку (електроенцефалограма (ЕЕГ)); оцінкою збудження серцевого м'язу (електрокардіограма (ЕКГ)); показником м'язового тонуса та рівня збудження м'язів (електроміограма (ЕМГ)); індикатором реакції вегетативної нервової системи (шкірогальванічною реакцією (КГР)); показником рівня кровозабезпечення органів (РПГ).

Психологічні методи оцінки функціональних станів включають суб'єктивні опитувальники та шкалування. Опитувальники зазвичай діагностують певний стан (стрес, стомлюваність, монотонію).

До основних функціональних станів відносять стомлюваність, монотонію, готовність до діяльності та ін. Виділяють дві групи функціональних станів:

а) позитивні: бадьорості, натхнення, симпатії, задоволення від одержаного результату праці, від організованості, від справедливої оцінки та оплати праці тощо;

б) негативні: пригніченості, загальмованості, трудового напруження, стресу (дистресу і еустресу), монотонії, втоми і перевтоми.

*Стомлюваність* – це функціональний стан організму, який проявляється у тимчасовому зниженні працездатності, змінах фізіологічних функцій, що супроводжується почуттям втоми в результаті виконання інтенсивної чи довготривалої праці.

З фізіологічного боку розвиток втоми свідчить про значне скорочення внутрішніх резервів організму. Внаслідок цього уповільнюється темп роботи, порушуються точність, ритмічність, координація рухів, зростає фізіологічна вартість роботи, знижується сенсорна чутливість, змінюється характер протікання психічних процесів (звужується обсяг, порушується переключення, розподіл уваги, утруднюється вилучення інформації з довготривалої пам'яті, погіршується ефективність процесів мислення).

Під час сильного стомлення спостерігаються негативно забарвлені емоційні переживання: відраза до роботи, дратівливість, неприязнь до навколишнього. Стан втоми супроводжується зниженням мотивації до праці, що може призводити до відчуття внутрішньої перешкоди і бажання припинити роботу.

Як зазначають дослідники, у практичному відношенні стомлення не можна розглядати тільки як шкідливе чи негативне явище. Зниження продуктивності праці як наслідок втоми дійсно можна вважати небажаним.

Однак, оскільки в основі стомлюваності лежить процес витрачання функціональних ресурсів, він же є потужним стимулом відновних процесів, які в період відпочинку не тільки повертають початковий рівень ресурсів, але й піднімають функціональний потенціал вище вихідного.

Індивідуальні особливості людини (фізичний розвиток, стан здоров'я, вік, мотивація, волюві якості тощо) впливають на те, як вона переживає стомлення і як справляється з ним на різних його стадіях. У процесі трудової діяльності крім стану втоми виникає стан монотонії, що негативно впливає на працездатність людини.

*Монотонія* – це специфічний функціональний стан, який характеризується зниженням рівня життєдіяльності в результаті дії одноманітних подразників,

тобто зниженням зовнішньої стимуляції. Стан монотонії викликається одноманітністю виконуваних рухів і дій, приводячи до передчасного стомлення, монотонії. Види діяльності, що призводять до монотонії, характеризуються такими особливостями:

- висока частота повторення трудових дій;
- нетривалий часовий цикл виконання операцій;
- малоелементний кількісний склад операцій;
- структурна одноманітність і простота трудових дій;
- необхідність тривалого пасивного спостереження;
- недолік припливу сенсорної інформації;
- обмеження впливу виробничих сигналів і подразників.

Під впливом переживання монотонії людина, не вміє цей психічний стан стримувати або усувати, стає млявою, байдужою до того, що виконує. Проявом робочої монотонії (в діяльності операторов, водіїв транспорту) є виникнення стану зниженої пильності, який виражається в притупленні уваги, контролю і самоконтролю, уповільненні процесів сприйняття, рухових реакцій, появі сонливості.

### **2.4.3. Умови підтримки працездатності та профілактика функціональних станів**

Важливим питанням у розумінні природи стану монотонії є розмежування спільних і відмінних його рис у порівнянні зі станом стомлення. Спільне в цих двох станів те, що обидва вони негативно впливають на працездатність людини і обидва переживаються як неприємне почуття. Істотна відмінність між цими станами полягає в тому, що стомлення викликається тяжкістю розумової або фізичної роботи, а стан монотонії може переживатися і під час легкої, зовсім неважкої праці. Стомлення підсилює психічну напруженість, в той час як монотонія, навпаки, знижує її.

Профілактика втоми повинна здійснюватися для віддалення моменту його настання, а також з метою стимуляції процесу відновлення. Активний відпочинок і нічний сон, як правило, повністю знімають відчуття втоми. Однак у випадках, коли не спостерігається повернення до вихідного рівня і людина продовжує працювати, виникає явище акумуляції. Накопичення залишкового стомлювання

призводить до розвитку перевтоми, яка супроводжується неможливістю продовження праці.

Під час профілактики монотонії заходи повинні бути спрямовані на підвищення рівня активації центральної нервової системи, емоційного тону, мотивації суб'єкта, забезпечення оптимального рівня сенсорного та рухового навантаження, усунення об'єктивних факторів монотонності праці.

Спеціалісти виділяють наступні умови підтримання працездатності та функціонального стану на оптимальному рівні:

а) соціальні (згуртований, плідно працюючий колектив, добре організований, позбавлений суперечностей і конфліктів, з перспективами, з умовами праці, що неперервно стають кращими за різними показниками – сталий розвиток, наявність авторитетного керівництва з позитивним менеджментом, сприятливий психологічний клімат у колективі, максимум вимогливості з боку керівництва при максимальній повазі до кожного члену колективу);

б) психологічні – врахування індивідуально-психологічних властивостей особистості кожного працівника, забезпечення його професійного зростання як по вертикалі (кар'єра), так і по горизонталі (професійна майстерність), почуття особистісного задоволення, психологічний комфорт кожного працівника;

в) психогігієнічні (уникнення стресів, психотравм, конфліктів, релаксація в умовах кімнати психологічного розвантаження, саморелаксація, психологічне консультування з розв'язання гострих психологічних проблем, уникнення психологічних відхилень і переважаючих психосоматичних хвороб через позбавлення гострої неконгруентності тощо);

г) функціонально-психологічні (режим праці і відпочинку, оптимальна паузація, шумовий і звуковий комфорт, відсутність депривації, адекватна функціональна музика – стартова, мобілізуюча у першу половину зміни, спокійна у перерву, підтримуюча у другу половину зміни, загальна, локальна та індивідуальна естетика, дизайн приміщень – портрети, картини, галереї, якість атмосфери, фітоатмосфера тощо).

д) ергономічні (доцільна організація робочих місць, трудових рухів, дій, всієї трудової діяльності, наукова організація праці – НОП).

Отже, врахування індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта праці та організація оптимального режиму праці й відпочинку дозволить підтримувати його ефективність й працездатність у здійсненні професійної діяльності.

***Запам'ятай:** працездатність особистості – це здатність суб'єкта праці до тривалої продуктивної трудової діяльності, що виявляється на рівні організму, індивіду та особистості.*



**Обміркуй:** у чому проявляються особливості пристосування до праці у представників різних типів темпераментів?

### ***Питання для самоперевірки***

1. Охарактеризуйте працездатність людини з точки зору організму, індивіда, особистості.
2. Дайте визначення функціональних станів суб'єкта та назвіть їх види.
3. Назвіть основні методи дослідження функціональних станів.
4. Перелічіть заходи профілактики працездатності та функціональних станів.
5. Які індивідуально-психологічні характеристики особистості впливають на її функціональні стани?

### ***Список рекомендованої літератури***

1. Бехтерев В.М. Объективная психология. – М.: Наука, 1991. – 480 с.
2. Павлова А.М. Психология труда [Текст]: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с.
3. Рибалка В.В. Психология праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.: Національний університет «Києво-Могилянська академія», ІПППО АПН України, 2005. – 66 с. С.49-53.
4. Цуканов Б.И. Время в психике человека: Монография. – Одесса: Астропринт, 2000. – 220 с.

#### **2.4.4. Умови професійної діяльності та ефективність праці**

Загальновідомо, що будь-яка діяльність відбувається в певних умовах. Це стосується й соціально-культурної діяльності, спрямованої на розвиток творчого потенціалу кожної професії, і також суто професійної. Оскільки у попередніх розділах були розглянуті питання працездатності та функціональних станів суб'єкта праці, цей розділ буде присвячено визначенню особливостей діяльності людини в різних стресогенних умовах.

Як відомо, стрес – термін, що позначає велике коло станів фізичної і психічної напруги, що виникають у людини у відповідь на різноманітні екстремальні впливи (несприятливі, значні по силі, тривалі, несподівані та ін.). Термін «стрес» у наукову термінологію був введений Г.Сельє, який зробив значний внесок у теорію існування загального адаптаційного синдрому, що забезпечує пристосування організму до умов середовища, що змінюються. При цьому стрес розумівся автором як неспецифічна відповідь організму на будь-яку нову вимогу до організму. Він виділив фазу тривоги, резистентності, втоми. Г.Сельє розмежував поняття стрес та дістрес. Стрес на відміну від дістресу є корисним та призводить до адаптації, а дістрес – до різноманітних психосоматичних захворювань.

Р.Лазарус виділяв фізіологічний та психічний стрес. А.Б.Леонова, проаналізувавши велику кількість праць, виділила три основних підходи до аналізу професійного стресу: екологічний (взаємодія із навколишнім середовищем); трансактний (індивідуально-пристосувальна реакція людини); регуляторний (особливий клас станів, що відбиває механізм регуляції діяльності в утруднених ситуаціях). Т.Кокса, А.Макікангас та У.Кіннунен, Г.Г.Аракелoa, А.Б.Леонова, О.М.Кокун та ін. по різному оцінюють стрес.

Дослідження О.Р.Малхазова показали, що професійний стрес неоднозначно впливає на кінцевий результат. Найвищі показники отримують при дії стресу середньої величини, а вона для кожного індивіда має свої значення і у значній мірі залежить від майстерності та рівня сформованості психофізіологічного стану.

Об'єктивні процеси розвитку людини і суспільства детермінують різке зростання обсягів інформації про людський фактор, суспільство та оточуючу природу, збільшення кількості об'єктів, які людина повинна контролювати, розширенням діапазону швидкостей процесів, якими керує людина, все більше в дефіциті часу, у певних нормативних, просторових, кількісно-якісних обмеженнях, необхідністю самостійного прийняття відповідальних рішень тощо. У зв'язку із цим зростає кількість професій, які переходять із класу «комфортних» до «особливих», до «екстремальних» і навіть до «субекстремальних».

*Особливими* вважаються такі умови, коли діяльність спеціалістів пов'язана з епізодичною, непостійною дією екстремальних факторів або високою усвідомлюваністю ймовірності їх появи, коли екстремальні фактори не мають великої сили чи інтенсивності, а виникаючі негативні функціональні стани виражені помірно. В особливих умовах діяльності у суб'єкта діяльності мобілізуються резервні можливості компенсаторного типу. Після роботи в таких умовах достатнім є відпочинок. До таких професій відносяться усі, пов'язані з операторською діяльністю, де людина за різними датчиками спостерігає за роботою об'єкта, яким керує, перш за все, пов'язані з наземним

транспорт. Наприклад, водії маршрутних таксі як мінімум уже давно мали б відповідати цьому класу, але й на сьогодні їх заробітна плата тарифікується як комфортна професія.

*Екстремальні* умови діяльності характеризуються постійною дією інтенсивних екстремальних факторів, які можуть представляти потенційну загрозу для людини, при цьому негативні функціональні стани виражені сильно, діяльність здійснюється з підключенням резервних буферних можливостей. Професійна діяльність за таких умов потребує відновлення працездатності суб'єкта праці (робота за змінами). Це професії авіаційних працівників, військових, усі види працівників МЧС, працівники залізничного та водного транспорту, оператори атомних, гідро та електростанцій тощо.

*Субекстремальні* умови діяльності характеризуються постійною дією екстремальних факторів, які мають високу інтенсивність і представляють реальну загрозу. Функціональні стани, які виникають, мають крайню ступінь вираженості, включаються аварійні резервні можливості. Після такої діяльності необхідна обов'язкова реабілітація. Функціональні стани, які виникають у суб'єктів праці в обтяжливих умовах діяльності, відносяться до виду функціональних станів динамічної неузгодженості. Такі стани характеризуються порушенням адекватних фізіологічних і поведінкових реакцій, невідповідно високою психофізіологічною «ціною» діяльності і призводять до порушення структури діяльності, зниженню її ефективності та надійності. До таких професій відносять працю космонавтів, підводників, полярників тощо.

В епоху інформаційних технологій та інтелектуалізації праці звернемо увагу на деякі особливості переробки інформації і ухвалення рішень. Як приклад спонтанності або випадковості і «легкості» переходу умов праці з однієї категорії в іншу розглянемо вірогідну динаміку інформаційних процесів.

1. Невизначеність інформації (надмірність, суперечність). Невизначеним може бути час появи значущої події та її якісні характеристики. Це провокує високу психічну напруженість суб'єкта, стан невпевненості, страх зробити помилку.

2. Неповна інформація про можливу значущу подію: істотно ускладнені можливості прогнозування, планування і ухвалення рішень, що також викликає стрес.

3. Ситуація підтримки готовності до екстремних дій: наприклад, відомо, що екстремальна ситуація може виникнути обов'язково, але час її появи і характер майбутньої оперативної діяльності не визначені. Підтримка функціональної готовності вимагає від суб'єкта праці мобілізації внутрішніх резервів, пов'язаних з високими психоенергетичними затратами.

4. Ситуація ризику обумовлює високу психофізіологічну ціну ухвалення відповідального рішення; ризик, пов'язаний зі страхом зробити помилку, призводить до стресу.

5. Зниження або втрата певного соціального статусу (часто мають місце серед суб'єктів управлінської діяльності) призводять до емоційного дискомфорту, знижують самооцінку, впевненість у собі тощо.

6. Конфлікти у професійному середовищі для більшості людей мають високу психофізіологічну «ціну», супроводжуються різким зниженням ефективності діяльності, стресами. У періоди реорганізацій число конфліктів підвищується, вони мають більш руйнівний характер.

7. Ситуація зміни менталітету в професії виникає внаслідок змін у штатній структурі організації, у підрозділі, у технології діяльності, у суспільстві, і для багатьох управлінців супроводжується серйозними внутрішніми кризами, руйнуванням цілісного образу самого себе.

8. Ситуація можливої втрати роботи.

Очевидно, що дія будь-якого з вищеназваних чинників, у будь-якій їх комбінації (що частіше і відбувається – саме тут один з ключів до «людського фактору»), стає тим психофізіологічним фоном життєдіяльності людини, динаміка якого в короткий час здатна призвести до найсерйознішої дезорганізації поведінки і трудової діяльності.

Разом із цим вивчення *особливостей саморегуляції фахівців* і керівників, що успішно працюють в особливих і екстремальних умовах, виявило декілька домінуючих у них мотивів, які сприяють підвищенню надійності діяльності суб'єкта праці: самореалізації у професії, розвитку владної індивідуальності, матеріальної винагороди, престижу професії в суспільстві тощо.

Виникнення екстремальних ситуацій викликає у людей різні поведінкові реакції. Серед найтипівіших з них можна назвати такі:

- пристосовно-захисні (за типом орієнтовного рефлексу);
- складні інтелектуальні дії, пов'язані з оцінкою обставин, формуванням стратегії діяльності в умовах, що змінилися, аналізом ситуації, висуненням гіпотез, виробленням рішень, їх реалізації, корекції, організації взаємодій, стохастично нецілеспрямовані;
- виникнення «ступора» (переважання гальмівних процесів, гальмівність дій);
- зростання активності, що супроводжується зниженням її організованості і цілеспрямованості дій;
- зростання адекватної активності.

На сьогодні, *високий рівень саморегуляції* є найважливішою інваріантою (постійною величиною) професіоналізму. Мова йде про *психологічну готовність*: довготривала психологічна готовність забезпечує стабільність працездатності і

результатів діяльності; короткочасна – дозволяє мобілізуватися у конкретній екстремальній ситуації.

Комплекс досліджень, що спираються на методологічні принципи вітчизняної психології, показав, що *формування психологічної готовності* суб'єкта праці є ключовою задачею забезпечення надійності і ефективності його діяльності в особливих і екстремальних умовах, що буде розглянуто більш детально у наступних розділах.

#### **2.4.5. Вплив біологічних ритмів на працездатність особистості**

Розглядаючи питання працездатності особистості не можна не зупинитися на аналізі впливу біологічних ритмів на працездатність працівника. *Біоритм* – розмірне чередування біологічних процесів, що відбуваються із певною послідовністю, частотою, розмірністю. Як відомо, в організмі людини діє більше ста різних ритмічних біологічних процесів, починаючи від серцебиття, дихання, біоелектричної активності мозку, обмінних процесів і аж до денних, сезонних і річних ритмів. Ще в кінці минулого століття венським психологом М.Свободою і берлінським лікарем В.Флейсом було висловлено припущення про дію в організмі людини трьох багатоденних ритмів біологічної активності:

- 1) фізичного (з періодом 23 дні),
- 2) емоційного (період 28 днів),
- 3) інтелектуального (період 33 дні).

Ці ритми, на думку авторів, виявляються від дня народження і мають позитивні напівперіоди, коли відповідна активність підвищена, і негативні, коли вона занижена. Оскільки ритми мають різні періоди, то у людини в різні моменти часу створюються різноманітні поєднання рівнів і полярностей різних видів активності.

Позитивний період, який відповідає позитивній півхвилі, характеризується підйомом працездатності, поліпшенням фізичного, емоційного та інтелектуального стану. Негативний період характеризується зниженням працездатності, погіршенням сну.

Для усіх циклів існує критичний, або нульовий день, який відповідає переходу позитивної півхвилі до негативної. Вважають, що у критичний день фізичного циклу для даної людини збільшується ймовірність нещасного випадку.

Критичний день емоційного циклу характеризується емоційним зривом. Знижується розумова діяльність у критичний день інтелектуального циклу.

Підраховано, що в середньому нульові дні одного циклу бувають 60 разів на рік, подвійні нульові дні (тобто двох циклів) – близько шести разів на рік. Самий небезпечний день – збіг критичних днів усіх трьох циклів – трапляється лише один раз на рік.

У той же час існують досить обґрунтовані точки зору, що заперечують наукову достовірність даного методу. Так, Б.С.Алякрінський вважає, що у принципі неможливо, щоб ритми діяли в організмі людини з незмінною періодичністю, і зазначає, що день народження індивіда – це не початок, а продовження його життя, що не можна вважати напівперіоди негативної активності в загальному випадку гіршими для організму, ніж напівперіоди позитивної активності.

Однак, для забезпечення високої працездатності необхідно враховувати добові коливання біологічних ритмів, які мають важливе значення у пристосуванні організму до навколишнього середовища. Приблизно з 9 до 13 год більшості людей властива **найвища працездатність**. Далі вона дещо знижується, а близько 16 год знову зростає. Відомо, що у людини, яка працює вночі, між 2 і 5 годинами зафіксовано помітне зниження пам'яті, уповільненість рухів, збільшення кількості помилок.

Дослідження показали, що залізничні диспетчери у нічну зміну припускаються у 1,5-2 рази більше помилок, ніж у денну зміну. Найбільша кількість помилок, які призводять до авіаційних пригод та інцидентів в авіації, також припадає на нічні години.

Отже, найбільш важку й відповідальну працю слід виконувати у періоди підвищення працездатності, залишаючи для інших, менш важливих справ, час відносно низької працездатності. Так, при прийомі на відповідальні змінні робочі місця підбирати з урахуванням схильностей особистості (сови, жайворонки, голуби).

Ритмічність фізіологічних процесів, яка ілюструє єдність організму й середовища, їх взаємодію, виявляється в тому, що підйоми і спади цих процесів відбуваються у певні години доби.

Базуючись на законах біоритмології, спеціалісти виділяють два типи людей: **біоритмологічно рухливих**, які легко і швидко пристосовуються до нових умов, і **біоритмологічно інертних**, які до нових умов пристосовуються довго й хворобливо. З практичної точки зору біоритмологічно рухомий тип людей найбільш придатний для виконання трансконтинентальних польотів. Це дає підставу вважати, можливо, що у подальшому, для виконання тривалих польотів у

практику професійного відбору в цивільній авіації буде введено біоритмологічний відбір льотного складу.

Розглядаючи питання стресової діяльності та впливу біоритмів на особистість необхідно зважати на психологію безпеки праці. *Психологія безпеки* – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі праці та інших видів діяльності, та шляхи використання психології для підвищення безпеки діяльності.

Об'єктом дослідження психології безпеки є різні види предметної діяльності людини, пов'язані з небезпекою. Предметом дослідження психології безпеки є:

- 1) психічні процеси, що породжуються діяльністю і впливають на її безпеку;
- 2) психічні стани людини, що впливають на безпеку діяльності;
- 3) властивості особистості, які відображаються на безпеці діяльності.

**Чотири чинники**, що зумовлюють здатність людини протидіяти небезпеці в роботі:

- 1) біологічний чинник, що витікає з природних властивостей людини, і який проявляється у несвідомій регуляції;
- 2) чинник, що визначає індивідуальні особливості психічного відображення і психічних функцій людини;
- 3) чинник, що витікає з досвіду людини, його навичок, знань, умінь;
- 4) чинник, що характеризує спрямованість людини, тобто її мотиви, інтереси, установки тощо.

Людина є складною саморегулюючою системою, здатною, в залежності від ситуації, що склалася, гнучко використати свої можливості для досягнення необхідного результату і уникнення при цьому небезпеки.

Під *організацією праці* на виробництві розуміють широке коло заходів від закладення ще у процесі проектування загального принципу удосконалення технологічного процесу та умов праці з метою зниження рівня небезпечних виробничих факторів та до організації безпечних умов праці на окремих робочих місцях.

Є.А.Мілерян виділяв: учбово-тренувальний режим; мінімальний режим, який пов'язаний із вирішенням найпростіших задач у сприятливих умовах; оптимальний режим, найбільш типовий для діяльності у даному виді; екстремальний режим.

Практики зауважують, що для ефективної трудової діяльності необхідно також враховувати мотивацію, досвід роботи фахівця у різних умовах та рівень сформованості образів виконання рухів, дії, діяльності.

*Запам'ятай: професійний стрес – це багатовимірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію.*

*Обміркуй: яким чином біоритми нашої планети пов'язані з біоритмами людини.*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення професійному стресу та основним його характеристикам.
2. Охарактеризуйте особливі, екстремальні та субекстремальні умови праці.
3. Визначте оптимальні умови праці для фахівця певної професії (на вибір).
4. Визначте рівні саморегуляції суб'єкта праці.
5. Які біоритми найбільше впливають на виконання професійних обов'язків?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Биологические ритмы здоровья / Гриневич В. // Наука и жизнь, 2005, № 1.
2. Биоритмы и труд / Под ред. А.Д.Слоним. – Л., 1980. – 143 с.
3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельность в особых и экстремальных условиях. – М.: РАГС, 1998. – 256 с.
4. Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания: деятельность и состояния. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.
5. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. – М.: Академический Проект, 2009. – 943 с.
6. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
7. Лебедев В.И. Личность в экстремальных ситуациях. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.
8. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.
9. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю: Монографія. – Київ.: Євролінія, 2002. – 320 с.



10. Медведев В.И., Аверьянов В.С., Айдаралиев А.А. и др. // Физиология трудовой деятельности. Основы современной физиологии СПб.: Наука, 1993. - 528 с.
11. Медведев В.И. Методологические аспекты изучения функционального состояния // Методические проблемы обработки медико-биологической информации. – Л.: Наука, 1983. – С. 23.
12. Основы психологии безопасности: учеб. метод. пособие / сост. Д.Р. Мерзлякова. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2012. – 83 с.
13. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / Отв. ред. Б.Ф.Ломов, Ю.М.Забродин. – М.: Наука, 1985.- С.90-103.
14. Судаков К.В. Общая физиология функциональных систем организма // Основы физиологии функциональных систем. – М., 1983. – С. 6-30.
15. Физиология трудовой деятельности /Под ред. В.И.Медведева. – СПб., 2003.-С.209-284.

## **2.5. Режим праці та відпочинку: порівняльний аналіз**

Праця людини може продовжуватись у певних часових межах. Враховуючи фізичні та психічні дані людини, економічні та соціальні фактори, суспільство повинно намагатися встановити таку тривалість робочого часу, яка враховує міру індивідуальної участі працівника у виробництві та забезпечує нормальні й здорові умови праці.

Загальновстановлено, що робочий час – це час, протягом якого суб'єкт праці зобов'язаний працювати відповідно до трудового договору і законодавства про працю. Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що визначають тривалість, склад, режим та порядок обліку робочого часу. Обов'язковою умовою трудових відносин є тривалість робочого часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці й виконувати роботу, яка йому доручається.

У психології праці вчені й практики частіше за все вживають категорію «режим праці та відпочинку». Режим праці та відпочинку (від франц. regime – порядок...) – чередування періодів роботи і перерв, яке встановлюється на основі аналізу працездатності з метою забезпечення високої продуктивності праці та збереження здоров'я працівників. Режим праці та відпочинку регулюється ст. 50-

65 та 66-84 (розділи 4 та 5) Кодексу законів про працю України. Зокрема, розробка раціональних режимів праці та відпочинку операторів передбачає вирішення ряду взаємопов'язаних завдань:

- 1) визначення тривалості робочої зміни;
- 2) визначення тривалості, періодичності та способів проведення перерв у роботі протягом робочого дня;
- 3) планування роботи оператора упродовж робочої зміни, доби, тижня;
- 4) визначення оптимальних інтервалів між змінами.

Ведучими під час визначення режиму праці та відпочинку являються енергетична характеристика та інформаційно-семантичний зміст трудового процесу. Розрізняють три види режиму праці та відпочинку: добовий, тижневий і річний. Добовий режим визначає співвідношення часу праці, активного й пасивного відпочинку та їх розподіл протягом доби; він має забезпечувати до кінця робочого дня збереження компенсованої працездатності. Тижневий режим праці та відпочинку характеризує порядок чередування змін, тривалість зміни, щотижневого відпочинку; він має забезпечувати повне зняття явищ втоми до початку нового тижневого циклу. Річний режим праці та відпочинку визначає розподіл робочих і неробочих днів протягом року; він має забезпечувати повне виконання трудової діяльності та збереження здоров'я суб'єкта праці протягом багатьох років.

Для оцінки ефективності розрахованих та апробованих режимів праці та відпочинку можуть використовуватися різні критерії: психофізіологічні, соціальні та економічні. Усі три групи критеріїв повинні використовуватися спільно, тільки в цьому випадку можна дати правильну й повну оцінку запропонованому режиму праці та відпочинку.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Режим праці та відпочинку значною мірою впливає на діяльність підприємства, а також на особистість працівника. На тих підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год., за тижневої норми – 40 год.; 6 год. – за тижневої норми 36 год. і 4 год. – за тижневої норми 24 год.

Режим робочого часу має вельми серйозний соціальний аспект в плані вільного часу, який, на думку К. Маркса, є простором для розквіту людських здібностей і творчих сил. Вільний час не повинен поглинатися працею, він має залишатися вільним для задоволень, для дозвілля тощо. «Вільний час, – писав К. Маркс, – що представляє собою дозвілля, так і час більш піднесеної діяльності,

зрозуміло, перетворює того, хто ним володіє, в іншого суб'єкта, і в якості цього суб'єкта він і вступає потім у безпосередній процес виробництва».

Отже, та чи інша тривалість робочого часу, закріплена у відповідному режимі, має безпосередній вплив на величину неробочого часу (часу відпочинку), у тому числі на одну його важливу частину – вільний час працівників, ці дві величини часу взаємодіють подібно до сполучених судів. Тому вченим і практикам необхідно враховувати такі змістовні аспекти, як соціальний, фізіологічний, психологічний та ін.

Порівняльна характеристика режиму праці і відпочинку в різних країнах світу подана у додатку Б (див. табл. Б1, Б.2).

Аналіз даних, представлених у додатку наводить на запитання: чому в різних країнах – різний робочий час? Чи справа полягає лише у державній політиці, чи така відмінність має глибші корені? Безперечно, законодавство держав впливає на кількість робочого часу, але чому в деяких державах люди працюють надурочно, а в інших це вважається неприпустимим? Як видно з табл. Б.1 та Б.2, більшість держав, у яких працівники працюють більше 50 год. на тиждень належать до країн Далекого Сходу.

Отже, можна зробити висновок, що важливе значення мають, так звана, культура праці та сприйняття часу.

Дослідники вказують, що існує три базових підходи у сприйнятті людиною часу: лінійний, мульти-активний і циклічний. До лінійного часосприйняття належать американці, голландці, німці, британці, австріяки, швейцари і скандинави, тобто представники всіх тих країн, які працюють менше всього часу. До мульти-активного часосприйняття належать представники Португалії, Іспанії, Південної і Східної Європи, а також – араби. До циклічного – представники Далекосхідних країн.

Аналіз особливостей сприйняття часу суб'єктами різних країн поданий у Додатку В, ознайомлення з якими допоможе в розумінні партнерів з різних країн та покращить міжособистісну взаємодію.

### 2.5.1. Перевтома як фактор зниження працездатності суб'єкта праці

Як відмічає А.Б.Леонова, відчуття хронічної втоми включає ряд симптомів, на які людина має звертати увагу до розвитку цієї деструкції. Перш за все це: симптоми фізіологічного дискомфорту; зниження загального самопочуття; когнітивний дискомфорт; зниження мотивації; зміни в сфері соціального спілкування.

Перевага тієї чи іншої групи симптомів свідчить про глибину соматизації негативних наслідків хронічної втоми і вказує на збої у роботі тих регуляторних механізмів діяльності, які перш за все потребують корегування. Як і рівень особистісної тривожності, ступінь розвитку хронічної втоми є важливим фактором, який обумовлює особливості актуального стану функціональної системи. Загальна асенізація організму пов'язана з виснаженням адаптаційних ресурсів, що суттєво обмежує можливості людини адекватно реагувати на професійні навантаження. Вона призводить також до необхідності актуалізувати в діяльності резервні ресурси, що збільшує ефекти перенапруги та виснаження.

Як правило, питанню відпочинку та його впливу на працездатність і належний психічний стан людини приділялося досить мало уваги. Важливішим здавалося те, що чим більше людина проводить часу на робочому місці, тим кращими будуть результати її праці, а отже – тим вищими будуть економічні показники. Проте замість очікуваних «економічних див» перевтома працівників призвела до погіршення психологічного стану суспільств, різноманітних негативних соціальних явищ – і, як наслідок, насправді лише зашкодила економіці.

Наприклад, Рада з Національної Безпеки вважає, що кожного дня мільйон американців прогулює роботу саме через стрес. Збитки від цього явища складають 150 млрд. доларів щорічно. У 2003 році у Великобританії стрес від роботи виявився найбільш поширеною причиною відсутності людини на робочому місці. Крім того, іншою психологічною проблемою в Британії визнаний так званий «вакаціонізм» – страх перед відпусткою. Наприклад, з 5000 британців, які взяли участь в нещодавньому опитуванні, 60% визнали, що не будуть брати цього року всю належну їм відпустку. Американці в середньому нехтують п'ятою частиною відпустки. Психологи пояснюють таке явище страхом втратити роботу чи не отримати підвищення [3, С.13]. Цікаво, що найменше часу роботі приділяють жителі Західної Європи: Нідерландів, Норвегії, Німеччини і Франції. Зокрема, голландці на робочих місцях проводять практично вдвічі менше часу, ніж корейці – 1391 годину на рік. Якщо розділити цей показник на кількість днів у

році, виходить, що голландці в середньому працюють лише 3,8 години на добу. При цьому ще більш вагомим є те, що в 2015 році Нідерланди увійшли в десятку найщасливіших держав, посівши 7-ме місце в World Happiness Report (Sustainable Development Solutions Network (SDSN) [6].

Проте одним з найгірших прикладів неналежного ставлення до відпочинку та дозвілля можна вважати Японію. Наразі там ведеться посилена боротьба з «трудоголіками». Влада країни готується прийняти закон, який буде зобов'язувати працівників, які майже цілодобово просиджують в офісах, брати відпустки. Таким чином вони розраховують зменшити кількість смертей, що трапляються внаслідок перевтоми. Крім того, влада сподівається, що наявність вільного часу дозволить японцям приділяти більше часу особистому життю, що повинно позитивно позначитися на демографії, а також дозволить їм витратити більше грошей на розваги, підживлюючи тим самим місцеву економіку.

На даний час у Японії на кожного працівника припадає в середньому по 18,5 дня відпустки. Проте насправді використовується менше половини. У 2013 році кожен шостий працюючий японець взагалі не брав відпустки. Частково це відбувається тому, що багато співробітників не хочуть образити колег, яким доведеться працювати за них, поки ті будуть відпочивати. При цьому деякі японці щодня переробляють, засиджуючись в офісах допізна, бо відчувають, що не мають права піти додому раніше за своїх босів.

Перевтома від перевантаження роботою в останні роки стала причиною низки смертей. У японській мові навіть з'явився спеціальний термін «*karoshi*», яким позначають смерть через перевтому на роботі. Основними причинами *karoshi* є інфаркт міокарда або крововилив у мозок. За даними уряду Японії, щорічно налічується до 200 таких випадків. І це не рахуючи самогубств через перевтому на роботі, для яких також вже є окремий термін – *Karojisatsu*.

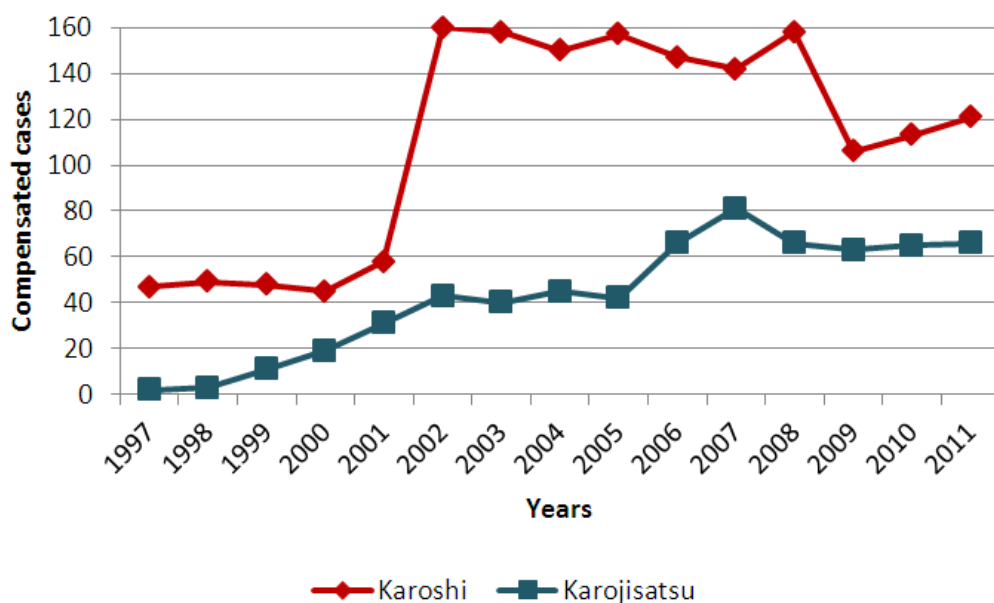


Рис. 11. Динаміка випадків самогубств через перевтому на роботі.

Крім впливу на здоров'я японців, перевантаження негативно позначається на демографії країни. Для багатьох людей єдиним місцем, де вони можуть знайти собі пару, є офіс. І навіть якщо комусь вдається зустріти на роботі свою половинку і одружитися, багато молодих пар не поспішають заводити дітей через високу зайнятість. Це призводить до зниження народжуваності, що, в свою чергу, підриває японську економіку, яка на сьогодні є третьою за величиною в світі. За статистикою, близько 22% японців працюють більш як 49 годин на тиждень. У США цей показник дорівнює 16%, у Франції та Німеччині – 11%. Щоб змінити ситуацію, японська влада має намір вжити заходів. Вони хочуть прийняти закон, що зобов'язує працівників брати відпустки. При цьому профспілки пропонують зробити обов'язковими не менше восьми відпускних днів на рік, тоді як роботодавці закликають обмежитися трьома днями на рік.

Раніше повідомлялось, що довгі години, проведені на роботі, збільшують ризик нервових розладів і навіть можуть призвести до недоумства. Такого висновку дійшли фінські науковці, які обстежили понад дві тисячі державних службовців Великобританії [8].

Аналогічні спроби боротьби з вищезгаданим явищем у Японії відбуваються і на приватному рівні. Наприклад, трейдингова компанія Itochu розпочала кампанію по залученню нових співробітників більш раннім початком і закінченням робочого дня. Крім того, виробник принтерів Ricoh заборонив працювати після 8-00 вечора, а мережа одягу Uniqlo має намір ввести 4-х годинний робочий день для тих, хто вирішив більше часу займатися особистим життям.

«Навіть за меншу кількість робочих годин ми готові платити більшу зарплату тим, хто досягає кращого результату. Більш тривалий робочий день не

завжди веде до вищої якості роботи», – пояснив виданню CEO Fast Retail Тадаші Янаї. Влада Японії має намір підтримати ініціативу. З жовтня 2015 року набуде чинності заборона на роботу після 22:00 для співробітників МОЗ. Раніше відомство намагалося виганяти співробітників додому, вимикаючи світло в офісах, але план не спрацював [9].

Втім, проблема, на жаль, поки не зникає. Існує державна гаряча лінія з проблем karoshi, книги з питань karoshi і закони, що передбачають виплату компенсацій вдові і дітям службовця (майже завжди це чоловіки), який «напрацювався» до передчасного karoshi на благо своєї компанії.

Місцевий японський урядовий орган 30 червня 2008 року виніс рішення на користь вдови і дітей 45-річного головного інженера компанії Toyota, який помер в 2006 році. Протягом півроку, займаючись організацією всесвітнього виробництва гібридної версії седана Camry, він працював вечорами та у вихідні, часто їздив у відрядження за кордон, накопичуючи до 114 годин переробки на місяць, перш ніж помер у своєму ліжку від серцевої недостатності. Причиною смерті, згідно з постановою Бюро з праці префектури Аїші, де розташовується штаб-квартира компанії, став надлишок роботи.

Дочка інженера виявила його тіло 2 січня 2006, за день до того, як він повинен був знову вилетіти до США, щоб продовжити роботу над запуском Camry, розповідає Мікіо Мізуно (Mikio Mizuno), юрист його дружини. Вона каже, що постанова Бюро з праці дозволить його родині отримувати виплати за трудовою страховкою. На прохання родини, ім'я цієї людини не розголошується.

Уже кілька десятиліть японський уряд намагається, і здебільшого безуспішно, встановити обмеження на обсяги роботи і перевантаження. Проблема karoshi стала поширюватися під час буму другої половини 70-х років, коли кількість чоловіків, що працюють більше 60 годин на тиждень, різко пішла вгору. Через тридцять років, правила, що стосуються перепрацювання, все ще залишаються настільки туманними, і так слабо контролюються, що Міжнародна організація праці ООН назвала Японію країною, яка практично не має законних обмежень.

Наслідки такої роботи виражаються не тільки в смертях і втраті працездатності від її надлишку, а й у вчиненні вищезгаданих самогубств, що відносяться до «втоми від роботи». Згідно з державною статистикою, опублікованою в червні 2008, з 2207 пов'язаних з роботою самогубств в 2007 році найпоширенішою причиною (672 випадки) був надлишок роботи.

Кенічі Ючин, 30-річний менеджер з контролю якості компанії Toyota, в 2002 році прямо на робочому місці впав від знемоги і помер, після того, як протягом останніх шести місяців переробляв по 80 годин на місяць. Наприкінці

2007 року суд постановив, що причиною смерті стало перепрацювання, велика частина якої навіть не оплачувалася, і що його дружині належить компенсація.

Неоплачуване перепрацювання – нормальна річ на заводах і в офісах Японії. У Toyota вона була частиною виробничого життя – у формі тривалих понаднормових зібрань з контролю якості, які, начебто, були добровільними – і вважалася ключовим фактором успіху компанії. Участь у цих зборах, однак, часто фігурувала при вирішенні питань про просування по службі й підвищення зарплати. Втім нарешті компанія оголосила, що почне оплачувати понаднормові години працівникам, що беруть участь у цих зборах.

Японське відділення McDonald's, програвши справу менеджеру ресторану, який стверджував, що підірвав своє здоров'я через понаднормової роботи, теж оголосило в травні 2008 року, що буде оплачувати більше понаднормових годин. У зв'язку зі смертю інженера, який помер, працюючи день і ніч над проектом гібридної Camry, компанія Toyota заявила, що буде намагатися поліпшити методи контролю за здоров'ям своїх співробітників [10].

Загалом, доказів того, що перевтома є причиною раптової смерті, все ще недостатньо. Щоб розкрити причинний зв'язок, необхідні додаткові дослідження. Для запобігання «кароші» слід скорочувати робочий час. Японська національна політика в галузі охорони праці фокусує увагу на виробничих небезпеках і турботі про працівників з медичними проблемами.

Зроблений аналіз праці понад нормою в зарубіжних країнах свідчить про нагальну потребу проведення необхідних досліджень і в Україні. Як відомо, з переорієнтацією вітчизняної економіки на західну сучасні роботодавці перейняли не лише найкращі форми організації праці, але й умови «вижимання» з працівника усього, що можна. Так міжнародна компанія ДіейЧелі (DHL-express) з міжнародних перевезень вважає, що вкладає чимало зусиль і коштів у розвиток (професійний, інтелектуальний, спортивний тощо) своїх працівників. Працівники постійно підвищують кваліфікацію, відвідуючи курси англійської мови, навчаються на тренінгах щодо «небезпечних» вантажів, особливостей спілкування з клієнтами, займаються в спортивних секціях з тенісу, їздять на турніри з футболу тощо. Однак, усі заходи відбуваються у після робочий час та у вихідні. У результаті працівники не встигають відпочивати для поновлення працездатності, діти не бачать своїх батьків, а дружини – чоловіків, що призводить до напруження в особистісно-сімейному просторі, до роздратування та виснаження.

На перший погляд – турбота компанії про високий професіоналізм своїх працівників, за якою, перш за все, стоїть прагнення високого рейтингу серед світових компаній та нехтування індивідуальними й особистісними потребами суб'єктів праці.



Отже, настав час згадати про один з наукових принципів психології праці – гуманізація праці, який стверджує, що за будь-яких умов у виробництві на першому місці повинна бути людина. Слід поліпшувати психологічні робочі умови як крок до створення комфортного виробничого середовища. Необхідно заохочувати проведення медичних та психологічних обстежень та впровадження програм, спрямованих на зміцнення фізичного та психічного здоров'я всіх працівників. Ці дії допоможуть запобігти «кароші» та зменшать нервову напругу, зміцнять стосунки у сім'ях працівників.

***Запам'ятай:** Режим праці та відпочинку – чередування періодів роботи і перерв, яке встановлюється на основі аналізу працездатності з метою забезпечення високої продуктивності праці та збереження здоров'я працівників.*

***Обміркуй:** основні критерії для оцінки ефективності режимів праці та відпочинку!*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення поняття «режим праці та відпочинку».
2. Якими симптомами визначається хронічна втоми субекта праці?
3. Охарактеризуйте вплив відпочинку на працездатність і належний психічний стан людини.
4. Вкажіть особливості сприйняття часу людиною.
5. Дайте характеристику спеціального терміну «*karoshi*».

### **Список рекомендованої літератури**

1. Абрамов В.М., Данюк В.М. Нормування праці: Підручник / за ред. Данюка В.М. – К.: Віпол, 1999. – 204 с.
2. Душков А.Б., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика. – 2005.
3. Карл Оноре. Без суеты: Как перестать спешить и начать жить [текст]. – Альпина Паблишер, 2014. – 264 с.
4. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. / Под ред. Шеломова Б. А. – М.: Юрист, 2002. – 120 с.
5. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. Учебно-практическое пособие. – М.: «Проспект», 2000. – 86 с.

6. World Happiness Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://worldhappiness.report/>
7. Case Study: Karoshi: Death from overwork [Електронний ресурс]. - International Labour Organization (ILO). – Режим доступу: [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/langen/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/langen/index.htm)
8. В Японії розвернули боротьбу з трудоголіками: введено 4-годинний робочий день і заборону працювати ввечері [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.net/world/1065133-v-yaponii-razvernuli-borbu-s-trudogolikami-vveden-4-chasovoy-rabochiy-den-i-zapret-rabotat-vecherom.html>
9. Blaine Harden Japan's Killer Work Ethic [Електронний ресурс] // Washington Post Foreign Service. – Sunday, July 13, 2008.- Режим доступу: <http://www.washingtonpost.com/wp-content/article/2008/07/12/AR2008071201630.html>.
10. Takashi Haratani "Кароші": смерть від переутомлення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.safework.ru/iloenc?navigator&spack=100LogLength%3D0%26LogNumDoc%3D857400017%26listid%3D010000000100%26listpos%3D7%26sz%3D8%26nd%3D857400017%26nh%3D1%26>

## 2.6. Вплив емоцій та емоційних станів на ефективність праці особистості

Навряд чи треба доводити, що різні види праці потребують прояву відмінних людських якостей і властивостей. Так, художник може заміряно стояти годинами біля картини, розмірковуючи над сюжетом. Артист має емоційно виразно і точно передати образ свого персонажу. Будівельник вправно і швидко вкладає цеглу, щоб цементний розчин не встиг застигнути. Однак, яку б працю не виконувала людина, вона впливає на її результати своїм станом, емоціями та почуттями.

Коли працівник розпочинає роботу з поганим настроєм, він помічає, що все наче «з рук валиться». І навпаки, навіть важка і складна праця легко піддається тоді, коли людина позитивно налаштована і здатна отримувати позитивні емоції і від результату, і від самого процесу праці.

На зв'язку фізичного, емоційного, інтелектуального і духовного наголошував один із засновників вітчизняної психології М.Я.Грот. У своїй теорії психічного оберту вчений показав, що всі внутрішні і зовнішні процеси є пов'язаними і мають послідовний перебіг. За поглядами вченого психічний оберт складається з чотирьох послідовних процесів: відчуття, емоційного реагування (почуття), розумової обробки інформації та вольового рішення, що переходить у дію [1]. Користуючись його теорією, можемо стверджувати, що погіршення фізичного здоров'я та працездатності може бути наслідком втрати сенсів життя, зниження інтересу до діяльності, домінування патогенних думок, негативних емоційних станів, накопичення відчуття хронічної втоми (рис.12).

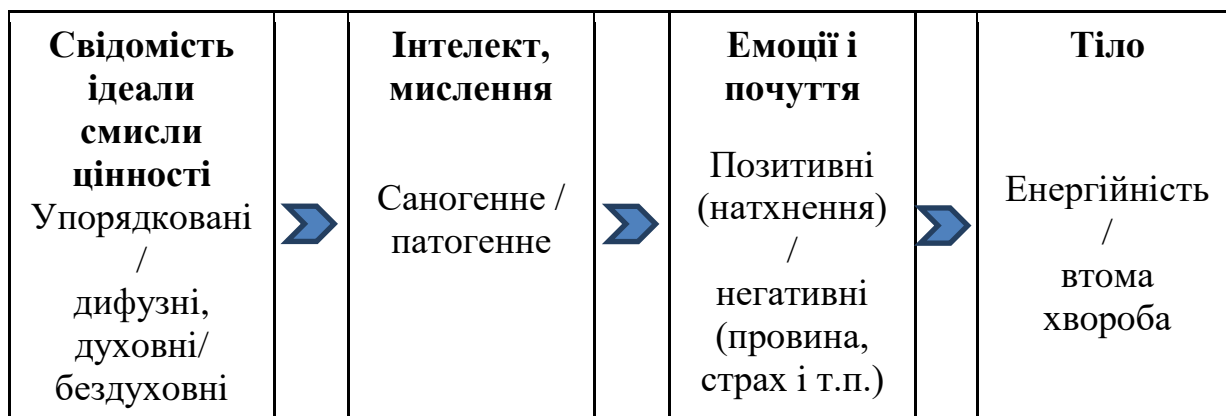


Рис. 12. Перебіг психічних процесів особистості.

Про важливість емоцій і почуттів неодноразово нагадували стародавні мислителі (Геракліт, Марк Аврелій, Платон, Піфагор, та ін.). Позитивні емоції радості, щастя, а також і негативні (образа, гнів) в усі часи ставали предметом вивчення людини в її цілісності.

Найдавніші настанови щодо керування емоціями та почуттями знаходимо у Патанджалі. Стародавній філософ, лікар, просвітник і засновник всесвітньо відомої йогічної школи вважав, що людина має прагнути до культивування трьох основних емоційних станів: радості, співчуття та доброзичливості. Їх утримання є найсприятливішим для розвитку духовного потенціалу людини та виконання нею своєї духовної місії [3].

Здавалося б, за багато століть, протягом яких людство вивчає власний емоційний світ, воно мало б досягнути певної емоційної досконалості, однак сучасна людина й досі залишається, нерідко, безпорадною перед хвилями емоцій, почуттів і настроїв.

Серед дослідників емоцій, мабуть, найвагоміший внесок у вивчення цієї проблематики здійснив американський психолог К.Ізард [2]. У своїй фундаментальній праці «Психологія емоцій» вчений відзначав, що існують два

підходи до визначення місця та ролі емоцій у природі людини. Прихильники першого вважають, що смислом людського існування має бути пізнавально-інтелектуальна діяльність, а отже освіта має бути спрямована на знайомство дитини з фактами, оволодіння теоріями, процес накопичення інформацією.

Інші вчені схильні відносити людину до істот емоційних або ж емоційно-соціальних. На їх думку смисл існування людини має афективну, емоційну природу: ми оточуємо себе тими людьми та речами, до яких маємо емоційну прихильність. З цієї точки зору навчання через переживання не менш, а можливо, більш важливе, ніж накопичення інформації.

За визначенням, поданим Г.С.Костюком, емоції і почуття розглядають як «різноманітні переживання людини, в яких відображається хід її життєвих взаємовідношень із зовнішнім світом і іншими людьми» [4].

Почуття вважають вищим продуктом розвитку емоцій. Так, короткочасна емоція подиву може трансформуватися у почуття зацікавленості, а надалі – у стійкий інтерес; прихильність – у закоханість, а закоханість – у шалене кохання. Емоції людини можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими і конфлікт між ними, як правило, є причиною неврозів.

За впливом на сприйняття емоції розподіляють на позитивні та негативні. За впливом на організм їх класифікують як стенічні, що підвищують активність, енергію, збільшують глибину дихання, сприяють оздоровленню, а також астенічні, які пригнічують людину. При цьому слід зважати на те, що одна й та ж сама емоція може для однієї людини бути стенічною, а для іншої – астенічною. Наприклад, страх може одну людину пригнічувати, позбавляти активності, а іншу – активізувати до дій, додавати їй бажаних «гострих» вражень. Як наслідок, для певних людей фільми жахів є неприйнятними, а іншим – приносять задоволення.

До того ж емоції розрізняються за модальністю (якістю), зокрема, за знаком, за інтенсивністю, тривалістю, глибиною, генетичним походженням, складністю, умовами впливу, виконуваними функціями, за рівнями прояву в будові психічного (вищі-нижчі), за психічними процесами, з якими вони пов'язані, потребами (інстинктами), за предметним змістом і спрямованістю на себе та інших, на минуле, сьогодення і майбутнє, за особливостями їх вираження тощо.

Аналіз сучасної філософської та психологічної літератури свідчить, що незважаючи на різноманіття класифікацій, емоційно-почуттєва сфера людини розглядається, переважно, абстрактно, поза своїм змістовим наповненням. Як наслідок, на прохання назвати відомі емоції і почуття більшість опитаних обмежується 10-15 назвами. Однак внутрішній світ особистості, її почуття та емоції є надзвичайно різноманітними. Вивчення емоційно-почуттєвих станів, притаманних особистості, потребує не тільки абстрактних узагальнень, але й

конкретики. Це зумовило здійснити розробку переліку емоційно-почуттєвих станів особистості, що включає 300 найменувань (табл. 2).

До переліку увійшли найбільш відомі назви характеристик, що описують афективну сферу особистості, до яких можна вживати слово «емоція», «почуття», «особистісний стан». Цікаво, що в різних мовах вживаються назви приблизно тієї ж кількості афективних станів, що свідчить про відносну універсальність переліку.

Суттєвою проблемою у процесі складання переліку стала невідповідність існуючих у певному мовному обігу термінів для їх точного позначення. Взагалі, емоційні переживання важко звести до формальної логіки. Наприклад, терміни «зосередженість» і «сконцентрованість» в деяких випадках ідентичні, а в деяких вживаються як відмінні. «Відданість» і «самовідданість» можуть набувати різні відтінки в залежності від значення.

Неоднозначним є також розподіл на почуття та особистісні якості, риси характеру. Особистісні якості є більш сталими, стабільними характеристиками, які зумовлюють схожі реакції у типових ситуаціях, тоді як емоції, настрої, почуття мають часові обмеження. Особистісна якість може зумовлювати одну й ту саму емоційну реакцію, однак і повторювання певної емоційної реакції впливає на формування відповідної особистісної якості. Так, почуття вдячності може бути ситуативним, у зв'язку з певною ситуацією, а може бути рисою особистості, про яку кажуть: «вдячна людина». Отже, тривалість прояву певного емоційно-почуттєвого стану накладає відбиток на загальну характеристику особистості. З одного боку характер визначає емоції та почуття, а з іншого – тривалі стани, зумовлені різними життєвими обставинами особистості, змінюють її характер.

Як правило, спочатку з'являється короткочасна емоція, надалі у разі не контрольованості вона може посилитися, перетворитися в певний настрій, а згодом – у глибинне почуття.

Так, встаючи рано вранці з невдоволенням, людина може пронести цей стан до кінця дня. Або ж, одна згадка про кохану людину може принести емоцію радості, ніжні почуття та підвищити настрій на тривалий час. Зважаючи на це, легше керувати емоційним станом на початку його виникнення, ніж потім, коли цей процес набуває сили та інтенсивності.

## Перелік емоційно-почуттєвих станів особистості

1. Агресивність	61. Горе	121. Зухвалість	181. Очікування	241. Самовпевненість
2. Азарт	62. Грайливість	122. Інсайт	182. Ошелешеність	242. Самозакоханість
3. Активність	63. Гумор	123. Інтерес	183. Пасивність	243. Самозвеличчєння
4. Апатія	64. Депресія	124. Іронія	184. Патріотизм	244. Самотність
5. Апломб	65. Дисгармонія	125. Краса	185. Перевага	245. Сарказм
6. Афект	66. Дисонанс	126. Кураж	186. Передчуття	246. Свобода
7. Безпека	67. Доброзичливість	127. Лагідність	187. Переляк	247. Святковість
8. Безтурботність	68. Доброта	128. Лїнь	188. Печаль	248. Сердечність
9. Бадьорість	69. Довершеність	129. Лукавство	189. Пафос	249. Симпатія
10. Байдужість	70. Довіра	130. Любов	190. Пиха	250. Скорбота
11. Безжалісність	71. Досада	131. Лють	191. Піднесення	251. Сконцентрованість
12. Беззахисність	72. Дружба	132. Меншовартість	192. Підозра	252. Слабкість
13. Безнадія	73. Ейфорія	133. Міра	193. Підтримка	253. Слава
14. Безпечність	74. Екзальтованість	134. Милування	194. Плаксивість	254. Смак
15. Безпомічність	75. Екстаз	135. Милосердя	195. Побоювання	255. Сміх
16. Безпорадність	76. Енергійність	136. Миролюбність	196. Повага	256. Смиренність
17. Безсилля	77. Ентузіазм	137. Надія	197. Повинність	257. Смуток
18. Безумство	78. Єдність	138. Напруження	198. Подив	258. Сором
19. Біль	79. Єхидство	139. Наполегливість	199. Покірність	259. Спантеличення
20. Благоговіння	80. Жорстокість	140. Насолода	200. Поміркованість	260. Співчуття
21. Благодатність	81. Жага	141. Настороженість	201. Помста	261. Співзвучність
22. Благополуччя	82. Жалість	142. Натхнення	202. Потворність	262. Сподівання
23. Близькість	83. Жалоба	143. Небезпека	203. Похмурість	263. Спокій
24. Боязнь	84. Жаль	144. Невинність	204. Почесті	264. Спорідненість
25. Буденність	85. Жах	145. Незворушність	205. Працота	265. Справедливість
26. Вагання	86. Журба	146. Невдоволення	206. Презирство	266. Спрага
27. Вдячність	87. Завзятість	147. Невизначеність	207. Привілейованість	267. Сприйнятливість
28. Великодушність	88. Загроза	148. Невпевненість	208. Привітність	268. Спустошеність
29. Велич	89. Задоволеність	149. Недовіра	209. Прив'язаність	269. Сп'яніння
30. Веселощі	90. Задушевність	150. Незавершеність	210. Пригніченість	270. Стабільність
31. Відвага	91. Зайнятість	151. Незадоволеність	211. Приголомшеність	271. Стомленість
32. Відвертість	92. Заздрість	152. Незручність	212. Прикрість	272. Страждання
33. Відданість	93. Закоханість	153. Ненависть	213. Приналежність	273. Страх
34. Відкритість	94. Занепокоєння	154. Необхідність	214. Приниження	274. Стурбованість
35. Відповідальність	95. Заклопотаність	155. Неповноцінність	215. Пристрасть	275. Суєта
36. Відраза	96. Залежність	156. Непотрібність	216. Приреченість	276. Сум
37. Відстороненість	97. Заміщення	157. Непримиренність	217. Прихильність	277. Сумнів
38. Відчай	98. Замріяність	158. Неприязнь	218. Причетність	278. Сум'яття
39. Відчайдушність	99. Засмучення	159. Несамовитість	219. Приязнь	279. Суперництво
40. Відчуженість	100. Засудження	160. Несправедливість	220. Пробудження	280. Супротив
41. Віра	101. Захват	161. Нетерпіння	221. Провина	281. Схвильованість
42. Винятковість	102. Захищеність	162. Неспокій	222. Прозріння	282. Такт
43. Виснаженість	103. Захоплення	163. Неуважність	223. Просвітлення	283. Теплога
44. Влада	104. Заціпеніння	164. Нехтування	224. Прострація	284. Тривога
45. Вознесеність	105. Зацікавленість	165. Ніжність	225. Протириччя	285. Туга
46. Ворожість	106. Зачарованість	166. Нірвана	226. Пустота	286. Турбота
47. Впевненість	107. Збентеження	167. Ніяковість	227. Радість	287. Умиротворення
48. Вразливість	108. Збудження	168. Низькість	228. Ревнощі	288. Унікальність
49. Врівноваженість	109. Зверхність	169. Ностальгія	229. Розбрат	289. Упередженість
50. Втїха	110. Звитяга	170. Нудьга	230. Розгубленість	290. Урочистість
51. Втрата	111. Здивування	171. Обережність	231. Роздратування	291. Хвилювання
52. Гармонія	112. Зібраність	172. Обов'язок	232. Розкаєння	292. Холодність
53. Героїзм	113. Злагода	173. Обожнення	233. Розкутість	293. Царственість
54. Гидливість	114. Злість	174. Образа	234. Розпач	294. Цікавість
55. Гідність	115. Зловтіха	175. Обурення	235. Розрада	295. Цінність
56. Гіркота	116. Значущість	176. Огида	236. Розчарування	296. Цинїзм
57. Гнів	117. Зневага	177. Окрилення	237. Розчиненність	297. Честь

58. Голод 59. Гонор 60. Гордість	118. Зневіра 119. Зніяковілість 120. Зосередженість	178. Опіка 179. Острах 180. Осяяння	238. Розчулення 239. Самовідданість 240. Самовдоволення	298. Шаленість 299. Шок 300. Щастя
--	---	---	---	--

Відмінності прояву афекту, емоції, почуття та настрою в залежності від їх спрямованості та тривалості відображені графічно на рис. 13.

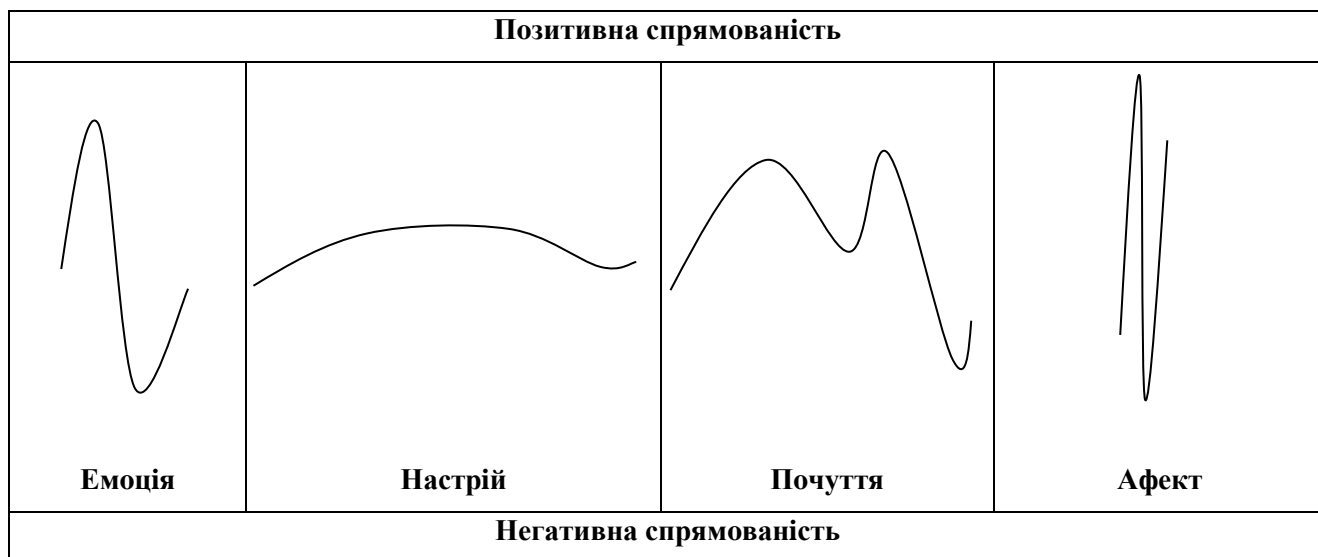


Рис.13. Часові характеристики перебігу емоційно-почуттєвих станів особистості.

Слід визнати, що перебіг емоцій нерідко носить спонтанний, важко передбачувальний характер. Разом із цим, незнання людиною власного внутрішнього світу є причиною нездатності керування емоційно-почуттєвими станами та невміння передавати свої емоційні стани іншим, створювати та підтримувати певну емоційну атмосферу в сім'ї, трудовому колективі.

Як видно з таблиці 1.2, емоційно-почуттєвий світ людини є надзвичайно багатим, однак у повсякденному житті більшість проявляє лише незначну кількість емоцій і почуттів. Упродовж еволюції людські емоції і почуття набули різноманітності та забарвлення, що значно відрізняє нас від усього тваринного світу. Саме людині належить здатність керувати власними емоційно-почуттєвими станами, яка є в основі культури професійної взаємодії та спілкування.

Досвід психологічного консультування клієнтів показує, що кожна людина має певний набір емоцій і почуттів, перебіг яких здійснюється за конкретною траєкторією. Так, для однієї людини притаманні, переважно, стенічні емоції і почуття радості, піднесеності, оптимізму, тоді як для іншої домінують розгубленість, невпевненість, сумніви. Траєкторія емоційного реагування також є індивідуальною: одна людина у складній ситуації впадає у розпач, інша – реагує агресивно або ж стримано. Тип реагування залежить не тільки від темпераменту, але й від рівня розвитку рефлексії, ступеня усвідомлення власних станів.

Особливого емоційного забарвлення набуває праця в колективі, адже вона передбачає різнопланову міжособистісну взаємодію. При цьому слід зважати на психологічні закономірності перебігу емоційно-почуттєвих станів особистості і, зокрема, на такі явища як, емоційний перенос, резонанс і дисонанс, емоційне відчуження, інерцію.



Явище емоційного переносу характеризується тим, що емоційно-почуттєві стани однієї людини (або групи) стають надбанням інших. При цьому інші люди можуть навіть не знати тієї причини, яка викликала сміх, печаль, страх перших. Так, страх від появи контролера у вагоні міського транспорту може миттєво передаватися всім пасажиром, а емоційно піднесена атмосфера спектаклю охоплювати глядачів ще у фойє театру.

Емоційний резонанс у педагогічній взаємодії проявляється тоді, коли, наприклад, викладачу вдається долучити до свого емоційно-почуттєвого стану студентів, налаштувати їх сприйняття таким чином, щоб вони мали ті ж самі переживання, які транслює він. Саме тоді емоції посилюються в геометричній прогресії, що у глобально-соціальному плані проявляється як народний героїзм (або песимізм), колективне трудове завзяття тощо.

Явище емоційного дисонансу є значним бар'єром у спілкуванні. Спостереження показують, що особистість природно захищається від негативних станів оточуючих, застосовуючи при цьому тактику уникнення (відчуження) або агресії. Наприклад, песимізм викладача може сприйматися як загроза для оптимістичного настрою студентів. Одна зі студенток розповідала: «На першій лекції викладач сказав, що психологія нудна наука і навряд чи нам знадобиться... З того часу більшість не приходила на його лекції. Тільки потім я почала читати деякі книжки і зрозуміла наскільки вони відрізнялися від того, що він розповідав нам на лекції».

Відомі ситуації, коли, намагаючись миттєво придушити веселий настрій студентів, викладач вдається до підвищення голосу, осуду, до авторитарних дій, тоді як врахування закономірностей перебігу емоційно-почуттєвих станів спонукало б його дати молоді час на заспокоєння або ж свідомо спрямувати емоції студентів в іншу модальність.

Явище емоційної інерції проявляється, зокрема, в тому, що емоції можуть спочатку зростати хвилеподібно (в залежності від темпераменту особистості), а надалі потребують часу для свого переходу в іншу модальність або ж у стан спокою. Так, намагаючись активізувати учнів, вчитель може розповісти веселу історію. У процесі її прослуховування учні тільки з часом почнуть сміятися все сміливіше, активніше себе поводити, жестикулювати, коментувати, однак не зможуть миттєво переключитися на подальшу серйозну роботу на уроці.

Явище емоційної інерції пов'язане також з іншими психічними процесами – мисленням і волею особистості. Оскільки психічний оберт потребує певного часу (Н.Я. Грот), людині важко миттєво змінити свій настрій.

Наведені психологічні закономірності було покладено в основу розробки диференціальної шкали емоційно-почуттєвих станів особистості, у якій здійснено їх диференціацію на позитивні та негативні в межах 4-х модальностей:

естетичної (Краса), морально-гуманістичної (Добро), інтелектуально-творчої (Істина), та інтимно-особистісної (Любов). Виокремлені модальності сутнісно відрізняють людину від тваринного світу та окреслюють перебіг емоційно-почуттєвих станів у 4 межах: «Захоплення – відраза»; «Єдність – самотність»; «Натхнення – відчай»; «Любов – ненависть» (табл. 3).

Таблиця 3

### Диференціальна шкала емоційно-почуттєвих станів особистості

	Рі- вень	Естетичні		Морально- гуманістичні		Інтелектуально- творчі		Інтимно- особистісні
<b>П</b>	+10	Захоплення		Єдність		Натхнення		Любов
<b>О</b>	+9	Естет.насолюда		Самовідданість		Впевненість		Ніжність
<b>З</b>	+8	Благоговіння		Великодушність		Осяяння		Відданість
<b>И</b>	+7	Гармонія		Співчуття		Передчуття		Прив'язаність
<b>Т</b>	+6	Співзвучність		Вдячність		Зосередженість		Закоханість
<b>И</b>	+5	Піднесення		Гідність		Ентузіазм		Дружба
<b>В</b>	+4	Краса		Відповідальність		Інтерес		Повага
<b>Н</b>	+3	Урочистість		Справедливість		Зацікавлення		Довіра
<b>І</b>	+2	Милування		Добррозичливість		Здивування		Симпатія
	+1	Задоволеність						
	<b>0</b>	<b>Спокій</b>	<b>0</b>	<b>Врівноваженість</b>	<b>0</b>	<b>Врівноваженість</b>	<b>0</b>	<b>Спокій</b>
	-1	Невдоволення						
<b>Н</b>	-2	Упередженість		Неприятність		Сумнів		Роздратування
<b>Е</b>	-3	Буденність		Провина		Байдужість		Обурення
<b>Г</b>	-4	Потворність		Сором		Нудьга		Засудження
<b>А</b>	-5	Низькість		Приниження		Смуток		Образа
<b>Т</b>	-6	Дисонанс		Нехтування		Розгубленість		Суперництво
<b>И</b>	-7	Дисгармонія		Зловтіха		Жаль		Ревнощі
<b>В</b>	-8	Цинізм		Заздрість		Апатія		Помста
<b>Н</b>	-9	Огида		Страх		Приреченість		Лють
<b>І</b>	-10	Відраза		Самотність		Відчай		Ненависть

У відповідності до розробленої шкали стан спокою особистості під дією зовнішніх (подій, обставин, спілкування) чи внутрішніх чинників (думок, спогадів тощо) змінюється емоційною реакцією, яка в загальному вигляді може описуватися у координатах «задоволеність (позитивні стани) – невдоволення (негативні стани)».

Залежно від особистісних характеристик кожен із цих станів спрямовується у відповідності до однієї з 4 модальностей (естетичної, морально-гуманістичної, інтелектуально-творчої, та інтимно-особистісної), або утворюється їх різноманітним поєднанням. Активність проявів задоволеності чи невдоволення за наведеними модальностями може коливатися за шкалою від 1 до 10 балів.

Пізнання власних емоційних траєкторій, особливостей перебігу своїх емоцій і почуттів є першим кроком на шляху керування власною емоційно-почуттєвою сферою.

Звичайно, коли у людини переважають емоції і почуття, наведені у верхній частині шкали (від +1 до +10), процес праці та її результат будуть найбільш продуктивними. І навпаки, якщо художник перебуває у стані буденності, його картини навряд чи зацікавлять глядачів. Якщо артист переживатиме страх, він не зможе відтворити на обличчі справжню радість. Якщо ж будівельник відчуватиме обурення, точність його рухів значно погіршиться, адже його думки будуть сконцентровані не на праці, а на предметі своїх почуттів.

Отже, пізнання себе, розвиток психологічної рефлексії та оволодіння мистецтвом керувати власними емоційно-почуттєвими станами є важливими умовами зростання ефективності людської праці.

***Запам'ятай:** погіршення фізичного здоров'я та працездатності може бути наслідком втрати сенсів життя, зниження інтересу до діяльності, домінування патогенних думок, негативних емоційних станів, накопичення відчуття хронічної втоми.*

***Обміркуй:** навіщо людині знання про керування власними емоціями й емоційно-почуттєвими станами?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Яке значення емоцій та емоційних станів у професійній діяльності людини?
2. Назвіть часові характеристики перебігу емоційно-почуттєвих станів особистості.
3. Охарактеризуйте явище емоційного переносу, наведіть приклади.
4. Що таке «емоційне відчуження»?
5. Охарактеризуйте психологічні закономірності перебігу емоційного резонансу і дисонансу.
6. Опишіть явище емоційної інерції суб'єкта праці.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Грот М.Я. Вибрані психологічні твори / М.Я. Грот // [упоряд., передм. М.Д. Бойправ]. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2006. – 296 с.
2. Изард К.Э. Психология эмоций. – СПб.: Питер, 2011. – 461 с.
3. Махариши Патанджали. Йога-сутра. Перевод с санскрита Е.П.Островской и В.И.Рудого. – [www.myshambhala.com/books/yoga/index.htm](http://www.myshambhala.com/books/yoga/index.htm)

4. Психологія. Підручник для педагогічних ВУЗів / За ред. Г.С.Костюка. – Вид-во «Радянська школа». – К.: 1968. – С.334.
5. Помиткін Е.О. Здатність до керування власними емоційно-почуттєвими станами у процесі професійної діяльності вчителя // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник (За редакцією Т.Левовицького, І.Вільш, І.Зязюна, Н.Ничкало).- К., Ченстохова, 2011. – Вип. XIII. – С.181-189.
6. Помиткін Е.О. Принципи діагностики емоційно-почуттєвої складової духовної культури педагогічного персоналу // Психологічні засади розвитку духовної культури педагогічного персоналу: посібник / за ред. Е.О.Помиткіна, З.Л.Становських. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – С.61-68.

### **2.6.1. Емоційна праця та емоційний інтелект у професійній діяльності людини**

Термін «*емоційна праця*» зазвичай вживається під час опису ряду механізмів для керування емоціями, які вимагаються від працівника на певній посаді під час роботи [1]. У процесі переходу до економіки, орієнтованої на послуги, важливість емоційної праці та яскравої презентації чого-небудь істотно зросла [2]. Дослідники вказують, що від того, наскільки приємною для споживачів є презентація та поведінка персоналу залежать обсяги продажу товару. Так, наприклад, були проведені дослідження, які продемонстрували збільшення кількості часу, який покупці проводили в магазинах, частішими стали випадки звернення за порадами до закладу, в якому продавці «продавали» інформацію про товари з позитивними та яскравими емоціями [1]. Отже, у сучасному світі поступово значимість емоцій для споживача превалює над досвідом.

Звичайно не всі професії вимагають показу позитивних емоцій. У випадку колекторів чи охоронців ситуація прямо протилежна. Але там, де прибуток залежить від попиту, успіх підприємства залежить від ефективності емоційної праці його працівників. Це зумовило необхідність дослідження стратегій керування емоціями з однієї сторони, та визначення впливу такої праці на працівників – з іншої.

Так зарубіжний дослідник А.Хохшильд ввів поняття емоційної праці [6], під якою розуміє управління емоціями для створення (конструювання) власних зовнішніх атрибутів (вираз обличчя, рухи тіла, інтонації та мовні засоби тощо), задля створення бажаної реакції інших. Зазвичай основною метою емоційної

праці є краще виконання власної роботи. Рівень виконання роботи здебільшого оцінюється на основі визнання та похвали.

Для більшості людей постійне керування власними емоціями видається дуже складним завданням. Головним наслідком для працівників, змушених виражати емоції, які необхідні, а не те, що вони відчують стає емоційний дисонанс. Особливо складно виражати емоції, коли праця вимагає цього постійно, адже емоції є змінним елементом і не можуть бути одноманітними весь час. Фактично внутрішньо емоції змінюються щохвилино, а ззовні працівник мусить показувати лише ту програму емоцій, яку задав роботодавець. Для цього й розробляються різні стратегії.

Згідно А.Хохшильд, емоційна праця можлива завдяки існуванню двох типів дій: поверхнева дія – коротко тривала здатність виражати емоції; та глибока дія, яка передбачає не просто демонстрацію радості, інтересу, поваги чи іншої емоції, а вміння реально викликати у себе ці емоції. На наш погляд, глибока дія можлива тільки за умови розвинутого емоційного інтелекту. Професійний успіх, таким чином, обумовлений здатністю до глибокої дії.

Поверхнева дія, на думку А.Хохшильд, є результатом наслідування, у той час як до глибокої дії є два шляхи [6]: 1) пряме переконання себе у певних почуттях; 2) непряма дія, що ґрунтується на тренуванні уяві. Другий шлях до глибокої дії є подібним за механізмом до пам'яті фізичного тіла: коли ми мали певний досвід, тіло запам'ятало і у потрібний момент ми можемо підняти ці спогади. Зокрема, характеризуючи працю стюардес, А.Хохшильд наголошує, що емоційна праця передбачає стимулювання або пригнічення почуттів для того, щоб підтримувати зовнішній вигляд, що створює в пасажирів відчуття піклування, комфорту, безпеки. Важливим є той факт, що емоційна праця, згідно А.Хохшильд, потребує координації розуму та почуттів.

Дії виробляються для того, щоб працівник максимально ефективно демонстрував необхідні емоції і при цьому емоційне вигорання було мінімальним. Умовно виділяють дві стратегії: поверхневу гру та вживання в роль. Поверхнева гра вимагає зміни зовнішньої оболонки емоції (вираз обличчя та рухи). У той же час, вживання в роль спрямоване на власне проживання заданої емоції. Дослідження показують, що необхідно змішувати стратегії між собою, оскільки природні емоції змінюються, а тому важливо мати гнучкі механізми керування ними.

Розглянемо психологічний зміст обох стратегій. Стратегія «поверхнева дія» є більш складною для працівника та більш стресовою. По-перше, складніше донести потрібні емоції, оскільки ця стратегія вимагає більшого рівня самокерування. Придушення власних емоцій посилює психічну активність, та знижує можливість самоконтролю. По-друге, оскільки під час такої гри

придушення власних емоцій спричиняє виникнення негативних емоцій, з часом такі «актори» усвідомлюють неможливість ефективної презентації, фактично самооцінки. Як вказує Хохшильд, численні дослідження свідчать, що наслідки поверхневої гри впливають і на інші аспекти життя працівника, зокрема, поверхнева гра може призводити до емоційного виснаження (burnout) та загрожує зруйнованою самооцінкою. Вчені прийшли до висновку, що працівники, які грають емоції лише ззовні все частіше відчувають все більше негативних емоцій, порівняно з позитивними.

Стратегія «глибока дія» ще не достатньо досліджена, однак очевидно, що «актори» в даному випадку будуть відчувати менше негативних емоцій, оскільки одразу ж спробують абстрагуватись, сприймаючи ситуацію по-іншому. Коли працівники починають вірити в це інше позитивне сприйняття ситуації – в такому випадку в них менше стресу. К.Пуглісі ще в 1999 р. прийшов до висновку, що симулювання емоцій на роботі призводить до зростаючого незадоволення професійним аспектом життя [13].

На противагу поверхневій грі, вживання в роль навпаки сприяє зростанню відчуття власних досягнень на роботі й залежить від низки факторів, зокрема, від оцінки керівника. Від того, скільки негативних емоцій відчуває працівник та усвідомлює наявність таких негативних емоцій взагалі, залежить те, наскільки легко особа може демонструвати ті чи інші позитивні емоції. Дослідження показали [14], що, по-перше, люди не можуть в більшості випадків розрізнити правдиві чи неправдиві емоції, по-друге, поверхнева гра і вживання в роль були однаково ефективними, тобто придушення емоції мало той же ефект, що й похвала чогось в контексті приховування власних емоцій [15].

Таким чином, А.Хохшильд наголошує, що емоційна праця передбачає стимулювання або пригнічення почуттів для того, щоб підтримувати зовнішній вигляд, що створює в пасажирів відчуття піклування, комфорту, безпеки. Важливим є той факт, що емоційна праця, згідно А.Хохшильда, потребує координації розуму та почуттів.

З 90-х років ХХ століття з'явився новий термін – «емоційний інтелект» (EQ). Цей термін ввели в психологію американські психологи Пітер Саловеї і Джон Майї [16, 18]. Вони опублікували в 1993 році спільну працю (Mayer J.D. & Salovey P. The intelligence of emotional intelligence), де обґрунтовується концепція емоційного інтелекту. На їх думку «емоційний інтелект – це такий тип соціального інтелекту, який використовує здатність моніторингу своїх власних емоцій та емоцій інших людей для того, щоб розрізнити їх і застосовувати дану інформацію для управління власним мисленням і діями». Емоційний інтелект – EQ – це показник здатності людини до спілкування, вміння усвідомлювати свої

емоції та розуміти почуття інших людей. EQ вважається емоційним еквівалентом пізнавального інтелекту (IQ).

Проте робота П.Майєра і Д.Саловея була суто науковою і розрахованою на вузьке коло фахівців. Популяризатором даної теорії вважається психолог Деніел Гоулмен, який розвинув ідеї учених і виклав їх доступнішою мовою. У 1995 році вийшла перша книга Денієла Гоулмена «Emotional Intelligence», присвячена емоційному інтелекту, яка відразу стала бестселером.

Таким чином, ідея про вирішальну роль емоційного інтелекту щодо успіху людини прийшла в маси. Основна ідея наукових праць Д. Гоулмена достатньо проста: існують різні види інтелекту, зокрема інтелект емоційний, який може допомогти людині в різних сферах життя. З погляду вченого, емоційний інтелект – це інший шлях бути розумним. Емоційний інтелект це те, як ми поведимося з самими собою і наші взаємини з іншими. Він виділяє чотири головних складових EQ: самосвідомість (self-awareness), самоконтроль (self-management), емпатію (empathy) і навички стосунків (relationship skills). Умовно можна поділити загальний інтелект людини на три класи:

- 1) абстрактно-схолістичний інтелект – можливість розуміти та керувати ідеями;
- 2) механічно-візуальний інтелект – можливість розуміти та керувати об'єктами;
- 3) практичний інтелект (соціальний) – можливість зрозуміти та керувати людьми [Thorndike's].

Емоційний інтелект включає в себе чотири частини:

- а) здатність сприймати або відчувати емоції (як свої власні, так і іншої людини) – самосвідомість;
- б) здатність розуміти, що виражає та чи інша емоція – саморефлексія;
- в) здатність спрямовувати свої емоції на допомогу розуму;
- г) здатність керувати емоціями – саморегуляція.

Порівняно з практичним інтелектом, сфера емоційного інтелекту ширша та включає внутрішні почуття й переживання людини, які необхідні для особистісного росту особи, індивіда, а не суспільства в цілому [18].

У 2002 році навіть було сформовано Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP), щоб дослідити роль емоційного інтелекту під час роботи в групах. Інколи говорять, що інтелект зводиться до розуміння, вивчення, обґрунтування та вирішення задачі. Концепцію EI зображували найрізноманітнішими моделями, які склалися із різних компонентів: розум, вихованість, особистість, вміння. Чотирьохфакторна модель емоційного інтелекту була розроблена в 2004 році [19].

Складовою EI вважають також особистість. Зокрема, для цілей EI мають значення такі риси як: добросовісність, гнучкість, відкритість до досвіду,

врівноваженість та екстравертивність. Важливим чинником емоційного інтелекту є також стать. Зокрема, дослідження продемонстрували, що жінки показують кращі результати на тестах з емоційного інтелекту під час інтерв'ю. Як засвідчили дані, це зумовлено таким феноменом чоловіків, як «стримана емоційність». Показники ЕІ залежать від типу інтерв'ю, який використовуватиметься [18]. На сьогодні чотири із п'яти компаній прагнуть розвивати емоційний інтелект всередині свого колективу [20].

Д. Гоулман описав дослідження, на підставі яких з'ясувалося, що ІQ (коефіцієнт розумового інтелекту), впливає на успішність в межах від 4% до 25%, і для того, щоб піднятися, виділитися серед маси собі подібних розумників, людина повинна володіти якимись іншими здібностями, чи якостями, пов'язаними з розумінням людей. Таким чином, підвищення до рангу керівника припускає наявність більш розширеного навику емоційного інтелекту, це і є базисна основа успіху лідерів. При порівнянні «успішних» із «сірою масою», з'ясувалося, що близько 85% відмінностей у їх ефективності належить не розумовим здібностям, а характеристикам емоційного інтелекту [21].

Якщо розумовий інтелект (ІQ) відбиває здатності лівої півкулі нашого мозку, що відповідає за логіку і раціональне мислення, то емоційний інтелект (EQ) вимірює правопівсферні – інтуїтивне мислення та емоційність. ІQ визначає лише чверть нашого життєвого успіху, решта залежить від нашого EQ, або, простіше кажучи, здорового глузду, вміння спілкуватися з людьми і приймати правильні рішення.

Особливо активно знання про емоційний інтелект використовується в психологічному консультуванні бізнесу, коли мова йде про лідерство та управління персоналом. Очевидно, що людина з низьким EQ не здатна стати ні лідером, ні хорошим керівником. Тому ще одним фактором емоційного інтелекту є особистість.

Наприкінці 80-х рр. ХХ ст. відбувся парад особистостей, коли почали проводити аналітичні тести, ігри при прийомі на роботу для того, щоб визначити найяскравіші особистісні риси. Наприклад, в 1991 р. було проведено аналіз особистісного виміру осіб із застосуванням 117 критеріїв. За результатами, *добросовісність* була визнана найкращою та ключовою рисою, яка найбільше свідчила про те, що робота буде виконана [22].

Як контролювати вираження своїх емоцій? Відсутність зовнішнього вияву емоцій не говорить про те, що людина їх не переживає. Вона може приховувати свої переживання, заганяти їх углиб. Стимування демонстрації свого переживання допомагає легше перенести біль або інші неприємні відчуття. Контроль своєї експресії виявляється в трьох формах:



а) «придушенні», тобто приховуванні вираження пережитих емоційних станів;

б) «маскуванні», тобто заміні вираження пережитого емоційного стану вираженням іншої емоції, не пережитої в цей момент;

в) «симуляції», тобто вираженні не пережитих емоцій.

Для розпізнавання емоцій іншої людини використовують різні канали експресії: міміку, мовлення, вегетативні й рухові реакції.

Великого значення під час конкурсу на роботу мають інтерв'ю. На сьогоднішній день існує дуже багато наукових праць, присвячених темі важливості та ефективності інтерв'ю для вибору майбутнього працівника. У контексті емоційного інтелекту залишається цікавим поділ на інтерв'ю поведінкові та інтерв'ю ситуаційні.

У процесі ситуаційного інтерв'ю основна увага приділяється можливості кандидата передбачати власну поведінку в даній ситуації за рахунок питань типу «Уявіть, що ви працюєте...». Поведінкові інтерв'ю зосереджуються на поведінці кандидата в минулих ситуаціях.

Дослідження показали, що результати ситуаційних інтерв'ю легше оцінити. Оптимісти-науковці вказували, що варто змішувати ці два типи інтерв'ю, але нове покоління вчених прийшло до висновку, що змішані інтерв'ю підходять для кандидатів, що претендують на відносно низькі посади, а от для більш високих посад під час інтерв'ю треба використовувати саме поведінкові тести, оскільки можна передбачити поведінку кандидата на основі його колишнього власного досвіду.

У розвитку емоційного інтелекту важливими є такі його складові та пов'язані з ними навички. *Особистісні навички*: самосвідомість, емоційна самосвідомість (аналіз власних емоцій і усвідомлення впливу на себе та інших; використання інтуїції при прийнятті рішень), точна самооцінка (розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей), впевненість у собі (почуття власної гідності і адекватна оцінка своєї обдарованості), самоконтроль, приборкання емоцій (вміння контролювати руйнівні емоції та імпульси), відкритість (прояв чесності і прямоти: надійність), адаптивність (гнучке пристосування до мінливої ситуації і подолання перешкод), воля до перемоги (наполегливе прагнення покращувати продуктивність заради відповідності внутрішнім стандартам якості), ініціативність (готовність до активних дій і вміння не випускати можливості), оптимізм (вміння позитивно дивитися на речі).

*Соціальні навички*: соціальна чуйність, співпереживання (вміння прислухатися до почуттів інших людей, розуміння їх позиції і активний прояв співчутливого ставлення до їх проблем), ділова поінформованість (розуміння

поточних подій, ієрархії відповідальності і політики на організаційному рівні), запобігливість (здатність визнавати і задовольняти потреби підлеглих, клієнтів або покупців).

Управління відносинами: наснага (вміння вести за собою, малюючи захоплюючу картину майбутнього), вплив (володіння низкою тактик переконання), допомога у самовдосконаленні (заохочення розвитку здібностей інших людей за допомогою відгуків і повчань), сприяння змінам (здатність ініціювати перетворення, удосконалювати методи управління і вести працівників у новому напрямі), врегулювання конфліктів (дозвіл розбіжностей), зміцнення особистих взаємин (культивація і підтримка соціальних зв'язків), командна робота і співробітництво (взаємодія з іншими працівниками і створення команди).

На відміну від IQ, емоційний інтелект можна розвивати в будь-якому віці. Якщо логічні здібності розвивають до 17 років, максимум до 25 (ось чому так важливо не змарнувати цей період в освіті), то пік розвитку EQ – це 40 років [25].

За якими ознаками можна визначити рівень емоційного інтелекту? Дослідники вказують, що це: небайдужість; присутність в житті «тут і тепер»; вміння бачити прекрасне; розуміння, що будь-яка медаль має дві сторони; вміння щиро радіти і сумувати; цінувати, те що маєш; сміятися і плакати як дитина; розчулюватися від посмішки немовляти; бути здатним на спонтанні емоційні вчинки; дивуватися красі і креативності; виходячи з дому, брати з собою не тільки мозок, а й серце... – ось невеликий перелік характеристик, притаманних емоційному інтелекту.

У дослідженнях Мартіна Селігмана (Seligman) було виявлено, що люди з високим емоційним інтелектом мають високий рівень оптимізму. У цьому сенсі Seligman мав на увазі здатність справлятися з невдачами. Він виявив, що оптимісти можуть подивитися на проблеми, як на щось зовнішнє для них і тимчасове, в той час як песимісти розглядають їх як власні внутрішні дефекти і як такі, що мають постійний характер.

Одна страхова компанія провела дослідження, у якому за допомогою психологічних тестів визначили рівень оптимізму та порівняли показники продажів у людей з високим і низьким рівнями оптимізму. Виявилось, що оптимісти продавали на 37% більше товарів ніж песимісти на аналогічних посадах протягом двох перших років роботи. В іншій компанії було проведено експеримент під час прийому на роботу з використанням тестів на EI. Дослідження показало, що працівники з високим рівнем EI протягом першого року роботи продавали на 21% більше товарів ніж працівники з низьким рівнем EI.

Аналогічні результати були отримані в компанії L'Oreal. У порівнянні з традиційним процесом прийняття на роботу в компанії були використані тести на

ЕІ компетенції, в результаті найму продавців з високим рівнем ЕІ, які в середньому продавали на \$ 90.000 більше, ніж інші продавці; річний результат був збільшенням загального доходу на \$ 2,5 млн.

Аналізуючи важливість емоційного інтелекту для сектору державної служби, можна звернутися до досвіду Сполучених Штатів Америки. Так, коли при прийомі на роботу в ВВС США почали використовувати тести на ЕІ, було виявлено, що рекрути з високими показниками ЕІ більш впевнені у собі, схильні до емпатії, відчуття бути щасливими; такі працівники більше відповідали вимогам державної служби та військової служби, зокрема. У результаті зменшення витрат на добір рекрутів ВВС США заощадило понад \$ 3 млн. в рік, будучи в змозі найняти потрібних людей з першого разу. Результати були настільки помітними, що Управління урядової звітності (раніше Управління державного обліку) представили інформацію про економію бюджетних коштів Конгресу, який, в свою чергу, просив щоб Міністерство оборони США використовували тести на ЕІ під час прийому на роботу і відбору кандидатів в усіх збройних сил США [23].

Іншою важливою виразною рисою була екстравертивність, як частина загального вміння кандидата спілкуватись з людьми, вміння зрозуміло говорити [24]. Найбільш відомими дослідники визнають три тести: MSCEIT, EQ-I, SREIT.

Процес розвитку емоційного інтелекту має свої особливості у кожному віковий період життя. Основні структурні елементи емоційного інтелекту починають розвиватися у молодшому шкільному віці. Особливої важливості розвиток емоційного інтелекту починає набувати у період студентства, оскільки саме в цей час відбувається активне емоційне ставлення особистості до себе та до інших, викликане навчальною діяльністю; відбувається процес удосконалення самосвідомості, здатність до рефлексії і децентралізації (уміння стати на позицію одногрупника чи викладача, враховувати їх потреби, почуття).

Сучасні роботодавці все більше схильні брати на роботу тих спеціалістів, які швидко орієнтуються в життєвих ситуаціях, професійних проблемах, здатні проявляти активність, брати ініціативу в свої руки, оптимістично налаштовані на можливість досягати успіху, сміливо і виважено підходять до планування і здійснення роботи, здатні довести справу до логічного завершення, перебудовуватись, якщо того вимагає справа. Найбільш успішні у своїй діяльності ті люди, які вміло поєднують розум і емоції.

Емоційний інтелект неминуче впливає на продуктивність праці людини. Ступінь емоційного навантаження на організм, що вимагає переважно інтенсивної роботи мозку щодо отримання й переробки інформації, визначає напруженість праці. Крім того, під час оцінки ступеня напруженості праці враховують ергономічні показники: змінність праці, позу, число рухів, зорову і слухову напруженість тощо.

На сьогоднішній день вчені активно працюють над створенням моделей досягнення успіху у професійній діяльності, які диференційовані в залежності від рівня управління емоціями: власними, інших, тобто різним ступенем використання емоційної праці. Таким чином, у працях дослідників отримав подальший розвиток взаємозв'язку емоційного інтелекту та успіху в професійній діяльності.

Звичайно, емоційний інтелект багато в чому залежить від характеру і темпераменту, але не є статичною величиною, що дана людині від народження. З життєвим досвідом EQ неминуче зростає і розвивається.

***Запам'ятай:** емоційна праця – вид праці, де необхідні знання психологічних механізмів для керування емоціями, які вимагаються від працівника на певній посаді під час роботи; емоційний інтелект – EQ – це показник здатності людини до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей.*

***Обміркуй:** чому емоційна праця є актуальною у сучасній виробничій сфері?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення емоційної праці та основних її характеристик.
2. Назвіть основні стратегії емоційної праці та їх способи використання.
3. Обґрунтуйте доцільність використання емоційного інтелекту у професійній діяльності.
4. Ознайомтесь з методиками визначення емоційного інтелекту.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Daniel J. Beal. Episodic Processes in Emotional Labor: Perceptions of Affective Delivery and Regulation Strategies.// American Psychological Association// Journal of Applied Psychology Copyright 2006 by the American Psychological Association. -2006, Vol. 91, No. 5, 1053–1065.
2. Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21,986–1010.
3. Pugh, S. D. (2001). Service with a smile: Emotional contagion in the service encounter. *Academy of Management Journal*, 44, 1018–1027; Tsai, W., & Huang, Y. (2002). Mechanisms linking employee affective delivery and customer behavioral intentions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1001–1008.

4. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252–1265.
5. Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes and emotions.
6. Hochschild A. R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* / A. R. Hochschild. Berkeley, University of California Press, 2003. – p.37.
7. Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95–110.
8. Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86–96.
9. Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
10. Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion*, 3, 48–67.
11. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252–1265.
12. Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work.” *Journal of Vocational Behavior*, 60, 17–39.
13. Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23, 125–154.
14. DePaulo, B. M. (1992). Nonverbal behavior and self-presentation. *Psychological Bulletin*, 111, 203–243.
15. Gross, J. J. (1998a). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 224–237.
16. Salovey and Mayer. The intelligence of emotional intelligence
17. Thorndike’s (1920)
18. Mayer, Salovey, & Caruso, 2000
19. Van Rooy & Viswesvaran, 2004
20. Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004
21. Cilver, Dick. *A Review of Emotional Intelligence by Daniel Goleman: Implications for Technical Education*.
22. Barrick and Mount, 1991.
23. Hein, S.EQI.org. Emotional Intelligence articles, various.

24. Huffcutt, Weekley, Wiesner, DeGroot, & Jones, 2001.

25. Хвостенко Тетяна. Емоційний інтелект як передумова успішної кар'єри. 03.01.2014 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.business-territory.com/articles/emotsiini-intelekt-yak-peredumova-uspishnoi-kar%20%99%D1%94ri>

## 2.7. Професійні деструкції суб'єктів праці

Як вказують практики, вплив професії на особистість можна оцінити і за її модальностями – позитивний чи негативний вплив. Професійна деформація (або деструкції) особистості – це об'єктивне явище, це зміна або руйнування сформованої психологічної структури особистості, процес і результат впливу суб'єктних якостей людини, сформованих відповідно до специфіки певної професійної праці, на особистісні властивості цілісної індивідуальності фахівця. Е.Ф.Зеєр (2005 р.) запропонував розгорнуту психологічну концепцію професійних деструкцій, в рамках якої розкривається їх зміст, динаміка виникнення та фактори, які їх детермінують: професійні деструкції – це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки і психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності. Переживання професійних деструкцій може супроводжуватися психічною напруженістю і дискомфортом, конфліктами та кризовими явищами.

Деструкції, які виникають в процесі багаторічного виконання однієї і тієї ж професійної діяльності, негативно впливають на її продуктивність, породжують професійно небажані якості, які називаються професійними деформаціями. Будь-яка професійна діяльність вже на стадії її освоєння і виконання деформує особистість. Професійні деформації сприяють розвитку акцентуацій, тобто надмірно виражених якостей, які негативно позначаються на діяльності й поведінці спеціалістів. Багаторічне виконання професійної діяльності не може постійно супроводжуватися її безперервним вдосконаленням. Отже, професійні деструкції – поступово накопичувальні негативні зміни способу діяльності й особистості. Деструкції породжуються багаторічним виконанням однієї і тієї ж роботи і викликають професійно небажані якості.

Слово «деформація» означає зміну фізичних характеристик тіла під впливом зовнішнього середовища. Під професійною деформацією розуміють

будь-яку зміну, викликану професією, що настає в організмі і має стійкий характер. Деформація поширюється на всі сторони фізичної і психічної організації людини, які змінюються під впливом професії. Цей вплив носить явно негативний характер, що очевидно з прикладів, наведених дослідниками (викривлення хребта і короткозорість у конторських службовців, улесливість швейцарів, емоційне вигорання вчителів тощо). Професійна деформація може призвести до ускладнень в повсякденному житті і зниження ефективності праці.

Спочатку несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній діяльності, в поведінці. Потім, у міру повторення важких ситуацій, ці негативні зміни можуть накопичуватися і в особистісних характеристиках, призводячи до змін, що далі проявляється в повсякденній поведінці та спілкуванні. Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани і установки, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника (Маркова А. К., 1996).

Виникнення і розвиток професійних деструкцій знижує продуктивність виконання діяльності, негативно впливає на професійну мотивацію. Людина втрачає інтерес до своєї роботи, заціклюється на її негативних моментах, вважає за краще не виходити за рамки нормативно схвалюваної діяльності. Все різноманіття чинників, що детермінують розвиток професійних деструкцій, Е. Е. Симанюк (2003) умовно ділить на об'єктивні і суб'єктивні.

До об'єктивних факторів віднесено:

- 1) погіршення соціально-економічних умов життєдіяльності;
- 2) вікові психологічні зміни (погіршення здоров'я, ослаблення психічних процесів);
- 3) інтелектуальна безпорадність;
- 4) емоційна насиченість діяльності;
- 5) формування індивідуального стилю діяльності, що сприяє виникненню стереотипів;
- 6) зовнішня і внутрішня оцінка успішності професійної діяльності, а також випадкові події і несприятливі обставини в реалізації професійних планів.

Друга група факторів обумовлена суб'єктивними причинами:

- 1) внутрішніми умовами розвитку особистості;
- 2) зниженою активністю, необхідною для саморозвитку;
- 3) психологічними якостями (агресивністю, пасивністю і ін.) і психофізіологічними властивостями особистості (ригідністю, екстернальністю і ін.).

Дані психологічні особливості визначають поведінку особистості в важких життєвих і професійних ситуаціях.

Професійні деструкції породжують психічну напруженість, погіршують самопочуття. Якщо працівник протягом тривалого часу не може вирішити виниклий дисбаланс, то це може призвести до криз професійного становлення.

Деструктивний вихід з кризи може спричинити регрес особистості, різку зміну професії, відхід від активної професійної діяльності. Це нерациональне, пасивне, неадекватне реагування на кризу, або покладення відповідальності за розв'язання суперечностей на інших людей або на обставини.

Отже, під професійною деформацією слід розуміти придбання людиною в результаті роботи в даній професії деяких специфічних негативних особливостей, стереотипів, звичок, які можуть виявлятися не тільки в професійній діяльності, а й поза нею.

Характеристиками професійної деформації особистості є: швидкість її розвитку, глибина деформування, ступінь її стійкості, ступінь широти (проявляється тільки в процесі професійної діяльності або ще й поза нею).

Г. С. Абрамова (1995) ознакою професійної деформації психологів-психотерапевтів вважає псевдонаукове знеособлення клієнта, яке полягає в тому, що психотерапевт орієнтується не на реальне життя клієнта, а на узагальнену схему – свою терапію, якою він користується для упорядкування свого досвіду. Крім того, він дає моральну оцінку клієнта, займаючи позицію судді.

Професійні деформації можуть виникати у представників будь-якої професії. Професійна деформація в педагогічній діяльності проявляється у вигляді прагнення маніпулювати людьми, владолюбства, авторитарності, ригідності, некритичності, іноді навіть на тлі високої професійної майстерності, що негативно позначається на професійній діяльності педагога.

Щоб подолати стереотипи власного мислення, вчитель повинен знати специфічні шкідливості своєї професії. Американський соціолог У. Уоллер в роботі «Що вчення робить з учителем» описав деякі з них. Багатьох вчителів і поза школою відрізняє настирливо-дидактична манера тримати себе. Звичка спрощувати складні речі, щоб зробити їх доступними дітям, сприяє розвитку прямолінійного мислення, виробляє схильність бачити світ у спрощеному «чорно-білому» варіанті, а звичка постійно тримати себе в руках утрудняє емоційне самовираження.

Своєчасна профілактика та грамотна психологічна корекція можуть завчасно допомогти розвитку цієї проблеми та відновити відчуття повноцінності у фахівця.

***Запам'ятай:** професійні деструкції – це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів*



*професійної поведінки і психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності.*

**Обміркуй:** *можливі методи психологічної профілактики та корекції професійних деструкцій (на прикладі конкретної професії).*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення професійним деструкціям особистості.
2. Назвіть об'єктивні та суб'єктивні фактори, що детермінують професійні деструкції.
3. Чим супроводжується переживання професійних деструкцій?
4. Визначте можливі професійні деструкції у декількох сіжних професіях, наведіть приклади.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития / Д.Н. Завалишина. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 376 с.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004.– 272 с.
3. Ильин Е.П. Психология для педагогов / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 640 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
5. Поваренков Ю.П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности / Ю.П. Поваренков // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. – Ярославль, 2011. – С. 23-32.
6. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
7. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005. – 330 с.

## 2.8. Прийняття рішень у професійній діяльності

Так складається людське життя, що людина завжди повинна приймати рішення: від самих простих, щоденних і побутових і до найскладніших, стратегічно важливих. Успішність власного життєвого шляху людина оцінює, як правило, наприкінці, коли може підвести підсумки та визначити правильність чи неправильність прийнятих рішень. Саме тоді вона пригадує як вчинила і як могла вчинити, зважує альтернативи і намагається зрозуміти причини та механізми здійснених життєвих виборів. Правильність чи невірність прийнятих рішень ми, найчастіше, оцінюємо за їх наслідками, які не просто змінити. Чи можливо не припуститися помилок в найважливіших рішеннях? Чи можливо завчасно спрогнозувати наслідки дій і вчинків, зумовлених рішеннями?

Для цього необхідно, щонайменше, розуміти себе, знати особливості та психологічні механізми прийняття рішень, мати розвинену рефлексію та зважати на фактори, які впливають на наш вибір. Нажаль, цьому мистецтву не навчають у школах, вищих навчальних закладах, а сучасне суспільство надає молоді протилежні зразки, адже численні економічні та політичні перетворення своєю стрімкістю та хаотичністю, призводить до того, що недалекоглядність, життя сьогоденним днем, безвідповідальність стають, значною мірою, типовою суспільною ознакою. Стратегічна невизначеність як на загальнодержавному, так і на особистісному рівні негативно позначається на прийнятті адекватних рішень як у власному життєвому просторі так і на рішеннях у професійній діяльності.

Для розкриття психологічних особливостей прийняття рішень у професійній діяльності нам слід розкрити зміст рішення як феномену будь-якої дії взагалі та як невід'ємної частини у здійсненні праці фахівця.

У психології поняття «рішення» розглядається у двох смислових контекстах: як результат певних процесів (висновок, зроблений вибір) і як сам процес, який призводить до певного результату (прийняття рішення, здійснення задумів). У словнику з етики рішення розглядаються як «інтелектуальна фаза морального вибору; раціональна процедура моральної свідомості, яка здійснює вибір вчинку, віддаючи перевагу відповідним моральним цінностям і нормам». Правильність, оптимальність, гуманність морального рішення залежать від здатності людини приймати його зі знанням справи, що, в свою чергу, обумовлено особистим моральним досвідом, моральною культурою людини.

У психологічному словнику А.В.Петровського та М.Г.Ярошевського знаходимо, що рішення в психології розглядаються, переважно, в контексті розв'язування задач, зокрема, як процес формування мисленнєвих операцій, що

знижують вихідну невизначеність проблемної ситуації. У процесі рішення виділяють стадії пошуку, прийняття і реалізації рішення. Конкретизація поняття рішення залежить від рівня дослідження (системний, функціональний, особистісний, діяльнісний), галузі дослідження (пізнавальне, творче, оперативне, управлінське рішення), психологічних механізмів рішення (вольове, інтелектуальне, емоційне, ймовірнісне рішення тощо). Оцінка рішення здійснюється за параметрами його якості та ефективності, психологічної та логічної складності. Типова структура поведінки людини у ході рішення – розподіл вихідної проблеми на множину більш простих проміжних задач, відповідно плану рішення.

Найбільше здійснено досліджень прийняття рішень у психології управління, де рішення також розглядається і як процес, і як результат. Зокрема, як процес, за визначенням А.В.Батаршева та О.С.Лук'янова, прийняття рішень – сукупність дій керівника з вибору альтернатив [10, с.120-121]. У розумінні рішення як результату дії розглядають прийняте керівником остаточне судження про мету й образ дій підлеглих, включаючи його самого. За визначенням В.І.Голікова, «рішення – подія, тобто результат, що завершує етап розробки й прийняття рішень» [3, с.4]. Вчений класифікував рішення за певними видами і типами:

а) за суб'єктом управління: господарські, адміністративні, політичні та правові;

б) за ступенем першочерговості: тактичні, стратегічні, важливі, другорядні, перспективні;

в) за ступенем системності: всезагальні, особливі, одиничні тощо [3, с.68].

Дослідники (А.В.Карпов, А.І.Кочеткова, В.А.Розанова та ін.) виділяють інтуїтивні та раціональні рішення. Інтуїтивні рішення постають як вибір, зроблений тільки на підставі відчуттів. Раціональні рішення базуються на судженнях, знаннях, попередньому досвіді, коли керівник обирає рішення, що раніше зарекомендувало себе як вдале. Однак у ситуаціях, в яких задіяний людський чинник, орієнтуватися лише на судження недостатньо, оскільки можна не помітити нової альтернативи.

У психологічній енциклопедії О.М.Степанова прийняття рішення розглядається, передусім, з позиції волі, мислення та бажань особистості, як етап або фаза вольового акту, пов'язана з остаточним вибором цілі чи способу виконання дії. Прийняти рішення означає відділити одне бажання від інших і в такий спосіб створити ідеальний образ мети. Прийняття рішення ґрунтується на оцінці суб'єктом певної ситуації, поставленого завдання, можливостей самого суб'єкта і передбачає появу нових психологічних утворень у вигляді цілей, мотивів, оцінок, установок тощо.

Подібним чином у «Великому психологічному словнику» Б.Г.Мещерякова і В.П.Зінченко зазначається, що прийняття рішення (англ. *decision making*) у психології традиційно розглядається як етап вольового акту, пов'язаний із вибором цілі і способу дії. Продуктивний процес прийняття рішення включає в себе появу нових цілей, оцінок, мотивів, установок, смислів.

У «Великій психологічній енциклопедії» прийняття рішення розглядається як у вольовому так і в діяльнісному аспектах, як акт волі, спрямований на створення у невизначеній ситуації ряду послідовних дій для досягнення мети, в основі якого лежить перетворення наявної інформації. Будь-яка цілеспрямована діяльність бере початок у прийнятті рішення. Процес прийняття рішення починається із добору або виокремлення необхідної для рішення інформації, потім розглядаються, порівнюються різні альтернативи рішення, і здійснюється суб'єктивний вибір найбільш оптимальної із них, далі вибудовується ідеальна гіпотеза способів досягнення цілей або створюється програма конкретних дій.

Аналіз літератури свідчить, що структура прийняття рішення включає в себе ціль, результат і способи його досягнення, правила вибору і критерії оцінки. Структура прийняття рішення може видозмінюватися в залежності від рівня психічного відображення. Частіше за все, прийняття рішення є частиною мисленнєвого процесу в рішенні будь-яких задач, або може бути і самостійною мисленнєвою діяльністю, наприклад, прийняття управлінського рішення.

Узагальнюючи різні підходи, можемо констатувати, що в наукових джерелах прийняття рішення розглядається як акт вибору з певної кількості альтернатив однієї за окремим критерієм; психічне явище отримання відповіді на питання; результат процесу мислення; як етап або фаза вольового акту, пов'язаний із вибором цілі і способу дії; процес відокремлення одного бажання від інших; як акт волі, спрямований на створення у невизначеній ситуації ряду послідовних дій для досягнення мети.

Аналіз літератури свідчить, що в управлінні організаціями проблема прийняття рішень розроблена особливо глибоко, зокрема, вчені виділяють цілу низку ознак та видів управлінських рішень [10, с.124]:

- 1) за суб'єктом прийняття рішень розрізняють рішення одноосібні та групові (колективні);
- 2) за об'єктом рішень – спрямовані на ціль, на засоби досягнення цілей, на процеси; на внутрішнє чи зовнішнє середовище;
- 3) за терміном дії – довгострокові, середньострокові, короткострокові;
- 4) за характером вирішуваних задач – стратегічні, тактичні, оперативні;
- 5) за складністю – складні, прості;
- 6) за надійністю вихідної інформації – засновані на надійній інформації чи ризиковані;

- 7) за частотою повторення – випадкові; такі, що не періодично повторюються; такі, що періодично повторюються;
- 8) за ступенем новизни – інноваційні (новаторські), стандартні;
- 9) за способом прийняття рішення – інтуїтивні, дослідно-логічні, аналітично-розрахункові.

Таким чином, вчені визначають різні види управлінських рішень та розглядають процес прийняття управлінського рішення як вольовий акт формування послідовності дій, результатом яких є досягнення конкретної цілі на основі перетворення вихідної інформації. Управлінські рішення можуть бути тактичними і стратегічними, такими, що суттєво впливають на подальший розвиток ситуації.

Однак, важливі рішення приймає не лише керівник, рішення майже у будь-якій професійній діяльності людині фахівцю доводиться приймати кожний день. Це можуть бути рішення щодо вибору засобів праці, творчі рішення щодо впровадження нових цікавих розробок і пропозицій, рішення щодо вибору різних підходів у виконанні справи, стосовно вибору результатів досягнення тощо. Це можуть бути мікрорішення, тобто на кожний день, коли працівник розподіляє досягнення певної великої мети на ряд, начебто незначних рішень. Однак, досягаючи кожного дня невеличкої мети, працівник впевнено рухається вперед і, врешті-решт, приходять до визначених глобальних цілей.

Особливо гостро проблема прийняття рішень постає в інженерній психології та психології діяльності в надзвичайних умовах (І.Джаніс, О.І.Ларичев, Л.Манн, С.Б.Ребрик, Ю.К.Стрелков та ін). Зокрема, у книзі «Прийняття рішення. Теорія психологічного конфлікту вибору і обов'язку» І.Джаніса і Л.Манна [4; 18] прийняття рішення розглядається як емоційно напружений когнітивний процес. Вчені прагнуть розкрити найбільш глибокі психологічні механізми рішення, які вони пов'язують із мотиваційним конфліктом, зіткненням емоційно забарвлених тенденцій і роблять акцент на тонких відтінках емоційних процесів людини. Характерним для них є прагнення розглянути вибір і прийняття рішення, не застосовуючи типові для цієї галузі формалізації. Вчені приділяють значну увагу питанню про те, чому люди неохоче приймають рішення, аналізуючи мотиваційну сторону процесу прийняття життєвих рішень.

Прийняття рішення в контексті мисленнєвої діяльності пілота було розглянуто у працях Д.Н.Завалішиної, Б.Ф.Ломова, В.Ф.Рубахіна та ін. Вчені дотримуються думки про те, що для розв'язання більшості задач льотчику необхідні не завчені рухи, жорстка логіка, а здатність виконувати гнучку мисленнєву діяльність. Р.Дженсен, Ю.П.Кондратенко вважають, що ця діяльність включається в систему рухових процесів. Когнітивні «здібності до оцінки є складними, оскільки вони пов'язані з обробкою більшого числа елементів

інформації... причому вибір часто ускладнюється емоціями, ціннісними факторами і соціальними стресами ... Когнітивна професійна мисленнєва здібність дозволяє деякий час подумати перед тим, як виконати реакцію...» [6].  
Таке розуміння професійної мисленнєвої здібності пілота дозволяє по-новому ставити питання про процедуру оцінки й перебудови системи підготовки пілотів.

Слід зазначити, що у надзвичайних умовах діяльності від правильності прийнятого рішення, нерідко, залежать людські життя.

Проблемі прийняття рішень в умовах невизначеності присвячені дослідження Ю.П.Кондратенка. На його думку, будь-яка цілеспрямована діяльність людини є безперервною послідовністю прийняття й реалізації рішень. Серед провідних підходів до розгляду прийняття рішень вчений виділяє економіко-математичний; інженерно-економічний; когнітивно-психологічний підходи. Зокрема, когнітивно-психологічний підхід базується на вивченні механізмів переробки інформації людиною, з урахуванням особливостей людського мозку, системи сприйняття, пам'яті [6, с.6].

Важливим аспектом у теорії прийняття рішень Ю.П.Кондратенко вважав прогнозування результатів. Прогнозування результатів прийняття рішень, на думку дослідника, можна розглядати з точки зору оптимістичної, нейтральної та песимістичної позицій. Крайнім випадком вчений вважає фатальну ситуацію у прийнятті рішень, коли в силу обмежень технічного чи соціального характеру, зовнішніх умов та інших причин залишається тільки єдиний конкретний варіант. У таких випадках у матриці альтернативних рішень залишають тільки домінуючі рішення, виключаючи з неї рішення, які будуть приводити до менш успішного результату [6, с.47].

Вчений також зауважив, що в умовах невизначеності доцільніше спершу робити наближені розрахунки, а кінцевий здійснювати, «проходячи від нижніх етапів до верхніх з використанням більш відповідних критеріїв і додаткової інформації, що формується на основі поточних даних реалізації процесу» [6, с.67].

Емоційний стан суб'єкта у процесі аналізу ситуації і прийняття рішення І.Джаніс та Л.Манн характеризують, переважно, як негативний, в якому можуть домінувати сумніви щодо можливості знайти найкращий засіб уникнути небезпеки, або прояви надмірної тривоги. Ефективне прийняття рішення здійснюється у стані уважності, зібраності у небезпечній і складній ситуації. Отже, умовами прийняття оптимального рішення є:

- повнота списку варіантів і їх всебічний аналіз;
- точна і детальна оцінка кожного з них;
- увага до будь-яких, у тому числі й негативних висловлювань оточуючих людей з приводу кожного можливого варіанту.

Зазначимо, що наведені етапи не мають чіткого взаємозв'язку зі спрямованістю і видом певних рішень. Вони, скоріше, носять узагальнений характер, хоча й застосовуються авторами до конфліктологічних проблем.

Поняття «прийняття рішення» використовується в технічних галузях, в управлінській і побутовій діяльності з урахуванням специфіки цих сфер. Зокрема, термін «прийняття рішення» в технологічній літературі та документах має досить певний смисл і просторово-часове визначення: прийняття рішення про виліт, на злітно-посадочній смузі під час розбігу – про зліт, на кінцевій ділянці глісади – про посадку, під час поганої погоди в аеропорту призначення – про зміну маршруту тощо. Прийняття рішення означає оцінку ситуації і вибір одного з можливих варіантів дії [4, с.100].

Прийняття управлінського рішення розглядається в літературі як вибір керівником оптимального, адекватного конкретній ситуації, способу розв'язання управлінської проблеми з кількох можливих варіантів, з його аргументацією як для себе, так і для оточуючих.

Прийняття раціональних рішень у процесі управлінської діяльності стало предметом вивчення у працях В.А.Розанової, яка вважала, що це рішення проходить наступні етапи:

- а) діагноз проблеми;
- б) висування обмежень і критеріїв для прийняття рішень;
- в) з'ясування альтернатив;
- г) кінцевий вибір альтернатив.

Діагноз проблеми розглядається дослідницею як багатоетапна процедура з прийняттям проміжних рішень на основі необхідної інформації. Обмеженнями у даному випадку є обставини, що заважають прийняттю рішень, зокрема, неадекватність засобів, нестача кадрів, потреба у новій технології, існуючі закони тощо. Щоб дуже велика кількість альтернатив не викликала плутанину, керівник, як правило, розглядає лише частину можливих альтернатив рішення. Для визначення ймовірнісних наслідків тієї чи іншої альтернативи доцільно використовувати розроблені для цього критерії [11].

Таким чином, слід зважати на важливість прийняття особистістю проміжного рішення, яке може не співпадати з остаточним, однак є необхідною умовою його прийняття на кінцевому етапі.

В.І.Голіков у контексті теорії управлінських рішень виокремлював такі етапи:

- з'ясування ситуації;
- визначення мети, попередження змісту рішення з тією ясністю, наскільки достатньо для визначення природи задачі, її виду та сутності;
- пошук рішень, які вже є, чи аналогів рішень подібних задач;

- розробка чи оптимізація знайдених рішень за більш досконалою методикою чи процедурою;

- затвердження покращеного рішення [3, с.20].

Сучасні вчені (О.К.Тихомиров, М.К.Тутушкіна) наводять узагальнену характеристику процесу прийняття управлінського рішення:

- виявлення та усвідомлення керівником суті проблеми;
- всебічний розгляд і аналіз можливих альтернатив, способів її розв'язання;
- вибір найдоцільнішого за певної ситуації способу розв'язання проблеми з його конкретною аргументацією.

Важливою характеристикою третього етапу вчені вважають уміння керівника всебічно проаналізувати чинники, які визначають зміст конкретної управлінської ситуації й на основі цього здійснити адекватний вибір.

На думку А.В.Карпова, у процесі розробки та прийняття управлінського рішення діяльність керівника охоплює такі етапи [5]:

1. З'ясування, усвідомлення, формулювання проблеми. Вичерпність, достовірність, належна структурованість інформації є важливою передумовою прийняття ефективного управлінського рішення.

2. Вибір лінії поведінки, формулювання обмежень та критеріїв для прийняття рішення.

3. Всебічний розгляд альтернатив. Передусім необхідно визначити цінність кожної альтернативи та найадекватніші критерії їх оцінки.

4. Прийняття рішення і вибір варіанта, адекватного цілям діяльності організації.

В залежності від особистісних і соціальних чинників прийняття рішення і вибір класифікуються як: впевнений вибір (не ускладнюється невизначеністю, дефіцитом інформації, цілком залежить від особистості, яка приймає рішення); невпевнений вибір (залежить як від рішення, так і від чинників, про які відомо лише частково); визначена ситуація вибору (заздалегідь підготовлений перелік альтернативних дій і можливих результатів); невизначена ситуація вибору (відсутність переліку альтернативних дій і можливих їх наслідків); статистична ситуація вибору (в певних часових межах стан системи майже не змінюється); динамічна ситуація вибору (необхідна додаткова інформація про стан системи). У ситуаціях невпевненого, невизначеного вибору, а також у динамічній ситуації особливо важливу роль у прийнятті рішень відіграють досвід, управлінські знання керівника, особливості самих ситуацій. У невизначеній і динамічній ситуаціях вибору неабияке значення має і схильність керівника до ризику.

Тільки після остаточного вибору відбувається кінцеве прийняття рішення та організація його виконання. Основним критерієм ефективності в такому разі є два параметри: якість рішення та сприйняття (реакція) рішення його виконавцями.



Якість рішення оцінюють за такими показниками: вибір найкращої альтернативи із тих, що пропонує конкретна управлінська ситуація; урахування інтелектуальних, індивідуальних, психологічних, професійних та інших можливостей виконавців. Виконання прийнятого рішення також не є остаточною фазою, а вимагає надалі аналізу, апробації робочого варіанту (робочої гіпотези) рішення.

Таким чином, в залежності від психологічних умов і зовнішніх факторів процес прийняття рішення є пролонгованим у часі і може коригуватися з урахуванням оновленої інформації.

Аналіз етапів процесу прийняття управлінських рішень показує, що вони мають приблизно однакову структуру, яка в узагальненому вигляді зводиться до таких етапів як:

- обробка вихідної інформації та усвідомлення значущості цілей;
- з'ясування альтернативних варіантів;
- прийняття попереднього рішення;
- прийняття остаточного рішення.

При цьому слід констатувати, що не всі управлінські рішення можуть бути довгостроковими, а, отже, – розглядатися як стратегічні.

Таким чином, прийняття рішення розглядається як поетапний процес, який передбачає уточнення попереднього рішення, яке не є остаточним, а потребує корекції, зважаючи на змінні зовнішні умови, які з часом можуть змінюватися.

Важливо, що всі наведені позиції презентують прийняття рішення в контексті часової перспективи, визначаючи не одномоментність, а тривалість цього процесу, його розподіл на певні етапи. При цьому кількість етапів та критерії розподілу також не є однаковими.

У процесі прийняття рішень людину охоплюють певні переживання як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, оскільки йдеться про її особистісну готовність до цього процесу. Усі наведені види рішень є подібними, але не однорідними, оскільки потребують різної активності окремих психологічних механізмів, зокрема, визначаються рівнем їх актуалізованості.

Зокрема, Керолайн Арнольд у своїй сучасній книзі «Мікрорішення. Перевірений шлях до досягнення великих цілей» (Small Move, Big Change: Using Microresolutions to Transform Your Life Permanently) (Арнольд К., 2014) презентує особливості зв'язку між щоденними, навіть побутовими, рішеннями й рішеннями глобальних життєвих проблем [1]. Авторка трактує мікрорішення як ефективні зобов'язання суб'єкта змінити щось конкретне у своїй поведінці й зразу ж отримати позитивний результат на будь-якому напрямі власного самоудосконалення. Оскільки це мікрорішення, то їх досить легко оцінити, їми можна керувати й дотримуватись без особливих зусиль. Це дозволяє суб'єкту

кожного дня відчувати себе переможцем, набути більшої організованості, покращити щось у собі, що й призводить до досягнення ним великих цілей. Книга спрямована на усвідомлення суб'єктом необхідності зняття значущості проблем за рахунок мікрорішень, а відтак і тривоги та переживань на власному життєвому шляху.

***Запам'ятай:** прийняття рішення ґрунтується на оцінці суб'єктом певної ситуації, поставленого завдання, можливостей самого суб'єкта і передбачає появу нових психологічних утворень у вигляді цілей, мотивів, оцінок, установок тощо.*

***Обміркуй:** чим відрізняється «рішення» від «вибору»?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення поняттям «вибір», «рішення», «прийняття рішень».
2. Назвіть основні етапи прийняття рішень.
3. Охарактеризуйте проблему вибору у прийнятті рішень.
4. Розкрийте сутність «психічного оберту» у теорії М.Я.Грота.
5. Обґрунтуйте вплив емоційних станів на прийняття рішення.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Арнольд К. Микрорешения. Проверенный путь к достижению больших целей. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2014. – 288 с.
2. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). – М., 1984. – 200 с.
3. Голиков В. И. Теория принятия управленческих решений. – К. : Изд-во ППП УкрНИИНТИ, 1976 – 49 с.
4. Джанис И., Манн Л. Принятие решения. Человеческий фактор. – М.: Транспорт, 1986. – С.81-104.
5. Карпов А. В. Процессы принятия решений в структуре управленческой деятельности. – Психологический журнал, 2000. – Т.21. – С. 5.
6. Кондратенко Ю. П. Оптимізація процесів прийняття рішень в умовах невизначеності: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 96 с.
7. Макгонигал К. Сила воли. Как развить и укрепить. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2014. – 590 с.
8. М. Я. Грот. Вибрані психологічні твори / Упоряд., передм., прим. М.Д.Бойправ. – Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2006. – 296 с.

9. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія / Любов Віталіївна Помиткіна. – К.: Кафедра, 2013. –381 с.
10. Психологія управління персоналом: Посobie для спеціалістів, працюючих с персоналом / Под ред. А.В.Батаршева, А.О.Лукьянова. – М.: Психотерапія, 2007. – 624 с.
11. Розанова В. А. Методическое посobie по психологи управління. – СПб., 2000. – 128 с.
12. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность. Теории, упражнения, експерименти / Роберт Фрейджер, Джеймс Фейдимен.– Спб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. –704 с.
13. Adler A. The course of human life as a psychological problems. – Human Development, 1968. – № 3. – P.184-200.
14. Budner S. Intolerance of ambiguity as a personality variable // Journ. of Personality. 1962. V. 30. P. 29–40.
15. Di Fabio A., Blustein D. Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. Journal of Career Assessment, 2010, 18(1), 71–81.
16. Lyubov, Pomytkina. Personal readiness of youth to making strategic life decisions // European Applied Sciences. – Germany (Stuttgart), May, 2013, № 5 – pp. 155-157.
17. Gorodetzky H., Sahakian B.J., Robbins T.W., Ersche K.D. Differences in self-reported decision-making styles in stimulant-dependent and opiate-dependent individuals. Psychiatry Research, 2011, 186(2–3), 437– 440.
18. Janis I., Mann L. Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment. New York: The Free Press, 1977.
19. John Locke: An Essay Concerning Human Understanding in Focus, ed. by Gary Fuller, Robert Stecker, and John P. Wright (Routledge, 2000).
20. Pomytkina L.V. Psychological mechanisms of personality`s experiences in the process of making strategic life decision / L.V. Pomytkina // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 31. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P.341-354.
21. Sari E. The Relations Between Decision Making in Social Relationships and Decision Making Styles. World Applied Sciences Journal, 2008, 3 (3), 369–381.

## 2.9. Професійний відбір персоналу

Під *професійним відбором* розуміють процес виділення із кандидатів осіб, що здатні забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків. Близьким за змістом є поняття *підбір* – створення кадрового резерву. Під *розстановкою кадрів* розуміють розподіл робітників за робочими місцями у відповідності до їх індивідуально-типологічних та особистісних властивостей. В усіх етапах має місце методологія, методи та методика роботи з персоналом, методи та методики корекції.

На сьогоднішній день усі заходи, які проводяться в межах розробки системи професійного психологічного відбору і його практичного здійснення, здійснюються у три етапи [5]:

- *дослідницький етап*, під час якого узагальнюються вимоги професії до рівня розвитку певних якостей і властивостей особистості (визначення професійно важливих якостей – ПВЯ); визначення критеріїв успішності професійної діяльності: підбір психологічних методик і визначення критеріїв рівня розвитку ПВЯ (критеріїв профпридатності); розробка структури безпосередньої процедури професійного психологічного відбору);
- *практичний етап*, або етап практичного здійснення заходів психологічного відбору, під час якого відбувається: психологічне обстеження кандидатів; обробка результатів дослідження; проведення додаткового (поглибленого) обстеження та індивідуальної бесіди (за необхідності); підсумковий висновок щодо професійної психологічної придатності на основі сформульованого раніше алгоритму;
- *оціночний етап*, або етап оцінки ефективності заходів професійного психологічного відбору, за яким відбувається збір інформації про успішність діяльності осіб, які проходили профвідбір, і її співставлення з попередньою інформацією; уточнення критеріїв професійно-психологічної придатності; уточнення структурних компонентів процедури ППВ; виявлення шляхів подальшого удосконалення системи ППВ.

Таким чином, заходи ППВ мають складну й багатопланову структуру, однак, в залежності від специфіки професійних вимог до суб'єкта праці, може змінюватися й уточнюватися.

Також необхідно враховувати *моральні й етичні* проблеми професійного психологічного відбору, до яких відносять правові й неправові питання відповідно до регіональних, ментальних, етнічних культур суспільства.

Наприклад, кого відібрати лікарем в українську лікарню із двох претендентів: українця і особи арабського походження, тощо.

Так А.Г.Шмельов наводить 7 етичних принципів поведінки психолога під час проведення психодіагностичного обстеження [10]:

1. Принцип спеціальної підготовки й атестації осіб, що використовують психологічні методики.
2. Принцип особистої відповідальності.
3. Принцип професійної таємниці.
4. Принцип забезпечення ментальних прав.
5. Принцип об'єктивності.
6. Принцип конфіденційності.
7. Принцип психологічного повідомлення результатів.

Одна із причин необхідності проведення професійного психологічного відбору полягає в тому, що усі оточуючі нас люди мають власні особливості, які роблять їх несхожими на інших. Ці особливості проявляються на усіх рівнях структурної організації людини і на рівні її психіки. Так люди, які знаходяться в однакових умовах, можуть проявляти різну поведінку. Одну і ту ж подію, яку спостерігали декілька осіб, буде викладено по-різному і їх емоційні переживання теж будуть різними. Це проблема індивідуальних особливостей людей, яка й зумовлює необхідність якісного кваліфікованого професійного психологічного відбору.

У більшості випадків під час відбору розглядають:

- питання теорії індивідуальних відмінностей;
- питання соціально-біологічної сутності людини і співвідношення її вроджених якостей;
- властивості особистості, які формують професійні здібності;
- властивості нервової системи і їх прояв у професійній сфері;
- проблеми валідності й надійності тестів тощо.

Вчені пропонують наступну технологію виявлення професійно важливих якостей [5]:

- 1) метод інженерно-психологічного аналізу діяльності (метод професіографії), який полягає у вибудові професіограми фахівця (було розглянуто у попередніх розділах);
- 2) організація і проведення експертної оцінки ПВЯ за допомогою психографічних опитувальників;
- 3) оформлення і представлення результатів психографічного опитування;
- 4) метод класифікації видів діяльності;

- 5) метод пілотажного дослідження;
- 6) метод двох портретів (структура психографічного опитувальника Т.П.Зінченка).

До числа найбільш популярних психографічних опитувальників відносять:

- опитувальник Отто Ліпмана в двох варіантах (1 - для професій розумової праці, 2 – для професій сенсомоторного профілю);
- модифікована «карта особистості» К.К.Платонова;
- карта-схема Л.І.Уманського для виділення організаторських здібностей;
- психографічний опитувальник В.П.Петрова;
- опитувальник «карта інтересів» чи «квадрат інтересів»;
- модифікований опитувальник О.Є.Климова щодо професійної спрямованості у п'ятьох напрямках (людина-людина, людина-техніка, людина-знак, людина-природа, людина-художній образ).

Слід зазначити, що психолог, якій здійснює професійний психологічний відбір може використати вказані методики, а може додати на власний розсуд інші. При цьому важливо, що група експертів, які здійснюють ППВ, мали високу мотивацію і позитивне ставлення як до учасників так і до самої процедури. Тому для відбору кандидатів у експерти можна використати декілька методичних прийомів, до яких відносять:

- документальний метод, за якого експертів відбирають за соціально-професійними характеристиками;
- метод узагальнення незалежних характеристик, що являє собою відбір і ранжування експертів на основі суми незалежних думок про них різних спеціалістів-керівників організації;
- метод голосування, який полягає в ідеї про відбір кандидатів шляхом колективних виборних процедур (якщо учасники процедури добре знають один одного) тощо.

Вчені виділяють наступні показники ефективності процесу відбору кадрів [5, 11]:

- рівень плинності кадрів, особливо серед нових працівників;
- частку працівників, які не пройшли випробувальний термін, від загального числа прийнятих на роботу;
- фінансові витрати на забезпечення процесу пошуку і відбору кадрів;
- рівень порушень трудової і виконавської дисципліни серед нових працівників (прогули, запізнення, низька ефективність використання робочого часу);
- рівень браку і помилок, що допускаються новими працівниками;
- частота поломок обладнання;

- ефективність використання необхідних матеріалів, комплекту;
- рівень виробничого травматизму серед нових працівників;
- кількість скарг і претензій, що надійшли з вини нових працівників з боку клієнтів, постачальників.

Достовірна інформація щодо ефективності системи відбору кадрів може бути отримана на основі комплексу показників.

Прорахунки в роботі з відбору нових працівників можуть призвести до наступних наслідків:

- 1) недостатня якість виробничої діяльності персоналу;
- 2) зниження конкурентоспроможності товарів і послуг;
- 3) несприятливий імідж організації в очах клієнтів, в і поскористувачів та постачальників;
- 4) витрати, пов'язані з травматизмом, руйнуванням обладнання;
- 5) витрати, пов'язані з перекладами і звільненням невідповідних працівників.

До основних принципів організації процесу відбору кадрів відносять:

- Зв'язок пошуку і відбору кадрів зі стратегією і призначенням організації.
- Науково-методичне забезпечення (дослідження ринку праці, розробка і використання технології кадрового відбору, аналіз закріпленості й успішності новачків).
  - Фінансове забезпечення (обґрунтування, планування і отримання фінансових коштів на проведення робіт з кадрового відбору). Витрати, пов'язані з відбором і найманням, повинні бути менше, ніж ефект, одержуваний організацією завдяки їх успішному проведенню.
  - Матеріально-технічне забезпечення (приміщення, засоби оргтехніки з обробки та обліку інформації).
  - Правове забезпечення (суворе використання ґрунтовної правової бази під всі дії, пов'язані з персоналом: трудового законодавства, загальних класифікаторів посад і професій, тарифно-кваліфікаційних довідників).
  - Забезпечення справедливого підходу до оцінки всіх кандидатів і претендентів на посаду.
  - Конфіденційність (здійснення відбору та найму на умовах довірливості, нерозголошення відомостей про кандидатів непричетним до найму співробітникам, іншим підприємствам і організаціям, стороннім особам).

Твким чином професійний психологічний відбір персоналу – це складна ієрархічна процедура диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності певному виду діяльності та прийняття рішення про придатність або непридатність кандидатів.

*Запам'ятай: 7 етичних принципів поведінки психолога під час проведення психодіагностичного обстеження.*

*Обміркуй: як виміряти ефективність процесу відбору кадрів?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Назвіть основні етапи організації й проведення заходів професійного психологічного відбору.
2. Які методи вивчення персоналу ви знаєте?
3. Які вимоги пред'являються до психолога, що проводить ППВ?
4. Розкрийте алгоритм проведення ППВ.
5. Що ви знаєте про оцінку ефективності ППВ?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
3. Климов Е.А. Пути в профессионализм: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
4. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. – СПб.: Питер, 2003.- 240 с.
5. Маклаков А.Г. Психологический отбор персонала. Теория и практика / учебник для вузов. – Питер, 2008. – 480 с.
6. Малхазов О.Р. Кокун О.М. Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом //Соціальна психологія. – 2005. – №4 (12). – С. 84 –90.
7. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. - М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. – 352 с.
8. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
9. Шмелев А.Г. Основы психодиагностики. Учебное пособие для студентов педвузов / под общ. редакцией А.Г.Шмелева – Москва, Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996 . – 544 с.
- 10.Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной образовательной деятельности. – СПб.: Речь, 2004. – 210 с.



11. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 1996. – 320 с.

### **2.9.1. Організація психологічних випробовувань під час відбору льотного складу працівників авіаційної галузі**

Рівень професійної підготовки визначає не тільки характер безпосередньої професійної діяльності людини, але й професійний авторитет кандидата та його потенціал для подальшого навчання й підвищення професійної майстерності. Можливість людини реалізувати отримані знання у процесі діяльності залежить від міцності ідейної загартованості, здатності до прийняття відповідальних рішень, вміння впроваджувати їх у життя, контролювати їх виконання, внесення своєчасних коректив у план реалізації рішень, уміння налагодження взаєностосунків з іншими членами колективу, вимогливості і турботи за підлеглих тощо.

Як відомо, праця авіаторів й, зокрема, льотчиків, відноситься до особливих й екстремальних видів діяльності, тому професійний відбір їх потребує цілого грамотно побудованого комплексу заходів, результат яких надасть об'єктивну картину, хто із кандидатів може зайняти льотні посади і, навіть, працювати із задоволенням.

Виходячи із усього комплексу вимог до пілотів, які були розглянуті у попередніх розділах, професійний відбір, зазвичай, здійснюється в *чотири етапи*: медичний відбір, освітній, соціальний і психолого-фізіологічний.

Завданням *медичного* відбору є діагностика рівня здоров'я претендентів, і констатація того, чи зможуть вони виконувати означену професійну діяльність. Медичний відбір базується на вивченні умов діяльності – фізичних і хімічних факторів середовища, тяжкості й шкідливості праці, на виявленні зв'язку цих умов з ймовірністю виникнення професійних захворювань тощо з метою попередження авіакатастроф.

З метою *освітнього* відбору проводиться аналіз професійної діяльності з точки зору суми знань, умінь і навичок, рівня та якості необхідної освіти тощо, необхідних для виконання вказаних завдань.

*Соціальний* відбір виконує ряд функцій як соціально-психологічного характеру, так і виявлення професійної мотивації. Для цього визначають такі характеристики як мотиви ставлення до даної спеціальності, ступінь знайомства із колективом тощо. З'ясовують, яким видом мотивації найчастіше керується людина у власних досягненнях, яким чином задовольняє власні потреби, яку стратегію застосовує у вирішенні конфліктів тощо.

І нарешті, *психолого-фізіологічний відбір* – визначення серед кандидатів людей, які за своїми психологічними й психофізіологічними характеристиками найбільш повно відповідають вимогам професії. Цей відбір є найбільш складним, оскільки потребує високої підготовленості психологів фахівців-експертів, комплексу психодіагностичних методик, а також апаратурних вимірювань. Базується означений відбір на встановленні відповідності між вимогами професії, які викладені у професіограмі та психограмі авіаторів та наявними характеристиками кандидатів.

У результаті узагальнення даних багатьох досліджень щодо природи і методів виявлення здібностей вчені (А.Г.Ковальов, Є.О.Мілерян, В.М.Мясищев, К.К.Платонов, Б.М.Теплов та ін.) прийшли до висновку, що:

- 1) здібності можна визначати тільки за рівнем оволодіння діяльністю, майстерності, умілості, швидкості й легкості, з якими це оволодіння досягається;
- 2) здібності є передумовою і результатом суспільно-історичного і індивідуального розвитку;
- 3) здібності є синтезом природніх і придбаних властивостей особистості;
- 4) здібність являється ансамблем різних властивостей особистості, тому кожній здібності притаманна певна структура властивостей особистості.

Отже, *професійна здатність* – це сукупність (структура) достатньо стійких, хоча, зазвичай, змінних під впливом виховання, індивідуально-психологічних якостей людини, яка на основі компенсації одних якостей особистості іншими визначає успішність навчання певній трудовій діяльності, виконання її і удосконалення в ній (К.К.Платонов). Таким чином, особистість завжди характеризується індивідуальною структурою особистісних якостей, ступінь відповідності якої вимогам даної діяльності і визначає професійну придатність людини.

Для організації психологічних випробовувань під час відбору льотного складу працівників авіаційної галузі необхідно проводити наступні дослідження.

1. Випробовування здатності до утворення й перебудови сенсомоторних навичок. Дослідники виходять з того, що в основі утворення навичок лежать системи тимчасових зв'язків, які утворюються у корі головного мозку. Ступінь рухливості у ній перебігу процесів збудження й гальмування визначає можливість виконання у процесі навчання складних рухових дій у швидкому темпі, а також швидкість перебудови утворених навичок. Здатність людини до довготривалого неперервного напруження сил у процесі утворення й перебудови навичок залежить від сили й урівноваженості нервових процесів кори головного мозку. Рухливість, сила й врівноваженість процесів вищої нервової діяльності є найбільш важливими властивостями особистості. Синтетичним показником цих властивостей нервової системи дандидатів у льотчики слугує успішність утворення й перебудови зорово-рухової навички.

2. Дослідження розподілу та переключення уваги, оскільки уважність льотчика завжди була основною професійно важливою якістю авіаторів. Керування літаком як одна із видів операторської діяльності складається перш за все із цілеспрямованого і безперервного відстеження, у процесі якого відбувається спостереження за панеллю з приладами наземної орієнтації, радіолокаційними сигналами й іншими джерелами інформації. Одночасно з цим пілот повинен виконувати й інші важливі функції: аналізувати й оцінювати отриману інформацію, намічати програму майбутніх дій у відповідності з отриманим завданням і, нарешті, здійснювати й контролювати моторні дії, безпосередньо пов'язані з керуванням літаком. Успішне виконання цих компонентів льотної діяльності потребує від пілота широкого розподілу і своєчасного переключення уваги.

3. Дослідження сенсомоторної координації та емоційної стійкості. Оцінка здатності до сенсомоторної координації є важливим завданням психологічного відбору в авіації. З цією метою використовуються тести маніпуляції і рухливості, тести переслідуючого стеження, компенсуючого стеження, тести відслідковування траєкторії, тести координації, з включенням переміщення тіла досліджуваних тощо. Однак, сенсомоторна координація діагностується за умови високої емоційної стійкості пілота. Ще К.К.Платонов вказував, що астеничні переживання пілота суттєво впливають на характер його дій у керуванні літаком і можуть бути безпосередньою причиною допущених ним помилок, що не рідко призводить до льотних аварій і загибелі літака. У зв'язку із цим одним із найважливіших завдань психологічного відбору в авіацію є оцінка емоційної стійкості кандидатів.

4. Визначення швидкості реакції на комплексні сигнали. Успішне керування сучасними літаками вимагає від пілота швидких і безпомилкових моторних реакцій в умовах одночасного впливу декількох сигналів. Помилкові рухи пілота

під час польотів на зверхзвукових швидкостях можуть у ряді випадків призвести до рокових наслідків. Практики зазначають, що вивчення льотних подій показує, що значний відсоток помилок у діяльності пілота обумовлений не недостатками сенсомоторних реакцій. Разом із цим дані спеціальних психологічних досліджень, а також льотна практика, засвідчують про наявність значних індивідуальних відмінностей людей у реакціях на комплексні сигнали. Тому при відборі кандидатів в авіацію у різних країнах до числа інших властивостей, що визначають придатність до льотної справи, велика увага приділяється вимірюванню швидкості простих і складних сенсомоторних реакцій.

5. Дослідження зорового сприймання в ускладнених умовах. На перший погляд з розвитком й удосконаленням техніки в авіації, коли безпосередня візуальна орієнтація на місцевості втратила актуальність і все більшого значення набуває орієнтування за приладами, вимоги до сприймання пілота мають бути не високими. Однак, в дійсності спостерігається зворотнє явище. На це звертали увагу відомі авіапсихологи (В.І.Лебедєв, Н.Г.Ланге, К.К.Платонов та ін.), які підкреслювали, що у складних умовах – типових для льотної діяльності, особливо у військовій авіації, - встановлення адекватного образу сприйнятого об'єкта займає більше часу, ніж у звичайних обставинах. Крім того, за результатами спеціальних досліджень було встановлена наявність значних індивідуальних відмінностей у здатностях окремих індивідів сприймати об'єкти в ускладнених умовах. Ці відмінності проявляються в правильності й швидкості розрізнення, співставленні частин, властивостей, ознак об'єкта, в адекватному відображенні співвідношень між ними.

6. Дослідження здатності розпізнавання об'єктів за їх формою. Успіх виконання льотного завдання нерідко визначається здатністю пілота правильно розпізнавати літаки, аеродроми та інші об'єкти. Крім того пілоту часто доводиться диференціювати ці об'єкти за формою, абстрагуючись від інших ознак (колір, розмір, розміщення у просторі тощо). У зв'язку із цим до комплексу досліджень з психологічного відбору були включені методики на визначення здатності до розпізнавання об'єктів за їх формою.

7. Дослідження мобільності оперативного мислення. Важливим показником рівня професійної придатності до льотної діяльності вважають своєчасне і точне узагальнення інформації й прийняття відповідного рішення. Оволодіння цими діями відіграє особливу роль на початку льотного навчання, оскільки у цей період відбувається інтенсивне формування сенсомоторних навичок, які використовуються у керуванні літаком. Успішність виконання такого виду розумових дій пов'язана з поняттям *мобільності* оперативного мислення. Під цим розуміється швидка і точна орієнтація в умовах поставленого завдання, знаходження шляхів і способів її вирішення, а також своєчасне здійснення

практичних дій, що залежать від прийнятого рішення. Також відзначають суттєві відмінності в оперативному мисленні індивідів.

8. Дослідження вольових здібностей. Числені дослідження авіаційних психологів свідчать, що здатність до довготривалого й інтенсивного напруження вольових зусиль є також однією з важливих професійних якостей льотчика. Як відомо, керування літаком, особливо в складних чи в бойових умовах, пов'язане з великими фізичними й інтелектуальними навантаженнями, необхідністю володіти собою і стримувати власні емоції, переборювати втому, а також інші фактори, що негативно впливають на працездатність. Усе це – потребує від льотчика значної напруги волі. Від здатності пілота розвивати необхідні вольові зусилля залежить безаварійна робота льотних екіпажів. Як показують спеціальні дослідження, відмінності у якостях волі належать до найбільш яскраво виражених індивідуально-психологічних особливостей людини.

9. Дослідження кмітливості авіаторів. Крім глибоких інтелектуальних здібностей пілота необхідна кмітливість, оскільки від пілота вимагається добра орієнтація у самих різних обставинах. Із багатьох можливих рішень він має швидко вибрати те, яке в найбільшій мірі відповідає вимогам і наказу і конкретним обставинам, чітко й без вагань виконати прийняте рішення не допускаючи необдуманих дій. Тому кмітливість також включали в усі часи до основних якостей авіаційних працівників.

10. Застосування індивідуальної співбесіди для виявлення й оцінки професійно важливих характеристик особистості. Дослідники стверджують, що достатньо гостро стоїть проблема щодо характеру майбутніх пілотів, оскільки їх діяльність відбувається переважно в командах, і від злагодженої взаємодії й комунікації залежить безпека польотів. Як правило, головним завданням співбесіди є оцінка відповідності кандидата курсу навчання, однак у процесі розмови необхідно з'ясувати наступні складові:

- 1) загальний інтелект,
- 2) попередню освіту, тренування й досвід;
- 3) інтереси й мотиви, загальну мотивацію до льотної діяльності;
- 4) спрямованість особистості і характер.

Необхідно, щоб бесіда відбувалася в атмосфері повної довіри кандидата до свого співрозмовника.

Зазначені вимоги до психологічного відбору авіаторів не вичерпуються лише викладеними вище випробовуваннями, оскільки авіаційна галузь розвивається й ускладнюється й можуть з'являтися більш конкретні й точні вимоги до кандидатів. Однак, психологічний відбір льотного складу працівників авіаційної галузі має бути заздалегідь підготовленим як психодіагностичними так

і апаратурними дослідженнями, які найглибше допоможуть визначити показники й характеристики майбутніх працівників авіації.

*Запам'ятай:* професійна здатність – це сукупність (структура) достатньо стійких, хоча, зазвичай, змінних під впливом виховання, індивідуально-психологічних якостей людини, яка на основі компенсації одних якостей особистості іншими визначає успішність навчання певній трудовій діяльності, виконання її і удосконалення в ній.

**Обміркуй:** чому далеко не кожна людина може бути льотчиком?

### Питання для самоперевірки

1. Яким чином формується структура випробовувань у процесі психологічного відбору авіаторів?
2. Назвіть основні етапи професійного відбору авіаційних працівників.
3. Визначте структуру професійного психологічного відбору працівників льотного складу.
4. Ознайомтесь й обгрунтуйте психограму льотчика.

### Список рекомендованої літератури

1. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой.-М.: «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.
2. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.
3. Платонов К. К., Гольдштейн Б. М. Основы авиационной психологии: Учеб. для сред. спец. учеб. заведений граждан. авиации. – М.: Транспорт, 1987. – 222 с.
4. Помиткіна Л.В., Бессонов Б.В. Вплив мережевого суспільства на суб'єктивне прийняття рішень в особливих умовах діяльності / Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В.Помиткіної, Т.В.Вашеки, О.В.Сечейко. – К.: Аграр Медіа Груп, 2017.
5. Помиткіна Л.В. Врахування суб'єктивної ентропії у підготовці фахівців до діяльності в екстремальних умовах / Особистість в екстремальних умовах : матеріали VIII Всеукраїнської науково-

практичної конференції, 12 травня 2017 р., м. Львів. – Львів : ФОП Корпан Б. І., 2017. – С.95-99.

6. Помиткін Е.О. Духовні засади трудової діяльності та професійної підготовки особистості // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В.Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – С.68-81.
7. Психологический отбор летчиков / под. ред. Е.А.Милеряна. – К.: КВИАВУ ВВС, 1966. – 234 с.
8. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия»; Высшая школа, 2001. – 360с.
9. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія: Підручник. - К.: Либідь, 2002.- 264с.

## РОЗДІЛ ІІІ

### ПСИХОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ОСОБИСТОСТІ

#### 3.1. Мотивація до професійної діяльності

Як відомо, потреби людини суб'єктивно переживаються нею як бажання, потяг або прагнення. Сигналізуючи про виникнення потреб та про їхнє задоволення, ці переживання регулюють діяльність людини, стимулюючи або послаблюючи її. Наявність потреби та її безпосереднього, чуттєвого виразу (бажання, потягу тощо) ще не є достатньою умовою для того, щоб діяльність щодо її задоволення (або спрямована на інший предмет) могла здійснитися. Для цього необхідний *об'єкт*, який, відповідаючи потребі за змістом, став би *збудником діяльності*, надав би їй *конкретної спрямованості*. Людині притаманні вищі форми відображення дійсності, а тому об'єкти, які збуджують діяльність, можуть поставати у формі ідеї чи морального ідеалу. Саме цей усвідомлюваний образ, який збуджує діяльність, орієнтує її на задоволення певної потреби, називають *мотивом діяльності*, що реалізується.

Мотиви діяльності людини можуть поставати в її свідомості як конкретні чуттєві або розумові образи поряд з асоційованими з даними образами уявленнями (наприклад, для мандрівника образ вогнища асоціюється з теплом, світлом, відпочинком тощо). Мотив може збуджувати часткову, конкретну дію і прямо збігатися з ціллю даного діяння (або конкретної дії), з тим, що досягається в результаті виконання дії.

Розуміння мотивів діяльності та уявлення про механізми їхнього утворення мають дуже важливе значення і для особистості як суб'єкта діяльності, і для наукового розуміння психологічного змісту даних процесів. Саме від мотиву залежить, що (в психологічному розумінні) являє собою та чи інша дія, який *суб'єктивний сенс* вона має для даної людини, як відтворює її внутрішній світ, «картину її «Я». Мотиви діяльності людини відображають найхарактерніші для неї способи реагування на ті чи інші елементи довколишньої (зовнішньої) та прихованої (внутрішньої) сфери існування людини. Рівень усвідомлення мотивів власної діяльності висвітлює притаманний людині спосіб реагування на окремі явища: спонтанні дії, скеровано-організовані дії тощо. Змістовний «масштаб» мотивування людиною своїх дій характеризує як змістовий простір її реального та духовного існування, так і



особистісну «зрілість» в оволодінні предметним світом та власними переживаннями взаємодій із цим світом. Узагалі *мотиваційна сфера* особистості формується, розвивається та реалізується відповідно до формування, розвитку та послідовного виявлення «Я» конкретної особистості.

На сьогодні існує багато теорій мотивації, які розглядаються в межах окремих дисциплін. Під *мотивацією в психології* розуміють сукупність факторів, що організують і спрямовують поведінку людини. Це процес детермінації поведінки, діяльності, яка може бути обумовлена внутрішніми (психічними, фізіологічними) і зовнішніми (професійними, соціальними, економічними, екологічними) подразниками. Мотиваційні процеси відносяться до регулятивних компонентів психічного функціонування, які надають йому внутрішнього, суб'єктивного забарвлення. Ці процеси пов'язані з формуванням і реалізацією мотивів (прагнення, дії з реалізації потреби або усвідомленого внутрішнього спонукання до активності) і володіють спонукальними функціями.

У вітчизняній психології сутність мотивації розглядалась у межах «*діяльнісного підходу*». Виходячи з положення про суспільний характер діяльності людини та її потреб, відповідно тлумачився і зміст мотивів та цілей даної діяльності. СЛ.Рубінштейн указував, що мотив як усвідомлена спонука конкретної дії виникає зі ставлення людини до ситуації, обставин, умов тощо, в яких протікає діяння. Вибір способу діяння відбувається через свідоме зіставлення умов, завдань, цілей, перспектив тощо діяльності, що протікає. Мотив неможливий поза відношенням до «логіки завдань» діяльності. Характер мотивації діяльності залежить від рівня домагань та рівня досягнень індивіда відповідно до предмета та цілей здійснюваної ним діяльності. Очікування успіху, передбачення перспективи у здійснюваному процесі – одна з найважливіших складових мотивації діяльності індивіда. Зміст мотивування завжди безпосередньо пов'язаний із предметом діяльності та суттю здійснюваних перетворень щодо цього предмета в процесі діяльності: мотивація завжди має конкретний предмет, тому повинна розглядатися відповідно до конкретного типу (виду) діяльності людини.

На думку О.М.Леонтьєва, мотиви можуть бути усвідомленими й не усвідомленими. З цією тезою погоджуються А.В.Петровський та ряд інших авторів. Водночас СЛ.Рубінштейн, Д.Н.Узнадзе та інші вчені підкреслюють саме «свідому природу» мотивації, що відрізняє мотив від інших збудників та спонук діяльності й поведінки (потреб, настанов, потягів тощо).

Д.Н.Узнадзе визначає мотив як певне міркування індивіда, яке безпосередньо стимулює його до конкретного акту діяння чи поведінки. В центрі цього міркування – потреба, для задоволення якої здійснена конкретна поведінка або дія визнана доцільною. Смісл мотивації полягає саме в цьому:

відшукується та знаходиться саме така дія, яка відповідає основній, закріпленій у житті настанові особистості.

Серед численних зарубіжних теорій мотивації необхідно виокремити *теорію оптимальної активації* (Е.Даффі, Д.Хебб), яка була створена в 50-х роках ХХ ст. і базується значною мірою на законі Йєркса – Додсона. Відповідно до цієї теорії, організм людини намагається підтримати *«оптимальний рівень активації»*, який дає йому змогу функціонувати найефективніше. Цей рівень не відповідає абсолютному нулю, як стверджується в теорії біологічних спонук, а залежить від фізіологічного стану даної людини в даний момент: Адже окремі люди потребують сильнішого припливу стимулів, ніж інші, які здатні витримувати їх лише в обмеженій кількості. Потреба в стимулах змінюється також залежно від психічного стану людини. Рівень активації під час сну або в стані творчого піднесення, звичайно, відрізняється від рівня, оптимального для даної людини.

Вважають, що теорія оптимальної активації в цілому є механістичною за своєю суттю, оскільки не в змозі пояснити шляхів розгортання поведінки та діяння людини в тій чи іншій ситуації, виявити чинники дії, окремого акту дій людини.

Оскільки людину мотивує до діяльності не один, а декілька мотивів, С.С.Занюк основними пропонував вважати такі: мотив самоствердження, мотив ідентифікації з іншою людиною, мотив влади. Процесуально-змістовні мотиви, мотив саморозвитку, мотив досягнення, просоціальні мотиви, мотив афіліації, а також негативну мотивацію [ с.16].

Мотив *самоствердження* пов'язаний у суб'єкта праці з почуттям власної гідності, коли людина прагне довести оточуючим, на що вона здатна, прагне отримати певний статус, щоб її поважали. Прагнення до самоствердження, до підвищення власного формального й неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості – істотний мотиваційний фактор, що заставляє людину інтенсивно працювати й розвиватися.

Мотив *ідентифікації з іншою людиною* – прагнення бути схожим на ідеала, героя, кумира, авторитетну особу – також спонукає індивіда до професійної діяльності й власного розвитку. Цей мотив призводить до підвищення енергетичного потенціалу суб'єкта праці за рахунок символічного обеднання з енергією кумира; з'являються сили, натхнення, бажання працювати й діяти так як герой. Наявність такого мотиву – важлива умова ефективного виконання професійної діяльності.

Мотив *влади* – прагнення суб'єкта впливати на інших, один із самих дієвих мотивів, який надає прагнення зайняти керівну посаду, керування іншими, отримання регламентації їх діяльності. Цей мотив допомагає

долати ряд труднощів на шляху до успіху і є одним із тих, який потребує певної делікатності у його підсиленні, оскільки наслідки можуть бути неприйнятними.

*Процесуально-змістовні мотиви* – це прагнення людини отримувати задоволення лише від процесу й змісту діяльності, а не від результату чи винагороди. Людині дуже подобається виконувати саме таку роботу, її задовольняє, що вона робить саме це й ніщо інше. Наприклад, професійний спорт - спортсмена, наукові дослідження – вченого, тощо. Сенс діяльності під час актуалізації процесуально-змістовних мотивів полягає у самій діяльності, тобто процес і зміст діяльності є тим фактором, який штовхає людину проявляти фізичну й інтелектуальну активність.

Мотив *саморозвитку, самовдосконалення* – це важливий мотив, який спонукає людину багато працювати й розвиватися. Дуже часто для руху вперед необхідна певна сміливість, тому індивід переживає у зв'язку із цим страх до ризику, загрозу все втратити, внутрішній конфлікт тощо. Тому цей мотив повинен мати позитивне підґрунтя, рух вперед необхідно пов'язувати з очікуванням, можливими перепонами на шляху, однак із приємними враженнями щодо майбутніх досягнень. Якщо вдається актуалізувати мотив саморозвитку – зростає сила мотивації людини до діяльності.

Мотив *досягнення* – це прагнення досягати високих результатів і майстерності у професійній діяльності, що проявляється у виборі складних завдань і прагненні їх виконати. Успіхи у будь-якій діяльності залежать не тільки від здатностей, навичок, знань, але й від мотивації досягнень. Вчені виділяють основні фактори щодо рівня мотивації досягнення [1, с.23]:

- 1) значимість досягнення успіху;
- 2) надію на успіх;
- 3) суб'єктивно оцінену ймовірність досягнення успіху;
- 4) суб'єктивні еталони досягнення.

Отже, людина з високим рівнем досягнення, прагнучи отримати вагомий результат, наполегливо працює над поставленими цілями.

*Просоціальні мотиви*, або соціально значущі – ті, які пов'язані з усвідомленням соціального значення здійснюваної професійної діяльності, з почуттям відповідальності перед суспільством. Людям, які керуються такими мотивами, притаманні норми й правила, лояльність до стандартів, захист групових інтересів тощо. Наприклад, політик, який ідентифікує себе з своєю країною і живе її проблемами й інтересами, буде більш активним у своїй професійній діяльності, буде все можливе робити для процвітання країни. Таким чином, просоціальні мотиви, пов'язані з ідентифікацією з групою, почуттям обов'язку і відповідальності, являються важливими у

спонуканні людини до діяльності. Актуалізація у субекта праці цих мотивів здатна викликати його активність у досягненні суспільно значущих цілей.

Мотив *афіліації* – прагнення індивіда до встановлення чи підтримання стосунків із іншими людьми, прагнення до контакту та спілкування з ними. Сутність афіліації полягає у самоцінності спілкування. Афіліативне спілкування таке, від якого учасники його в захваті. Використовуючи афіліативну потребу, психологи можуть створювати інтерес до певної професійної діяльності.

I, нарешті, *негативна мотивація* – це спонукання до діяльності, викликані усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, або навіть покарань. У цьому випадку людина керується прагненням можливих уникнень майбутніх неприємностей. Форми негативних санкцій, які можна використовувати і які здатні актуалізувати негативну мотивацію, можуть бути:

- 1) вербальне покарання (осуд, зауваження тощо);
- 2) матеріальні санкції (штраф, позбавлення привілеїв, премій, доплат тощо);
- 3) соціальна ізоляція (зневага, ігнорування тощо);
- 4) позбавлення свободи;
- 5) фізичні покарання.

До основних недоліків негативних санкцій відносять короткочасність їх впливу: вони стимулюють до діяльності тільки в період їх дії. Негативна мотивація тим сильніше впливає на людину, чим більша її впевненість у неминучості покарання. Отже, негативна мотивація (і покарання у тому числі) – достатньо сильний мотиваційний фактор, який здатний спонукати людину до діяльності, однак має свої недоліки і небажані наслідки.

Таким чином, підсумовуючи усі види мотиваційного впливу на особистість, керівникам і психологам організацій необхідно враховувати, що не кожному працівнику підходить однакова мотивація до ефективної професійної діяльності. Тому у роботі практичного психолога необхідно враховувати як психологічні, типологічні й індивідуальні особливості працівників з метою підбору оптимальної мотивації для кожного субекта праці.

### 3.1.1. Управління мотивацією персоналу

Стосовно управління мотивацією персоналу велике значення має заохочення і покарання. Сам характер праці (творчий або рутинний) і зрілість колективу зумовлюють ефективність різних засобів впливу. За творчої, суб'єктивно цікавої роботи активність людей, їх здатність робити щось понад норму, краще заохочувати. У ситуаціях низької кваліфікації, коли працівник не має права працювати нижче норми, робити менше (наприклад, на деяких видах конвеєрів), досить ефективні покарання. Оптимальний баланс заохочень і покарань залежить від жорсткості норм праці.

Мотивуюча сила заохочень і покарань може знижуватися за наступних умов:

- а) односторонньо позитивні чи односторонньо негативні дії керівництва по відношенню до працівників;
- б) ослаблення стимулів внаслідок їх тривалого використання чи невживання;
- в) суб'єктивні сприйняття працівником позитивних чи негативних стимулів по відношенню до більш рідкісних чи частіших учинків (заохочення, так само як і покарання, по відношенню до більш рідкісних позитивних чи негативних учинків сприймається як більш релевантними);
- г) суб'єктивна значимість позитивних і негативних вчинків (події, суб'єктивно малозначущі для людини, що сприймаються як «звичайні», навіть якщо вони рідкісні. У цих випадках люди опиняються нечутливими по відношенню до заохочення і покарання).

Поряд із задоволеністю велике значення має така характеристика, як залученість у процес праці, тобто ступінь, у якому люди віддаються роботі, витрачають на неї час і енергію, сприймають її як істотну частину свого життя, як сферу самореалізації.

Іншою важливою характеристикою є лояльність працівника – ступінь, у якому він ідентифікує себе з організацією і прагне до активної участі в її діяльності. Більшою лояльністю відрізняються працівники з великим стажем, прихильні політиці фірми, що розділяють її корпоративну культуру.

Більш точним вираженням взаємозалежності задоволеності та ефективності праці може служити твердження про позитивний вплив більш високої продуктивності на ступінь задоволення від праці. Поліпшення результатів роботи зазвичай призводить до високого економічного, соціального і психологічного винагородження. Але така винагорода має відповідати досягнутим людиною показникам, його фізичним і психічним витратам і має суб'єктивно сприйматися

працівниками як справедливе. Тут має постійно поновлюватися цикл результатів праці – задоволення – зусилля.

М. Джахода оперуючи поняттями З. Фрейда, досліджувала приховані функції праці, які стають очевидними в нетипових обставинах, наприклад у разі звільнення працівника її дослідження показали, що робота і зайнятість мають приховане значення для індивідів за п'ятьма аспектами:

а) дозволяють вести активний спосіб життя (людина не може нічим не займатися довгий час);

б) структурують час (робота повинна бути виконана в строк);

в) включають людину в соціальне оточення (спільна професійна діяльність);

г) змушують служити загальним цілям (вона не може бути стурбованою тільки своїм життям);

д) служать показником соціального статусу і виразником індивідуальності людини.

Мотивація трудової діяльності людей залежить також від етапів, які проходить організація в своєму становленні. Перші стадії розвитку організації характеризуються природним прагненням людей оволодіти секретами нової професії, їх прагненням до самовдосконалення та самореалізації.

На стадії формалізації управління все більш значущими стають матеріальні чинники (оплата праці, режим роботи тощо). Безумовно, завжди існують індивідуальної переваги суб'єктів праці – те, що важливо для одного працівника, може бути неактуально для іншого.

Але все ж таки можна виділити соціально-типові ознаки: освіта, стаж роботи в організації, сімейний стаж і інші, багато в чому визначають мотиваційні установки співробітників в різні періоди розвитку організації при реалізації різного кадрової політики керівництва.

Не останню роль в цьому відіграє і зовнішнє середовище – панівні в суспільстві цінності, стереотипи поведінки, установки, критерії успішності діяльності, норми референтних груп. Можна виділити дві групи детермінант спільної діяльності, два різних генеральних чинника мотивації. Перша група пов'язана з індивідуальною включеністю працівника до діяльності (людини як особистості, індивідуальності), а друга – з його ідентифікацією із соціальними групами (соціальними нормами, ролями і ін.)

*Запам'ятай: мотиваційна сфера особистості формується, розвивається та реалізується відповідно до формування, розвитку та послідовного виявлення «Я» конкретної особистості.*

*Обміркуй: чому різним працівникам необхідно підбирати правильний мотив?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення мотивації до професійної діяльності.
2. Згадайте основні теорії мотивації особистості.
3. Охарактеризуйте основні види професійної мотивації.
4. Що відносять до мотиваторів трудової діяльності?
5. Як становлення організації впливає на мотивацію працівників?
6. Якими є приховані функції праці щодо мотивації до діяльності фахівця?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Занюк С.С. Психология мотивации.- К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. - 352 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2002. - 512 с.
3. Кокурн О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
4. Помиткін Е.О. Мотивація духовного розвитку особистості як предмет психологічного дослідження // Практична психологія та соціальна робота. - К. – 2011. - №5. – С.9-12.
5. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс,1990. – 368 с.
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М. : Педагогика, 1986. - Т.1. - 408 с.
7. Eduard O. Pomytkin. Motives for the development of a personal responsibility // Kształcenie ustawiczne do wielokulturowosci / pod redakcia Tadeusza Lewowickiego i Franciszka Szloska. – Warszawa – Radom. - 2009. – s. 417-420.
8. Chance P. Learning and Behavior. – 1999.

### **3.2. Готовність особистості до професійної діяльності**

Успішність здійснення професійної діяльності особистості, безумовно, залежить від її готовності до цього процесу. Передусім, зазначимо, що в контексті загальної психології, яка вивчає психічні процеси, психічні стани та психічні властивості особистості, готовність розглядається, переважно, як психофізіологічний стан, необхідний для дії.

У психологічному словнику термін «готовність» розглядається в контексті «готовності до дії» і визначається як «стан мобілізації усіх психофізіологічних систем людини, що забезпечують ефективне виконання визначених дій» [1, с.138]. Психофізіологічну готовність вчені визначають як оптимальний стан здатності до певної діяльності, праці, котрий характеризує фізичний та психологічний розвиток людини, наявність необхідних резервних фізичних і психічних можливостей організму для своєчасної адаптації до умов професійного середовища, об'єму та інтенсивності праці, здатність до певної праці у визначених умовах (обмеженому ліміті часу тощо), що ґрунтується на фізичних та психічних якостях людини [8, с.189].

Однак, розгляд готовності як стану є більш доцільним у контексті виконання певних конкретних операцій і може бути предметом розгляду в інженерній психології. Натомість «особистісна готовність», яку потрібно розглядати як властивість особистості, є більш стійким утворенням, яке вимагає спеціального тривалого формування.

Визначаючи особистісну готовність, ми виходили з концепції про особистість як інтегральної якості людини, яка визначає та забезпечує для неї можливість бути відносно автономним та індивідуально-специфічним суб'єктом соціуму, зі своїм своєрідним внутрішнім світом і шляхами реалізації у ньому. Це співвідноситься з поглядами на особистість Г.О.Балла, С.Д.Максименка, В.В.Рибалки, О.М.Ткаченка та ін., хоча й реалізується через різні підходи.

Серед різних видів вчені розрізняють готовність науково-теоретичну, практичну, психофізіологічну (М.Є.Введенський, В.Ф.Сафін), завчасну і тимчасову, інтуїтивну (М.І.Дяченко, Л.О.Кандибович, психологічну і практичну (Ю.А.Васильєва), загальну і спеціальну (Б.Г.Ананьєв), професійну (С.Е.Воробйова, К.М.Дурай-Новакова, Л.І.Нечаєва, К.К.Платонов [8]) та ін.

Розглянемо деякі з підходів до визначення цього поняття. Так, К.К.Платонов вважав, що готовність до праці – це результат трудового виховання, професійного навчання і психологічної підготовки. Що стосується поняття професійної підготовки, то в 70-х роках ХХ ст. воно вивчалось в різних аспектах: вплив властивостей особистості вчителя, інтегративного показника високого рівня майстерності; підготовка до роботи класного керівника, вихователя (М.І.Дяченко, Л.А.Кандибович, В.Сластьонін та ін.). Дослідники дотримуються думки, що професійна готовність – це суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатною і підготовленою до виконання визначеної професійної діяльності.

В інженерній психології поняття «готовність до дії» має декілька відтінків: 1) наявність у оператора знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання дій; 2) готовність до термінової реалізації наявної програми дій у



відповідь на появу певного сигналу; згода на рішучість здійснити якусь дію тощо [11].

Отже, конкретний стан готовності до дії може визначатися узгодженням факторів, які характеризують різні рівні чи сторони готовності: фізіологічну підготовленість, необхідну нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні умови готовності. В залежності від умов виконання дії провідною може стати одна із цих сторін.

Слід зазначити, що у науково-психологічній літературі поняття «готовність» нерідко визначається як результат професійної підготовки. Зокрема, К.М.Дурай-Новакова, аналізуючи професійну готовність до педагогічної діяльності, стверджувала, що це складне структурне утворення, ядро якого складає позитивне ставлення до майбутньої вчительської професії; досить стійкі мотиви діяльності; наявність професійно-значущих якостей особистості; визначена сукупність професійно-педагогічних знань, навичок, умінь, їхнє застосування на практиці. Позитивне ціннісне ставлення, на наш погляд, є важливим елементом будь-якої готовності особистості.

Загально визнано, що розглядати структуру готовності до педагогічної діяльності необхідно в єдності щонайменше трьох компонентів: мотиваційного, когнітивного та операційного [2].

Готовність доцільно розглядати як результат процесу підготовки особистості. Трактуючи професійну підготовку майбутнього вчителя як процес, Ю.А.Васильєва акцентує увагу на розвитку мотиваційної готовності, змістовому напрямі підготовки (визначається за її предметом) і розвитку особистосних умінь педагога.

Л.В.Нечаєва у своєму дослідженні розглядає лише результат підготовки – готовність, яку розуміє як «систему інтегральних змінних, що включають професійно-педагогічну спрямованість особистості, її теоретичну озброєність, а також наявність професійно-значущих умінь, необхідних для спільної діяльності».

Таким чином, у готовності, як результаті підготовки до професійної діяльності, що відбиває її структуру, виділяють мотиваційний (переконання, погляди, мотиви, установки на визначену поведінку), особистісний (почуття, вольові й інтелектуальні якості), змістовий (знання) та професійний (уміння і навички) компоненти. Однак при такому розгляді виникає протиріччя, оскільки особистісний компонент включає в себе і мотивацію, і знання особистості.

Аналіз наукової літератури свідчить, що у психологічних дослідженнях найчастіше використовується термін «психологічна готовність» і рідше – «особистісна готовність». Дослідження психологічної готовності особистості до управлінської діяльності в системі освіти знайшли своє відображення у ряді робіт

вітчизняних авторів: Л.М.Карамушки, Н.Л.Коломінського та ін. [4]. З позиції функціонального підходу психологічна готовність до діяльності визначається як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності. У межах особистісного підходу психологічна готовність розглядається як результат підготовленості до певної діяльності.

Так, в цілому дослідники (В.О.Толочек та ін.) пропонують формувати психологічну готовність суб'єкта до діяльності в екстремальних ситуаціях за наступними напрямками:

- 1) розвиток мотиваційного компоненту (може бути досягнутий за рахунок формування психологічних установок при вивченні досвіду ліквідації екстремальних управлінських ситуацій, методів їх передбачення, моделювання у ділових іграх);
- 2) адекватний професійний відбір персоналу;
- 3) розвиток професіоналізму в процесі кадрового руху;
- 4) розвиток когнітивного компоненту (підвищення професійної компетентності, набуття досвіду);
- 5) розвиток операційно-діяльнісного компоненту (освоєння нових алгоритмів і продуктивних способів вирішення управлінських задач, формування управлінських умінь і навиків);
- 6) розвиток особистісного компоненту (розвиток професійно важливих якостей до рівня професіоналізму).

Тобто, готовність – це «стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає ряд компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність» [1]. Цей підхід відображений у роботах К.М.Дурай-Новакової, Л.М.Карамушки, В.О.Моляко, М.Л.Смульсон та ін. [2; 4].

У працях Л.М.Карамушки визначено, що психологічна готовність керівників освітніх організацій до управління – це комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, котрі забезпечують успішну взаємодію керівників з учасниками управлінського процесу та ефективність управління загалом [4]. За своєю структурою вона є складним, багатоаспектним утворенням, до складу якого входять такі функціонально пов'язані між собою взаємообумовлені компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний. Слід зазначити, що в даному підході поза увагою залишився емоційний компонент, який може мати важливе значення у процесі прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень.

Психологічна готовність керівників закладів середньої освіти до прийняття управлінських рішень розглядається як комплекс знань, умінь та навичок, особистісних якостей та мотивів, які забезпечують прийняття керівником ефективних управлінських рішень на базі успішної взаємодії з учасниками управлінського процесу з метою успішного вирішення управлінських проблем.

Л.М.Карамушка у процесі розробки моделі психологічної готовності керівника освітнього закладу до прийняття управлінських рішень, визначила чотири провідні компоненти: когнітивний, операційний, особистісний та мотиваційний [4]. Когнітивний компонент (система знань) включає загальні знання, психологічні знання, особистісні мотиви. Операційний компонент (комплекс умінь та навичок) поєднує загальні управлінські уміння та навички, психологічні уміння та навички ставлення до управлінських проблем, ставлення до виконавців. Особистісний компонент (сукупність характеристик) містить ставлення до самого себе, соціальні мотиви, управлінські мотиви. Мотиваційний компонент поєднує сукупність мотивів.

Психологічну готовність до вправної поведінки, як складову психологічної культури особи в ситуаціях вибору, дослідив Г.О.Балл. Вчений зазначав, що реалії життя можуть ставити й високорозвинену особистість із сформованими ціннісними орієнтирами перед необхідністю вибору, часом трагічного, (але не стільки «між добром і злом», як між різними значущими для неї цінностями (наприклад, громадянськими, професійними, сімейними, цінностями дружби й кохання), одночасно реалізувати які не вдається. Проте, не слід нехтувати можливістю творчого трансцендування ситуації вибору, виходу за межі начебто вичерпної сукупності альтернатив, що також може розглядатися як результат відповідної готовності.

В.В.Рибалка, досліджуючи проблему професійної підготовки майбутніх фахівців, визначив особистісну готовність до творчої та інноваційної професійної праці, як складне психологічне утворення, що має в собі багато взаємозалежних компонентів, які функціонуючи як єдине ціле, дають змогу якісно виконувати свою професійну діяльність. Вчений вважає, що саме від цього залежить ефективність професійної діяльності будь-якого спеціаліста [9].

Ефективний розвиток особистісної готовності до творчості та інновацій, стверджував дослідник, може бути забезпечений шляхом впровадження у навчально-виховний процес нових форм і методів психолого-педагогічної роботи, які передбачають стимулювання, інформаційне забезпечення, програмування, певне інструментальне й організаційне оснащення, емоційно-почуттєве утвердження результатів творчо-інноваційної діяльності [9].

У процесі розробки психологічної моделі особистості вчений виділив п'ять основних компонентів готовності у діяльнісному вимірі: потребнісно-

мотиваційний, інформаційно-пізнавальний (прийом, пошук, переробка інформації), цілеутворюючий (прийняття рішення), результативний (виконання рішення, досягнення результату діяльності), емоційно-почуттєвий [9]. Актуалізація цих компонентів забезпечує процес як зовнішньої, соціально спрямованої, так і внутрішньої діяльності, в тому числі процес прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень.

Т.М.Титаренко досліджувала готовність особистості до здійснення життєво важливого вибору. Серед головних критеріїв готовності і спроможності вибрати дослідниця називає наступні [12, с.38-45]:

1) еволюційний критерій, який визначається загальними закономірностями еволюції життєвого світу особистості як багатокомпонентної складної системи;

2) психосемантичний критерій, оскільки особистість створює й реконструює свій життєвий світ і свою власну історію через оповідання, наративи, до яких включається й історії інших людей. Будь-який серйозний життєвий вибір стає подією, що запам'ятовується, становить історію, яка разом з іншими історіями створює життєвий наратив;

3) суб'єктний критерій, оскільки ситуацію життєвого вибору можна розглядати як ситуацію екстреного підвищення відповідальності за своє життя, його напрямок, зміст;

4) структурно-функціональний критерій, за яким людина під час виборів використовує певні «техніки» буття – інструментальні форми активності, напрацьовані людством.

Отже, готовність до вибирання дослідниця визначає як особливий процес, особливу активність, спрямовану на пошук та аналіз альтернатив, диференціацію пріоритетів, синтез віднайдених стратегій ціледосягнення.

Готовність особистості свідомо і творчо окреслювати і здійснювати свій життєвий шлях у ході самостійного та ефективного вирішення різноманітних життєвих завдань, які постають перед нею, пов'язується вченими з поняттям життєвої компетентності (І.Г.Єрмаков, В.В.Нечипоренко, Д.О.Пузіков). Вчені визначали, що життєва компетентність – це системна властивість особистості; цілісна, ієрархічна, динамічна система життєвих компетенцій, які визначають здатність особистості не лише до необхідних життєвих вчинків у життєвих обставинах, створених (нав'язаних людині) культурними та суспільно-історичними умовами її життєдіяльності. Вона зумовлює спроможність особистості визначати, готувати (наближати) та здійснювати життєві події, які не могли б відбутися без її активності [3, с.49]. Готовність до побудови власного життєвого шляху є важливим аспектом психологічної компетентності особистості.

У науково-літературних джерелах розглядаються різні аспекти готовності студентів. Поняття «психологічна готовність» включає наявність у студентів відповідної психологічної установки на діяльність в ситуації вибору; мотивів, цілей і ціннісних орієнтацій; високого почуття відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків; цілеспрямованості, активності й самостійності у прийнятті рішень.

Готовність до прийняття стратегічних життєвих рішень (з вибору професії, вибору супутника життя, визначення власної життєвої позиції) дослідники пов'язують з їх обґрунтованістю, наявністю життєвого плану [7, 8.]. І.С.Кон зазначав, що «життєвий план в точному сенсі цього слова виникає лише тоді, коли предметом роздумів стає не тільки кінцевий результат, а й способи його досягнення, шлях, яким людина має намір наслідувати, і ті об'єктивні та суб'єктивні ресурси, які йому для цього знадобляться. Щоб побудувати його, юнак повинен більш-менш чітко поставити перед собою, як мінімум, наступні питання: 1. У яких сферах життя сконцентрувати зусилля для досягнення успіху? 2. Що саме і в який період життя має бути досягнуто? 3. Якими засобами, і в які конкретні терміни можуть бути реалізовані поставлені цілі?» [6, С.28-30].

Отже, можемо зазначити, що особистісна готовність до прийняття стратегічних життєвих рішень має визначатися не лише знаннями та прагненнями, а й мірою обґрунтованості цього процесу: як він буде здійснюватися (періоди), де (сфери), якими засобами буде досягнута кінцева мета. При цьому певна специфіка прийняття рішень може залежати від таких чинників як стать і вік людини. Однак, розглядаючи вплив віку на процес планування, більшість дослідників мають на увазі, швидше, певний досягнутий рівень психологічної зрілості, або психологічну готовність, яка, хоча й пов'язана з кількістю прожитих років, але не детермінується ними повністю.

Незважаючи на різні підходи в дослідженні проблеми готовності, вчені єдині у переконанні, що особистісна готовність як феномен – це складне цілісне утворення, яке включає в себе низку компонентів, адекватних вимогам, умовам та змісту діяльності.

Наведений матеріал дозволяє нам визначити особистісну готовність як складне ієрархізоване структурне утворення, що інтегрує у собі психологічну спрямованість та підготовленість до формування мотивації, пізнання себе та інших, свідомої постановки цілей, вибору альтернатив та їх обґрунтування, забезпечує творчу активність особистості під час вибору професії. За своєю структурою вона складається із ціннісно-мотиваційного, емоційно-пізнавального, цілеутворювального та операціонального компонентів та забезпечує здатність особистості до успішного професійного самовизначення (рис. 14).

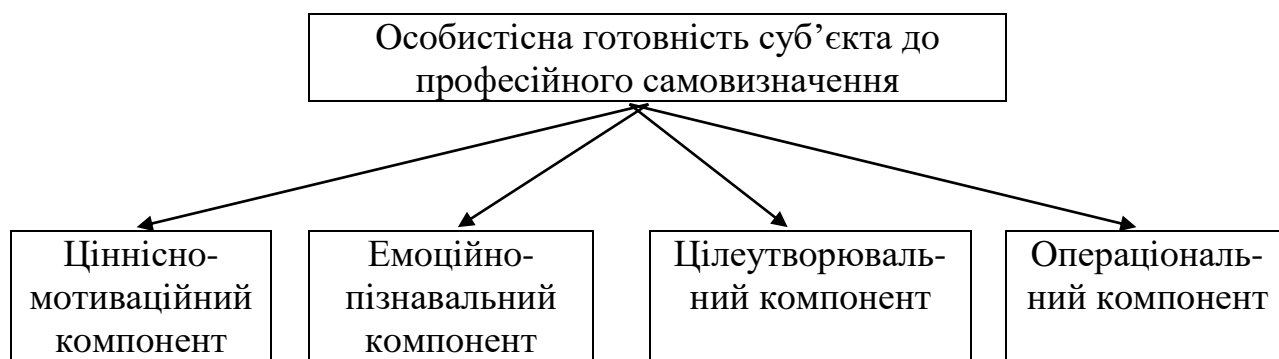


Рис. 14. Структура особистісної готовності суб'єкта до професійного самовизначення.

При її розробці ми, в основному, спиралися на компоненти готовності, виокремлені та узагальнені В.В.Рибалкою у загально психологічній поетапно конкретизованій структурі особистості [9]. Однак, виходячи з аналізу психологічного змісту та специфіки процесу професійного самовизначення (зокрема, пролонгованості в часі та визначальної відповідальності вибору, що впливає на побудову усього життєвого шляху людини), «інформаційно-пізнавальний» компонент готовності був замінений нами на «емоційно-пізнавальний», оскільки у виборі майбутньої професії особливо важливим є емоційне ставлення, привабливість певної альтернативи для молодої людини. Крім того, у такому поєднанні емоційного з пізнавальним реалізується положення акмео-гуманістичного підходу щодо необхідності врівноваження емоційного, чуттєвого пізнання світу з логічно-раціональним.

Проаналізуємо психологічний зміст виокремлених компонентів. Ціннісно-мотиваційний компонент об'єднує сукупність ціннісних установок, мотивів і переконань, адекватних цілям та завданням процесу професійного самовизначення, передбачає актуалізацією потреб юнацтва як на рівні організму, так і на рівнях індивіда та особистості.

Активність емоційно-пізнавального компонента зумовлена тим, що у юнацькому віці змінюється емоційне ставлення до життєвих пріоритетів, зростає увага, інтерес до знань, необхідних для прийняття вірного рішення у виборі професії, що зумовлює пошук відповідної інформації, аналіз існуючого досвіду.

Цілеутворювальний компонент поєднує результати виокремлення молодою людиною з численних альтернатив тієї, яка на даний момент часу видається найкращою (або вироблення нової, досі не існуючої) та забезпечує накреслення у майбутньому уявного образу обраної цілі, яка може приймати форми задумів, планів, програм діяльності.

Операціональний (результативний) компонент включає прийняття особистістю попереднього, не остаточного рішення, що залишає можливість

уточнень та вироблення кінцевого остаточного (на даний момент) рішення щодо вибору професії.

Надалі розглянемо особливості особистісної готовності до стратегічних життєвих рішень щодо професійного самовизначення. Готовність до свідомого вибору професії – це складне структурне утворення взаємопов'язаних і поєднаних переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професії, практичні вміння і навички, сформовані у відповідності з вимогами суспільства й можливостями навчально-виховного процесу.

У психологічних доробках дослідників (О.М.Кокун, В.В.Рибалка, В.О.Толочек, Н.В.Чепелєва, О.А.Черепехіна, В.Д.Шадриков та ін.) знаходимо різні складові готовності особистості до свідомого вибору професії, яка охоплює:

1) моральну готовність – усвідомлення суспільного й особистісного значення праці, прагнення максимально проявити свої сили, здібності у праці, позитивне ставлення до різних видів праці;

2) психологічну готовність – свідомий вибір професії у відповідності з наявними здібностями та можливостями. Стан психологічної готовності включає усвідомлення людиною своїх потреб, вимог суспільства, колективу, поставлених цілей; прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних та вольових процесів, оцінку співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідності досягнення певного результату;

3) практичну готовність – загальні та політехнічні знання, загальнотрудова та спеціальні вміння й навички.

При чому, окремими показниками у компонентах готовності до свідомого вибору професії можуть виступати: загальне позитивне ставлення до праці; знання певного кола професій, їх змісту, вимог, шляхів отримання професії та перспектив професійного росту; сформованість професійних інтересів; адекватна самооцінка; сформованість мотиваційної сфери; наявність спеціальних здібностей; практичний досвід; збалансованість інтересів, здібностей і нахилів, їх відповідність вимогам професії до особистості; відповідний стан здоров'я; сформованість моральних якостей, які відповідають вимогам професії; професійна придатність – сукупність психолого-педагогічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення задовільних з точки зору суспільства успіхів у праці при наявності спеціальних знань, умінь і навичок, а також отримання власного задоволення від самого процесу праці тощо.

Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості професійно-важливих якостей – окремих психічних, психологічних і фізичних властивостей, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії

передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання.

Показниками сформованого професійного самовизначення молодого людини можуть бути:

- інформованість про структуру, потреби ринку праці, зміст і умови праці з обраної професії, навчальні заклади, в яких можна отримати професію;
- сформованість професійних інтересів і намірів;
- сформованість мотиваційної сфери при виборі професії;
- наявність спеціальних здібностей;
- наявність практичного досвіду у вибраній сфері діяльності;
- узгодженість інтересів, здібностей і нахилів із вимогами професії;
- відповідний стан здоров'я, відсутність протипоказань.

Отже, у загальному вигляді особистісна готовність до професійного самовизначення передбачає сформоване ціннісно-позитивне ставлення до певного напрямку професійної діяльності, наявність мотивації, необхідних професійних знань, усвідомлення людиною відповідності власних індивідуально-психологічних особливостей вимогам професії, усвідомлення мети професійного зростання та обґрунтованість прийнятого рішення і шляхів його досягнення.

Таким чином, *загальна готовність* суб'єкта до професійної діяльності має універсальну структуру, включає як психологічну, психофізіологічну так і особистісну складові, мотиви діяльності і установки (мотиваційний компонент), що сформувалися, професійні уміння, глибокі професійні знання (когнітивний компонент), особово-ділові і професіонально важливі якості. При цьому психологічна готовність забезпечується не стільки наявністю усіх компонентів структури, скільки певним рівнем їх розвитку, після досягнення якого вони стають *інваріантами професіоналізму* (основні професійні якості, без яких професіонал не відбудеться).

***Запам'ятай:*** свідомий вибір професії передбачає формування основних складових готовності особистості, а саме: моральну готовність – усвідомлення суспільного й особистісного значення праці, прагнення максимально проявити свої сили, здібності у праці, позитивне ставлення до різних видів праці; психологічну готовність – свідомий вибір професії у відповідності з наявними здібностями та можливостями; практичну готовність.

***Обміркуй:*** чому акмеологічні інваріанти професіоналізму важливіші у професійному становленні за професійно важливі якості?



## Питання для самоперевірки

1. З чого складається готовність до професійної діяльності?
2. Визначте основні показниками сформованого професійного самовизначення молоді.
3. Проаналізуйте психологічний зміст виокремлених у готовності основних компонентів.
4. З чого складається психологічна готовність суб'єкта до діяльності в екстремальних ситуаціях?
5. Охарактеризуйте особистісну готовність до творчої та інноваційної професійної праці.

## Список рекомендованої літератури

1. Большой психологический словарь. – 4-е изд. расширенное / Сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М.: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 811 с.
2. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности: Дисс ...д-ра пед. наук. – М., 1983. – 356 с.
3. Єрмаков І. Г., Нечипоренко В. В., Пузіков Д. О. Теорія і практика життєвого проектування саморозвитку особистості: Практико-зорієнтований посібник. – Запоріжжя: Вид-во Хортицького навчально-реабілітаційного багатопрофільного центру, 2011.– 436 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – Київ.: Ніка-Центр, 2002. – 332 с.
5. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
6. Кон И. С. Жизненная перспектива и формирование мировоззрения. – М.: Просвещение, 1989. – С. 28–30.
7. Помиткіна Л. В. Психологічні умови прийняття студентами рішення щодо професійного самовизначення // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. Ін-ту ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д.Максименка. Т.ХІІІ, част.6. – К., 2011. – С. 243–251.
8. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія / Любов Віталіївна Помиткіна. – К.: Кафедра, 2013. – 381 с.

9. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: Навчальний посібник. – Одеса: Букаєв Вадим Вікторович, 2009. – 575 с.
10. Розвиток психологічної готовності педагогів до творчої професійної діяльності: [наук.-метод. посіб.] / за наук. ред. Е. О. Помиткіна. – К.: Миколаїв, 2010. – 288 с.
11. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия»; Высшая школа. – 2001. – 360 с.
12. Титаренко Т.М. Особистісний вибір: психологія відчаю та надії / [за ред. Т. М. Титаренко]. – К.: Міленіум, 2005. – 336 с.

### **3.2.1. Врахування суб'єктивної ентропії у підготовці фахівців до діяльності в екстремальних умовах**

Не зважаючи на існування великої кількості різних методів і психолого-технологічних рішень щодо підготовки фахівців до діяльності в особливих та екстремальних умовах, це питання залишається актуальним не лише для України, а й для усього світу в цілому. Призначення системи психолого-педагогічного забезпечення процесу професійної підготовки таких фахівців у вищих навчальних закладах полягає у врахуванні максимальної кількості особистісних показників, які визначаються й узагальнюються терміном «людський фактор». Одним з таких показників пропонуємо розглянути суб'єктивну ентропію, яка все частіше з'являється у працях вчених і дослідників.

Термін «ентропія» довгий час використовувався лише в прикладній науці для опису термодинамічних систем як характеристики їх стану. Ентропію визначають як зв'язок між макро- і мікро- станами, як єдину функцію у фізиці, яка показує напрямок процесів. Практичне значення має не стільки сама величина ентропії, скільки її зміна. За зміною ентропії визначають можливість протікання того або іншого процесу, передусім перетворення теплоти в роботу.

На сьогодні поняття ентропії широко використовується в інших науках як міра безпорядку системи, яка складається з багатьох елементів. Зокрема, в статистичній фізиці – це міра ймовірності здійснення будь-якого макроскопічного стану, в теорії інформації – міра невизначеності певного досліду, який може мати різні початки, а значить і кількість інформації, в історичній науці – для експлікації феномена альтернативності історії (інваріантності і варіативності історичного

процесу), в теорії управління – міра невизначеності стану або поведінки системи в певних умовах [1]. Отже, ентропія виступає мірою рівноваги системи, характеризує ступінь її впорядкованості чи хаосу.

Поняття ентропії також введено до психологічної науки. К.Юнг ввів поняття ентропії в психоаналіз, вивчаючи динаміку особистості. У когнітивній психології є тенденція пов'язувати це поняття з невизначеністю. Тобто, чим вища невизначеність наслідків у будь-якій ситуації, тим більша буде кількість інформації, що міститься в ній, і тим вища буде ентропія. У психоаналітичній теорії ентропія – це ступінь, у якій психічна енергія стає недоступною для використання, після вкладення її у певний об'єкт. У соціальній психології – це кількість енергії, яка стала недоступною для здійснення соціальних змін і соціального прогресу. Можливо, що зі збільшенням соціальної ентропії пов'язані поступовий занепад і застій суспільства або культури.

Гештальтпсихологи порівнюють і класифікують ентропію як прагнення замкнутих систем до рівномірного перерозподілу фізичної енергії і розглядають поряд із закономірностями зорового сприйняття природних форм, заснованих на принципі економії енергії. Ентропія – спосіб взаємодії особистості із соціальним середовищем і визначається тим, що соціальне середовище, з одного боку, і особистість – з іншого можуть включати в себе ентропійні і негентропійні прояви, а їх певне співвідношення утворює комбінаторно-можливі модули взаємодії; їх широкий діапазон дає можливість виходу за межі обмеженого визначення особистості як стабільної системи, що діє в умовах, що змінюються, тобо в умовах середовища.

Вивчаючи ентропійні процеси особистості, ряд дослідників і вчених виділяють для розгляду поведінкові дисоціації, дезорганізованність, непослідовність у вчинках і переконаннях, емоційну нестійкість тощо. Все це є проявами внутрішнього хаосу і ентропійних характеристик особистості. Це продемонстровано в відомих дослідах Ф.Г.Зімбардо [3], який зробив висновок, що усі дії людини підкорені боротьбі двох мотивів – хаосу і порядку.

Деякі дослідники вказують, що психічна ентропія або внутрішній хаос може травмувати свідомість. Кожного дня можна стикатися з ситуаціями, в яких все відбувається «не так як хотілося б», а почуття безпорадності виливається назовні у вигляді конфліктів. Людина може потрапляти у стан, коли нова інформація вступає в конфлікт з уже існуючими намірами і відволікає від досягнення поставлених цілей. Усі сподівання й очікування зазнають краху і вона починає переживати біль, страх, гнів, сором тощо. Це і є психічна ентропія, повна невизначеність й безпорадність. Щоб відновити самовладання і впоратися з небажаними реакціями потрібно мати особливий ресурсний стан. Це стан, коли нова інформація знаходиться в згоді з внутрішньою структурою цілей і психічна

енергія тече без перешкод. Коли не хвилює занепокоєння і сумніви в своїй адекватності, і ви маєте стійке відчуття, що все в порядку. Цей стан іноді називають «станом потоку», у результаті якого суб'єкт починає поважати себе за все те, що вже зроблено.

Такі стани переважно повинні складати «робочі будні» фахівців в особливих та екстремальних професіях. С.О.Дружилов, аналізуючи основи професіоналізму, приходять до висновку про доцільність використання ентропійного аналізу в інженерній психології [2, С. 191-193]. В інженерній психології відомі приклади продуктивного застосування ентропійних методів дослідження процесів інформаційної взаємодії людини і машини (Шерідан Т.Б., Феррел У.Р., 1980) [9]. Зміна ентропії розглядається як міра кількості інформації, що вноситься людиною в керований процес.

Сучасний дослідник, професор В.О.Касьянов, проводячи глибокий аналіз стресових подій в авіації, пропонує використовувати поняття ентропії в якості «ентропії суб'єкта», як кількісну характеристику його психічного стану під час проблемно-ресурсної ситуації. Він робить припущення, що рівень ентропії певних переваг (рівень невизначеності бажань) характеризує ступінь психічної напруженості особистості. При цьому, чим вища суб'єктивна ентропія, тим вища ця напруженість. Максимальну ентропію вчений пропонує розглядати як один із критеріїв інтелекту, оскільки визначається через кількість одночасно розглянутих альтернатив [5, С. 76-80].

Касьянов В.О. вказує, що бувають ситуації, які він називає «ентропійними катастрофами», коли суб'єкт не може прийняти вірне рішення. Накладається ряд факторів (недостатність, або надмірність альтернатив, обмеженість у часі, недостатність суб'єктивних ресурсів тощо), які призводять до критичного зростання ентропії й неможливості прийняти вірне рішення [4, С.337]. До такої невизначеності призводять стрибкоподібні зміни, які й супроводжуються стресом, а відтак й певними переживаннями суб'єкта.

Зрозуміло, що працюючи в особливих і екстремальних умовах діяльності, суб'єкт праці, перш за все, повинен мати високий рівень стресостійкості. Однак, наявність цієї професійно важливої якості не знімає відповідальності за прийняття рішень, а разом із цим і переживань, пов'язаних із вірно / невірно здійсненим вибором. Отже, поряд зі стресостійкістю необхідно формувати і досліджувати й інші якості, які допомагають долати хвилини стресових ситуацій з найменшим навантаженням як на емоційно-вольову сферу так і на усю психіку суб'єкта [7].

Такою характеристикою, на наш погляд, може стати суб'єктивна ентропія. У психології ентропію суб'єкта можна порівняти із тривожністю особистості. Однак це близькі, але різні характеристики, оскільки тривожність (як особистісна так і ситуативна) зростає у випадках складних обставин, ситуацій, що

супроводжуються емоційними перевантаженнями. І кожне збільшення розглядається вченими й дослідниками як негативне явище, що заважає здійсненню функціональних обов'язків чи будь-яких особистих професійних дій. Тобто, чим вищий показник тривожності, тим вища знервованість та некерованість емоційно-вольовою сферою, невірні прийняті рішення й конкретні дії.

*Суб'єктивна ентропія*, як видно з попереднього аналізу, є характеристикою міри невизначеності у складних ситуаціях, однак її зростання не можна розглядати як однозначне збільшення напруженості емоційно-вольової сфери чи підвищення тривожності особистості. Як вказують дослідження В.О.Касьянова, є так звана «голуба зона» (рівень від- і -до) зростання параметрів ентропії суб'єкта, коли йому вдається прийняти самі вірні рішення й виконати найоптимальніші професійні дії. Проблема визначення означеної зони для професійної діяльності фахівців в особливих та екстремальних умовах, й зокрема, авіаторів, залишається поки що не розв'язаною. Оскільки, по-перше, необхідно розробити психодіагностичний інструментарій щодо визначення цього параметру, по-друге, визначити критерії, тобто межі вказаної зони, на які буде спиратися діагностика. Отже, розробка психодіагностичного інструментарію на визначення цієї характеристики може бути першочерговим завданням для екстремальної психології та психології в особливих умовах діяльності.

Сучасний дослідник Г.Ю.Маклаков, провівши ряд досліджень, пропонує новий метод оцінки впливу зовнішніх факторів на психіку людини і її психофізіологічні структури. Метод реалізується шляхом комплексної оцінки стійкості гомеостазу організму людини з використанням шенонівського визначення ентропії. Доведено, що максимальна психоемоційна стійкість досягається, коли рівень хаосу і порядку в структурах організму знаходиться в пропорції «золотого перетину». Як стверджує автор, оскільки прийом і переробка інформації у людини відбувається за допомогою універсального коду (код Фібоначчі), в основі якого лежать параметри «золотого перетину», то й детермінованість (порядок) і стохастичність (безпорядок) у системі (організм людини), тобто їх гармонійне поєднання, повинні досліджуватися за допомогою параметрів «золотого перетину» через значення ентропії. Отже, констатує дослідник, «розвиток і стабільність функціонування системи (людини) у складних стресових ситуаціях можливий, коли рівень хаосу і порядку у ній підкоряється закону гармонії, а саме знаходиться у пропорції «золотого перетину» [6, С. 36.18].

Отже, людство перебуває у пошуку інваріативних параметрів та показників суб'єктивної ентропії, психодіагностика яких дасть можливість забезпечити розробку ефективних методів щодо прогнозування та стабілізації емоційних станів операторів складних технічних систем управління. Можемо констатувати,

що для підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах необхідно запроваджувати нові методи й технології визначення ентропійних процесів особистості з метою забезпечення ефективності їх професійної діяльності.

**Запам'ятай:** «ентропія суб'єкта» - кількісна характеристика його психічного стану під час проблемно-ресурсної ситуації; рівень ентропії певних переваг (рівень невизначеності бажань) характеризує ступінь психічної напруженості особистості: чим вища суб'єктивна ентропія, тим вища ця напруженість.

**Обміркуй:** яким чином можна діагностувати ентропію суб'єкта?

### Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняттю «ентропія».
2. Що характеризує особистісна ентропія?
3. У яких напрямках науки використовують ентропію?
4. Назвіть основні виміри чи характеристики ентропії суб'єкта.
5. До яких наслідків призводить зростання параметрів ентропії суб'єкта.

### Список рекомендованої літератури

1. Волькенштейн М.В. Энтропия и информация. – М.: Наука, 2006. – 192 с.
2. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. – Харьков: Издательский дом «Гуманитарный центр», 2011. – 296 с.
3. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / Пер. с англ. А.Стативка. – М.: Альпина нон-фикшн, 2013. – 740 с.
4. Касьянов В.А. Субъективный анализ [Текст] / В.А.Касьянов. – К.: НАУ, 2007. – 512 с.
5. Касьянов В.А. Энтропийная парадигма в теории активных систем. Субъективный анализ [Текст] / В.А.Касьянов. – Ч.2.– К.: НАУ, 2016.– 661 с.
6. Маклаков Г.Ю. Метод комплексной оценки психофизиологических параметров человека в системе комплексной реабилитации профилактики нарушений психоэмоционального состояния при его деятельности в экстремальных условиях / Матеріали Х міжнародної науково-технічної конференції «АВІА-2011». – Т. 4. – К.: НАУ, 2011. – С. 36.16-36.19.

7. Помиткіна Л.В. Врахування психофізіологічних властивостей у підготовці компетентного фахівця / Актуальні проблеми вищої професійної освіти України: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 20 березня 2018 р. / За заг. ред. Е. В. Лузік, О.М. Акмалдінової. – К.: НАУ, 2018. – С.118-121.
8. Помиткіна Л.В. Врахування суб'єктивної ентропії у підготовці фахівців до діяльності в екстремальних умовах / Особистість в екстремальних умовах : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 12 травня 2017 р., м. Львів. – Львів : ФОП Корпан Б. І., 2017. – С.95-99.
9. Шеридан Т.Б. Системы человек-машина / Т.Б.Шеридан, У.Р.Феррелл. – М: Машиностроение, 1980. – 400 с.

### **3.3. Акмеологічні інваріанти професіоналізму**

Стрімкий розвиток інформатизації та автоматизації виробництва повинен начебто полегшувати працю суб'єкта професійної діяльності. Проте дані психологів, медиків, фізіологів, ергономістів свідчать частіше про зворотнє. За минуле сторіччя через зміну засобів праця дещо змінила параметри своєї форми і змісту, характер типового робочого навантаження, типового психологічного і фізіологічного стомлення людини. Впровадження механізації сприяло зсуву робочого навантаження з м'язової системи на сенсомоторну; запровадження автоматизації – з сенсомоторних на когнітивні і емоційні функції.

Як вказують практики, кожного дня з'являються емоційно напружені ситуації у професіях класу «комфортних», що ставить питання про відповідність роду діяльності класу професії. Зокрема, виникнення екстремальних ситуацій викликає у людей різні поведінкові реакції. Серед найтипівіших з них можна назвати; пристосовно-захисні (типу орієнтовного рефлексу); складні інтелектуальні дії, пов'язані з оцінкою обстановки, формуванням стратегії діяльності в умовах, що змінилися, аналізом ситуації, висуненням гіпотез, виробленням рішень, їх реалізації, корекції, організації взаємодій, стохастично нецілеспрямовані; виникнення ступора (переважання гальмівних процесів, уповільнення дій); зростання активності, що супроводжується зниженням її організованості і цілеспрямованості дій; зростання адекватної активності.

Як відомо, високий рівень саморегуляції є найважливішою інваріантою (постійною величиною) професіоналізму; довготривала психологічна готовність забезпечує стабільність працездатності і результатів діяльності; короткочасна дозволяє мобілізуватися в конкретній екстремальній ситуації. Комплекс досліджень, що спираються на методологічні принципи вітчизняної психології, показав, що формування психологічної готовності суб'єкта праці є ключовим завданням забезпечення надійності і ефективності його діяльності в особливих і екстремальних умовах.

У попередніх розділах було вказано, що загальна психологічна готовність має універсальну структуру, яка включає мотиви діяльності і установки (мотиваційний компонент), що сформувалися, професійні уміння, глибокі професійні знання (когнітивний компонент), особово-ділові і професійно важливі якості. При цьому психологічна готовність забезпечується не стільки наявністю всіх компонентів структури, скільки певним рівнем їх розвитку, після досягнення якого вони стають інваріантами професіоналізму.

Отже, під *акмеологічними інваріантами професіоналізму* розуміють основні якості і уміння професіонала, які забезпечують високу продуктивність і стабільність діяльності, незалежно від її змісту і специфіки. Акмеологічні інваріанти професіоналізму виявляються також і у внутрішніх спонукальних причинах, що забезпечують активний саморозвиток фахівця, реалізацію його творчого потенціалу. Вони бувають: загальними, не залежними від специфіки діяльності (такими є розвинена антиципація, високий рівень саморегуляції, уміння приймати рішення і стійка образна сфера), і специфічними, що відображають специфіку професійної діяльності (наприклад, для професій класу «людина-людина» і «людина-колектив» такими є проникливість (або диференціально-психологічна компетентність), комунікабельність і комунікативні навички, уміння психологічно впливати тощо).

Відповідно до типології кризових ситуацій Р.М. Загайнова В. Н. Кузнецова були виділені наступні ситуації в праці держслужбовців:

- після невдачі (якщо результат не відповідає меті або особистісному статусу);
- після успіху (підвищення у зв'язку з успіхом самооцінки може привести до зниження мотивації і втрати професійних і особистих цінностей);
- перед виконанням відповідальної діяльності;
- застою (невизначеність, неможливість прогнозування, відсутність позитивних змін);
- перед завершенням професійної кар'єри;
- стресогенні ситуації, що виникають в поточній діяльності і носять об'єктивний характер.



У результаті аналізу проблеми виявляється наступний причинно-наслідковий зв'язок: виникнення негативних функціональних станів приводить до високих психоемоційних втрат. Динаміка станів суб'єкта, при зміні регуляції та узгодження ансамблю психологічних складових його діяльності, приводить до зниження її ефективності і надійності. Цьому передують структурні зміни в діяльності, що прямо позначаються на її стійкості. Тому проблема стійкості стає ключовою для розуміння механізмів ефективності і надійності діяльності.

Як відомо, під стійкістю, або стабільністю, розуміється мала змінність якісних і кількісних характеристик діяльності. Стійкість пов'язана з іншою науковою категорією – надійністю. Надійність є здатність системи зберігати необхідну якість роботи в різних умовах її здійснення.

Таким чином, вимальовується онтологічний статус категорій надійності, стабільності, стійкості, інваріантності і їх взаємозв'язків: якщо система діяльності стійка, то вона стабільна, надійна, а отже, й інваріантна. Відносно суб'єктів госпслужби питання збереження стійкості професійної діяльності актуальне для 95% респондентів.

До об'єктивних чинників нестійкості праці суб'єктів відносять, зокрема, недоліки в організації їх діяльності. Так, наприклад, для різних категорій службовців у порядку зменшення значущості вони такі:

- 1) *для керівників*: недосконалість нормативно-правової бази діяльності; відсутність реальних важелів управління; низька мотивація діяльності на держслужбі;
- 2) *для фахівців*: недосконалість нормативно-правової бази діяльності; суперечливі вказівки «зверху»; відсутність реальних важелів управління;
- 3) *для аналітиків*: відсутність «реальних важелів» управління; суперечливі вказівки «зверху»; недосконалість нормативно-правової бази діяльності.

Значущість даних чинників свідчить про порушення в інформаційній основі організації діяльності і недостатньому діапазоні можливостей для її регулювання. На думку респондентів, основними умовами стійкості їх діяльності при дії дестабілізуючих чинників є:

- уміння ухвалювати точні, своєчасні і правильні рішення;
- уміння передбачати;
- уміння виконувати свої професійні обов'язки на високому рівні;
- комунікативні навички.

Виокремлюються професійно важливі якості суб'єктів, які визначають стійкість трудової діяльності:

- 1) *для керівників*: інтелектуальні якості; цілеспрямованість; внутрішня організованість;

2) для *аналітиків*: інтелектуальні якості; висока працездатність; особова організованість;

3) для *фахівців*: висока працездатність; стресостійкість.

Узагальнюючи безліч емпіричних даних, А.А. Деркач і В.Г. Заикин приходять до висновку, що найважливішою умовою ефективної і надійної діяльності при дії екстремальних чинників є професіоналізм суб'єктів праці.

Отже, під *професіоналізмом діяльності* розуміється якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає його високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навиків і умінь, володіння сучасними способами рішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою продуктивністю.

Під *професіоналізмом особи* мають на увазі якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих і особисто-ділових якостей, акмеологічних інваріант професіоналізму; адекватний рівень домагань; мотиваційна сфера і ціннісні орієнтації, направлені на прогресивний розвиток фахівця.

На думку ряду дослідників, характеристика «професіоналізм особи» («професіонал своєї справи») також повинна включати етичні професійні стандарти: систему етичних норм регуляції поведінки, що роблять професіоналів певною мірою винятковими. Іншими словами, професіоналізм накладає на суб'єкта праці певні жорсткі зобов'язання, що визначають всю систему його відносин з світом.

Отже, під *акмеологічними умовами* розуміють значущі обставини, від яких залежить досягнення високого професіоналізму особи і діяльності; під *акмеологічними чинниками* – основні причини, що мають характер рушійних сил, головні детермінанти професіоналізму. Акмеологічні умови мають швидше об'єктивний характер по відношенню до майбутнього професіонала, тоді як значне число акмеологічних чинників суб'єктивні. Таким чином, вони володіють різною силою або ступенем значущості на різних етапах становлення і розвитку професіоналізму.

Під *особистісно-професійним розвитком* мається на увазі формування особи і її професіоналізму в процесі саморозвитку, професійної діяльності і в професійних взаємодіях з іншими суб'єктами праці.

Дослідники вказують, що узагальнення даних численних досліджень показує, що в процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються наступні прогресивні структурні зміни людини:

- 1) зміна її спрямованості; розширення круга інтересів і трансформація системи потреб; актуалізація мотивів досягнення; зростання потреби в самореалізації і саморозвитку;

- 2) збільшення досвіду і підвищення кваліфікації: підвищення компетентності; розвиток і розширення умінь і навиків; освоєння нових алгоритмів рішення професійних задач; підвищення креативності діяльності;
- 3) розвиток складних приватних здібностей і загальних професійно важливих якостей;
- 4) підвищення психологічної готовності.

Таким чином акмеологічні інваріанти професіоналізму формуються під впливом багатьох факторів і забезпечують професійне зростання суб'єкта праці.

***Запам'ятай:** професіоналізм діяльності – це якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає його високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навиків і умінь, володіння сучасними способами рішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою продуктивністю.*

***Обміркуй:** чому в процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються прогресивні структурні зміни людини?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте визначення акмеологічним інваріантам професіоналізму.
2. Визначте акмеологічні умови та акмеологічні чинники професіоналізму людини.
3. Чому виникнення негативних функціональних станів приводить до високих психоемоційних втрат?
4. Які структурні зміни можуть відбуватися із зростанням професіоналізму?
5. Визначте акмеологічні інваріанти професіоналізму льотчика, авіадиспетчера, психолога.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Бучек А.А, Ермоленко А.В. Акмеологические инварианты профессионализма: к постановке проблемы / Вестник кемеровского государственного университета. – 2016. - № 2. – С.73-76.
2. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология / Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

3. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М.: МПСИ, 1995.
4. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р. Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1.
5. Помиткін Е. О. Онтогенетичний вимір розвитку особистості професіонала // Розвиток професіонала і професіоналізму: теорія і практика : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. П. Архипової. – Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. – с.255-259.
6. Помыткин Э.А. Онтогенетическое измерение развития личности профессионала / YEARBOOK OF INTERNATIONAL UNIVERSITY COLLEGE. - Volume VII. - TENTH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE «EDUCATIONAL MANAGEMENT: EFFECTIVE PRACTICES», Scientific Research and Creativity, 2014. - Dobrich: International University College , Bulgaria, 2014. – P.284-287.
7. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

### 3.4. Індивідуальний стиль професійної діяльності

Сукупність успішних індивідуальних прийомів і способів, вироблених людиною у процесі діяльності, характеризує його індивідуальний стиль діяльності. Придбання певного індивідуального стилю не змінює самого темпераменту, так як *індивідуальний стиль* – це сукупність варіантів діяльності, найбільш зручних для людини за наявного у нього темпераменту.

Формальними ознаками індивідуального стилю діяльності є стійка система прийомів і способів діяльності. Індивідуальний стиль обумовлений певними особистими якостями й виступає засобом ефективного пристосування до об'єктивних вимог.

У вузькому сенсі слова *індивідуальний стиль* – це індивідуально-своєрідна система поведінкових засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається людина з метою найкращого врівноваження своєї типологічно обумовленої індивідуальності з зовнішніми умовами життєдіяльності.

Найбільш загальна структура індивідуального стилю діяльності розроблена в роботах Є.Клімова, на думку якого, у кожної людини існують такі особливості, способи діяльності, які мимоволі або без помітних суб'єктивних зусиль (як би

стихійно) провокуються даною об'єктивною обстановкою, активізуючи наявний у людини комплекс типологічних властивостей нервової системи.

Ці особливості Є.Клімов позначив як *ядро індивідуального стилю*. Вони обумовлюють *перший пристосувальний ефект*, який істотно визначає спрямованість подальшого пристосування до середовища. Але вони не забезпечують усього необхідного пристосувального ефекту. Тому виникає інша група особливостей, які виробляються протягом деяких більш-менш тривалих пошуків (свідомих чи стихійних) суб'єктом. Ця група складає *своєрідну прибудову до ядра індивідуального стилю*.

Наприклад, як вказує А.Н.Занковський [1] на основі інертності нервової системи, характерної для флегматиків, сама собою виникає схильність не відриватися від початої роботи, а значить, і така особливість діяльності, яка може бути осмислена як своєрідний спосіб ефективного врівноваження з середовищем: доведення дій до кінця. На основі інертності легко здійснюються повільні й плавні рухи, виникає перевага стереотипних способів дії, пунктуальне дотримання одного разу прийнятого порядку. Аналогічним чином і на основі рухливості, характерної для холеричного темпераменту, стихійно складаються протилежні риси діяльності.

Серед особливостей, що складають ядро індивідуального стилю діяльності, завжди є дві групи:

- а) особливості, що сприяють успіху в даній обстановці;
- б) особливості, що протидіють успіху.

Цей поділ носить суто функціональний характер, тобто одна й та ж особливість діяльності може виявитися в одному випадку в групі «а», в іншому – в групі «б» залежно від характеру об'єктивних вимог. Наприклад, якщо людина з інертним типом нервової системи буде виконувати монотонну ручну роботу, то особливості її індивідуального стилю діяльності опиняться в групі «а», сприяючи її успішній роботі. Однак, якщо в силу якихось причин їй доведеться виконувати завдання, що потребують частоті й несподіваній зміни дій, її індивідуальні особливості виявляться в другій групі.

Якщо індивідуальні особливості суб'єкта паці протидіють успішному здійсненню діяльності, то рано чи пізно, стихійно або свідомо його діяльність обростає компенсаторними механізмами. Так, обумовлена інертністю недостатня моторність компенсується передбачливістю, обережністю і підвищеною уважністю. Знижена опірність монотонії, обумовлена індивідуальною рухливістю, компенсується прагненням штучно урізноманітнити свою діяльність.

Ступінь вираженості в людини типологічно обумовлених особливостей діяльності, що сприяють її виконанню, визначає виникнення та інших елементів прибудови до ядра стилю, а саме пошуки й максимальне використання всіх

можливостей, які доступні для успішного виконання цієї діяльності. Так, службовці інертного типу доводять до досконалості стереотипну упорядкованість робочого місця й систематичність у роботі. Інертні спортсмени-фігуристи воліють елементи, що включають статичні пози, повільні плавні рухи й досягають тут найбільшого ефекту. Рухливі максимально використовують свої швидкісні ресурси й здатність швидко переключатися з однієї ситуації на іншу і знаходять себе в тих видах діяльності, які вимагають цих якостей.

Серед особливостей, що складають прибудову до ядра індивідуального стилю, також можна виділити дві групи:

в) особливості, що мають компенсаторне значення;

г) особливості, пов'язані з максимальним використанням наявних особливостей.

Індивідуальний стиль діяльності: чим більше особливостей відноситься до категорій (а), (в), (г) і чим менше залишається некомпенсованих особливостей групи (б), тим більшою мірою сформований і виражений індивідуальний стиль діяльності.

У трудовій діяльності так чи інакше проявляється все різноманіття людської психіки. Однак ці прояви носять своєрідний характер, зумовлений специфічними для кожної професії предметами і знаряддями праці, а також організаційними завданнями. Це дозволяє говорити про професійно-важливі якості індивіда, серед яких виділяють психологічні особливості:

- сенсорної діяльності,
- розумової діяльності,
- моторної діяльності,
- уваги,
- пам'яті,
- емоційно-вольової сфери,
- особливості особистості.

Неповторність кожної особистості все більше вимагає від організації обґрунтованої програми розвиваючих і формуючих впливів для кожного конкретного працівника.

Однак є професії, що пред'являють до певних властивостей індивіда дуже високі вимоги (наприклад, вимоги до витримки і самовладання або швидкості реакцій). Тоді необхідною умовою успіху стає відбір людей з індивідуальними та особистісними особливостями, придатними для даної професії.

Отже, в індивідуальному стилі проявляється все різноманіття людської психіки, загальнопсихологічна структура особистості, усі образи формування рухів, дії, діяльності, знання, навички тощо, що називають – неповторністю.

### 3.4.1. Здібності та ефективна діяльність суб'єкта праці

З точки зору роботодавця, питання полягає не в тому, чи розрізняються люди у своїх здібностях чи ні, а в тому, як використовувати це знання для того, щоб збільшити ймовірність ефективної діяльності працівника.

Що таке здібності? Для даного контексту використовується термін в значенні здатності індивіда виконувати різні види професійної діяльності. Це – оцінка того, що людина може. Найбільш загальна класифікація здібностей включає їх поділ на розумові та фізичні.

Інтелектуальні здібності потрібні для виконання різних інтелектуальних завдань. Психологами створені численні тести з метою оцінки інтелектуальних здібностей. Найбільш популярні вимірювання таких компонентів інтелектуальних здібностей, як оперування числами, вербальне розуміння, швидкість сприйняття та індуктивне мислення.

Професії розрізняються за вимогами, що пред'являються до інтелектуальних здібностей індивіда. Чим вище піднімається індивід по сходах організаційної ієрархії, тим більші інтелектуальні та вербальні здібності будуть потрібні для успішної діяльності. Високий коефіцієнт інтелекту не є необхідним для багатьох робіт. По суті, для багатьох професій, де поведінка працівника регламентована і діяльність чітко визначена, високий IQ практично не потрібен: він не пов'язаний з ефективністю. У той же час огляд досліджень показує, що тести, що оцінюють вербальні, числові, просторові та перцептивні здібності, є надійними предикторами успішності діяльності практично для всіх професій. Таким чином, тести, що вимірюють специфічні параметри інтелекту, дозволяють передбачати ефективність діяльності.

Інтелектуальні здібності відіграють все більшу роль у міру просування індивіда в організаційній ієрархії. У тій же мірі специфічні фізичні здібності мають все більше значення в успішному виконанні стандартних ручних операцій. Ті професії, які вимагають сили, спритності, швидкості рухів та інших фізичних даних, ставлять перед менеджерами завдання відбору працівників за фізичними здібностями. Специфічні інтелектуальні та фізичні здібності, необхідні для адекватної діяльності, залежать від тих вимог, які ця діяльність пред'являє до здібностей людей. Тому основна увага повинна бути не до самих здібностей чи вимог професії, а саме до взаємодії або відповідності між ними.

Який буде прогноз, якщо така відповідність відсутня? Якщо у працівника відсутня здатність, він, найімовірніше, не впорається з роботою. Якщо ви влаштуєтесь працювати референтом, не маючи навичок машинопису, то якою б

високою була ваша мотивація, ви навряд чи досягнете успіху. Якщо ваші здібності надмірні для виконання роботи, прогноз буде іншим. Ваша діяльність буде успішною, але реально і ви самі, і організація понесуть збитки. Організації доведеться платити вам більше платню за те, щоб утримати вас на цьому місці, але й це не принесе вам задоволеності від виконуваної роботи.

*Спадковість.* Спадковість пов'язана з факторами, які зумовлюються під час зачаття. Фізична комплекція, зовнішня привабливість, стать, темперамент, м'язова композиція й рефлексії, енергетична активність і біологічний ритм є характеристиками, які зумовлені батьками індивіда, тобто їх біологічними, фізіологічними і психологічними особливостями. Генетичний підхід до особистості припускає, що вона може бути пояснена виходячи з молекулярної структури гена, закладеної в хромосомах. Схему цього підходу можна представити так: спадковість передається через гени, гени визначають гормональний баланс, гормональний баланс визначає психіку, психіка детермінує особистість. Спадковий аргумент може бути використаний для пояснення того, чому підборіддя дочки нагадує підборіддя її мами, а її носик – точно як у тата. Він може пояснити, чому Саша прекрасний атлет: його батьки брали участь в олімпіаді. Однак, якби особистісні характеристики повністю залежали від спадковості, вони були б жорстко фіксовані від народження і ніякий життєвий досвід не міг би їх змінити.

*Середовище.* Фактори, що впливають на формування особистості, культура, в якій виховується людина, норми, що існують у сім'ї та соціальній групі. Виявляється, середовище відіграє вирішальну роль у формуванні особистості. Так, наприклад, культура включає норми, відносини й цінності, які, передаючись від одного покоління до іншого, утворюють часовий континуум. Ідеологія, яка пускає глибокі корені в одній культурі, може виявитися чужою в іншій. Так, в США норми підприємництва, успішності, змагальності, незалежності та протестантської етики, передані через книги, систему навчання, сімейне виховання та друзів, формують визначення типу людини, що відрізняється більшою амбітністю і агресивністю в порівнянні з представниками інших культур, у яких акцентуються норми співробітництва і консенсусу, пріоритету сімейних цінностей.

Цікавим напрямом досліджень, що стосуються зв'язку факторів середовища та особистості, є вивчення залежності характеристик особистості від черговості народження в родині. Стверджується, що черговість є важливою психологічною змінною, так як вона являє собою значимий фактор соціального досвіду в світі дорослих. Ці дослідження показують, що, незважаючи на незначні спадкові відмінності, тобто наявність одних і тих же батьків, середовище, в якому виховуються діти, може розглядатися як критичний чинник, що формує



відмінності. Середовище, в яке потрапляє первісток, значно відрізняється від умов, які складаються до моменту появи другої дитини. Дослідження показують, що первістки більш схильні до шизофренії, більш піддаються соціальному тиску і більш залежні, ніж наступні діти. Первістки сприймають світ як більш впорядкований, передбачуваний і раціональний. Вони більш стурбовані соціальним прийняттям або відкиданням, менш схильні до порушення правил, санкціонованих владою, більш амбітні й працелюбні, схильні до співпраці, піддаються докорам сумління й тривожності, рідко проявляють відкриту агресивність.

Отже, здібності та індивідуально-психологічні характеристики суб'єкта праці впливають на формування його індивідуального стилю професійної діяльності.

***Запам'ятай:** індивідуальний стиль – це індивідуально-своєрідна система поведінкових засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається людина з метою найкращого врівноваження своєї типологічно обумовленої індивідуальності з зовнішніми умовами життєдіяльності.*

***Обміркуй:** яким чином виробляється у людини індивідуальний стиль професійної діяльності?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Дайте характеристику індивідуальному стилю діяльності.
2. Визначте місце загальних і спеціальних здібностей у формуванні індивідуального стилю діяльності.
3. Як впливають інтелектуальні здібності на розвиток індивідуального стилю діяльності?
4. Як впливає спадковість на формування індивідуального стилю діяльності?
5. Обґрунтуйте ступінь вираженості в людини типологічно обумовлених особливостей діяльності.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
2. Мерлин В.С. Теория интегральной индивидуальности. – М.: 1996. – 256 с.

3. Павлова А.М. Психология труда [Текст]: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с.
4. Помиткіна Л.В., Гірчук О.В. Індивідуально-психологічні підходи до визначення суб'єктивної ентропії як фактору безпеки польотів / АВІА-2017: матеріали XIII Міжнародної науково-технічної конференції, 19-21 квітня 2017 р., м. Київ. – К.: НАУ, 2017. – С.38.4-38.9.
5. Помиткіна Л.В. Психологічні особливості реалізації компетентнісного підходу в освіті / Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка : зб. наук. пр. / Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, НАПН України / редкол.: Огнєв'юк В.О., Хоружа Л.Л. [та ін.]. – К.: Київ. ун-т ім. Б.Грінченка, 2015. – № 23. – С.99-104.

### **3.5. Конгруентний спосіб життя як умова самореалізації суб'єкта праці**

Ще на одну особливість, яка впливає на працездатність людини, необхідно звернути увагу. Мова йде про конгруентний спосіб життєдіяльності індивіда взагалі й професійної діяльності зокрема. Так складається людське життя, що майже усю його свідому частину – людина працює. У вирі життя та в погоні за професійним успіхом вона часто забуває, що народжена перш за все бути щасливою. Однак, щастя невід'ємне від гармонійного розвитку та конгруентного способу життя людини.

Одним із основних показників гармонійності особистості є взаємовідповідність, конгруентність її якостей, яку з різних позицій досліджували В. М. Бехтерев, О. Ф. Лазурський, Л. С. Виготський, К. Роджерс, Г. С. Костюк, П. В. Лушин та інші психологи. Терміни конгруентність і неконгруентність все частіше використовуються у сучасній практичній психології. Конгруентна особистість (в дослівному перекладі – «відповідна», «узгоджена») єдина і цілісна у своїх почуттях, їх сприйнятті та висловлюванні про них, не має психологічних «захистів» і може бути такою, якою в глибині душі вона є.

У подальшому ми будемо говорити про психолого-типологічну або *психодинамічну неконгруентність особистості* – невідповідність у психодинамічному плані базових якостей особистості підструктурі

психофізіологічних властивостей, зокрема, темпераменту як фундаменту особистості.

Неконгруентність може стати помітною у досить ранньому віці. Коли, наприклад, у швидкої за темпераментом матері-екстраверта народжується дитина з більш повільною нервовою системою та ознаками інтраверта. У процесі виховання мати мимоволі привчає дитину до швидкого темпу життя, весь час підганяючи та прискорюючи її життєвий ритм, і вважає, що цим виховує дитину більш самостійною, адаптованою до прискореного темпу сучасного життя. Як же реагує дитячий організм на такі прискорення? За певних умов можуть виникати психосоматичні та патопсихологічні відхилення, що призводять до певних захворювань, які загострюються та дають про себе знати, найчастіше, у ранньому підлітковому віці.

Як відомо, тип нервової системи закладається ще в утробі матері і не змінюється упродовж життя людини. Однак у дорослому свідомому житті можна удосконалити характерологічні особливості темпераменту. Мова йде про енергетичні (мотивація, активність, моторика, емоційність) і часові (темп, ритм, швидкість) характеристики функціонування підструктур особистості, які мають відповідати, але не відповідають тим нормам, на які запрограмована від народження нервова система, і які визначаються темпераментом особистості. Психічні новоутворення особистості набувають у такому разі інших психодинамічних характеристик, аніж ті, на які розрахована нервова система дитини. Як наслідок, прискорений (для інтравертів) чи уповільнений (для екстравертів) або *неконгруентний спосіб життя* може призводити до виникнення психосоматичних захворювань.

Особливої актуальності перш за все ця проблема набуває в умовах профільного навчання, яке інтенсифікує діяльність старшокласників, що нерідко призводить до надмірного інтелектуального та фізичного напруження, появи особистісних дисгармоній у школярів. Результати наукових досліджень свідчать, зокрема, про те, що в умовах швидкої інформатизації освітнього простору особистісний розвиток старшокласників супроводжується такими проявами дисгармоній як перевтома, підвищена тривожність, внутрішньоособистісна конфліктність, акцентуації характеру, загроза суїциду тощо.

Як наслідок, у значної частини школярів погіршується фізичне та психічне здоров'я, зокрема, виникає девіантність поведінки, знижується зір, викривлюється постава, з'являються психосоматичні захворювання. Дослідження Гіппократа, В. І. Гарбузова, Б. Й. Цуканова, В. В. Рибалки вказують на появу за певних умов переважаючих психосоматичних захворювань серед індивідів із різним типом темпераменту.

Все це зумовлює необхідність подальшого пошуку психолого-педагогічних засобів гармонізації особистісного розвитку учнівської молоді, а наше дослідження висвітлює природу цього явища, можливість діагностики та корекції психодинамічної неконгруентності.

У ході дослідження психодинамічної неконгруентності учнівської молоді на практиці ми стикалися також з проявами неконгруентності у дорослому віці. Це дозволило нам виділити певні характерні прояви неконгруентності як результат невільно обраної (не відповідної типу нервової системи) професійної діяльності. Так ослаблення працездатності можна спостерігати, коли швидкий сангвінік чи холерик займаються кропіткою аналітичною діяльністю, наприклад, глибоким аналізом документів тощо. З часом у них з'являються такі розлади як роздратування, емоційні зриви, депресія та ін. У разі, коли від меланхоліка професійна діяльність вимагає ативних дій, прийняття відповідальних рішень чи постійної змагальної конкуренції – слабка нервова система його теж не витримує – організм перевтомлюється і починає хворіти. Спочатку це може бути психосоматика, але якщо вона постійна (дні, місяці, роки) – організм людини втрачає працездатність. Те ж саме можна спостерігати у флегматика, який відповідно до вимог активної професійної діяльності не може здійснювати її ефективно, оскільки буде запізнюватися на зустрічі, наради, невчасно здавати важливі плани, віддавати розпорядження та ін.

Так, Д. Сьюпер ще в 1963 році сформулював положення про «конгруентність Я-концепції і професії». Згідно цієї теорії, важливою детермінантою професійного шляху є уявлення людини про свою особистість. Людина, вважає Д. Сьюпер, несвідомо шукає професію, у якій вона буде зберігати відповідність своїй уяві про себе, а «входячи в професію», буде шукати здійснення цієї відповідності [6]. Отже, конгруентність суб'єкта праці можна вважати важливим чинником його працездатності.

Аналіз літературних джерел показав, що чимало дослідників (В. І. Гарбузов, П.В.Лушин, В.В.Рибалка та ін.) описували характерні ознаки психодинамічної неконгруентності у представників різного віку, що дає нам підстави припустити, що в разі відсутності корекції означених дисгармоній у підлітковому віці вони можуть проявлятися і надалі, протягом усього життя людини, позначатися на діяльності нервової системи, супроводжуватися втратою фізичного здоров'я, позбавляти повноцінного гармонійного розвитку.

Отже врахування конгруентності під час вибору професійної діяльності є дуже актуальним і важливим для збереження працездатності індивіда та його професійної самореалізації.

***Запам'ятай:** психодинамічна неконгруентність особистості – невідповідність у психодинамічному плані базових якостей особистості підструктурі психофізіологічних властивостей, зокрема, темпераменту як фундаменту особистості.*

***Обміркуй:** чи конгруентний спосіб життя у тебе?*

### **Питання для самоперевірки:**

1. Дайте визначення поняттю «конгруентність особистості».
2. Назвіть енергетичні і часові характеристики функціонування підструктур особистості.
3. Які параметри характеризують психодинамічну неконгруентність людини?
4. Як неконгруентність пов'язана зі здоров'ям людини?
5. За яких умов неконгруентності можуть виникати психосоматичні та патопсихологічні відхилення у людини?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Помиткіна Л.В. Психодинамічна неконгруентність особистості: діагностика, корекція та консультування: Монографія. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2007. – 180 с.
2. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 136 с.
3. Русалов В.М. О природе темперамента и его месте в структуре индивидуальных свойств человека // Вопросы психологии. – 1985. №1. – С. 19-31.
4. Цуканов Б.И. Фактор времени и природа темперамента. – Вопросы психологии, № 2, 1988, С. 129-136.
5. Цуканов Б.И. Час у психіці людини: Монографія. – Одеса: Астропринт, 2000. – 220 с.
6. Kelly G.A. The psychology of personal constructs. Vol. 1. New York: Norton, 1955.

### 3.6. Самоменеджмент життя особистості

Під *самоменеджментом життя* розуміють активне та усвідомлене використання технологій оптимального узгодження індивідуальності людини із його життєвим простором, технологій досягнення гармонії життя як фундаменту благополуччя та головної умови реалізації людиною своєї місії.

Для того щоб бути щасливим і отримувати позитивні враження від професійної діяльності й від життя взагалі вчені й практики дають поради.

Так, позитивна психологія (М.Селігман, М.Чиксент-Михайи, К.Петерсон) не концентрується, як більшість психологічних підходів, на відхиленнях, хворобах і порушеннях функціонування. Вона досліджує закономірності щасливого, благополучного життя, які практично мало вивчені. Особлива увага в позитивній психології приділяється «особистісним добродійностям» і «силі характеру» як ресурсам пристосування до світу і оволодіння ним. Саме позитивні утворення допомагають суб'єкту в його рухах до справжнього людського існування.

Згідно позитивної психології, дослідники наводять декілька груп «сил і добродійностей»:

- мудрість (допитливість і інтерес до світу, креативність, оригінальність, критичне мислення);
- мужність (хоробрість, стійкість, аутентичність, ентузіазм, вітальність);
- людяність (здатність любити і бути любимим, соціальний та емоційний інтелект);
- справедливість (громадянство, здатність до лідерства і до виховання людей як рівних) тощо [1, С.75-76].

Г.В.Іванченко стверджує, що здатність турбуватися про себе розвивається тоді, коли ми турбуємося про інших [1, С.58]. Вона розглядає у таких негативних станах як нудьга, депресія, відчай і страх деякий потенціал удосконалення. Так цитує вона Емиля Чорана: «Без нудьги я не став би самим собою. Тільки з її допомогою, тільки завдяки їй я зміг пізнати себе. Не випробуй я її, я б так і прожив би у повному неведенні, так і не зрозумів би, хто я такий. Нудьга – це зустріч із самим собою в відчутті власного неіснування [5]».

Г.В.Іванченко вказує, що самотність, з одного боку, ми відкриваємо для себе повільно, і якою б мукою вона не була у дитинстві і в підлітковому віці, потім стає ще нестерпнішою; але і наша здатність зносити ізоляцію зростає. З другого боку, якщо хоч частина наших ресурсів відволікається на непродуктивний психологічний захист від реальності, нам важко, майже неможливо справитися з самотністю. Екзистенційну самотність можна перенести

тільки навчившись і працювати, і любити; жити не вважаючи себе центром всесвіту і разом із цим не розчиняючись повністю в інших людях, у їх інтересах і потребах [1, С.81-82].

К.Роджерс: «...не слід брати на себе більше, чим ти є насправді, - за це доведеться платити постійним відчуттям небезпеки і напруги. Не слід також і уявляти себе чимось меншим, ніж ти є насправді, відчуваючи непереборне почуття провини чи неповноцінності. Потрібно з величезною увагою і обережністю прислухатися до глибинного голосу, що нашіптує ту саму вірну формулу твоєї сутності, до якої слід постійно прагнути» [4].

Суспільство, вказує Дж.Хиллман, не може осягнути свою глибину, якщо не дозволяє індивідам «опускатися в глибини» і тому має перебувати в інфляційно-маніакальному стані духу, що переходить під виглядом «росту» [6].

Самі стани щастя, до яких, як прийнято вважати, усі прагнуть, далеко не стільки однозначно являються бажаними. В.Татаркевич подає висловлювання Марселя Пруста: «Щасливі роки – загублені роки. Робота відбувається тільки під час страждань. Тільки в нещасті ми пізнаємо світ і самих себе, наважуємося на напруження і поглиблення життя, тобто на все те, заради чого більш за все варто жити» [7].

Практичні психологи пропонують вправи й техніки для гармонізації власного внутрішнього світу, для успішного здійснення керування собою. Розглядаються: *технологія успішної життєдіяльності, технологія створення позитивного переживання досягнення, технологія заповіді успішного життя, технологія самоконструювання у просторі психологічного часу* тощо. Використання усіх цих технологій вимагає розробки методології спеціальних тренінгів, методів та методик впливу на особистість. Приклади проведення конкретних технологій наведені у Додатку Ж.

**Визначення:** *індивідуальність – неповторне співвідношення психічних властивостей, якостей та механізмів, притаманних індивіду. З позицій акмеології – індивідуальність виступає як одне з ключових понять феномену «людина».*

**Запам'ятай:** *людина є активним суб'єктом своєї життєдіяльності, коли має: а) вищий та духовний стан, який якісно визначає спосіб її самоактуалізації, самоорганізації та саморегуляції; б) особливе ставлення до світу, діяльності, до себе; в) приймає роль активного суб'єкта своєї життєдіяльності.*

**Обміркуй:** *чому так важливо для людини навчити технікам керування собою та власними емоційними станами?*

## Питання для самоперевірки

1. У чому полягає самоменеджмент життя особистості?
2. Які технології самоменеджменту ви знаєте?
3. Яким чином техніки самоменеджменту впливають на людину?
4. Що означає для вас «БУТИ ЩАСЛИВИМ»?
5. Які техніки самоудосконалення ви використовуєте для власного розвитку?

## Список рекомендованої літератури

1. Иванченко Г.В. Забота о себе: история и современность. – М.: Смысл, 2009. –
2. Помиткіна Л.В. Свідоме поєднання праці й відпочинку в житті особистості як умова її духовної безпеки / Л.В.Помиткіна, Б.В.Бессонов // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: Зб. наук. пр. / За мат-ми VIII Міжнародної наук.-пр. конф. «Формування духовної безпеки особистості в умовах сьогодення: виклики і проблеми» (24 травня 2017 року, м. Київ); Ч.1. – Вип. 3 (78). – Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2017. – С. 188-196.
3. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості: [монографія]/ Едуард Помиткін. – К.: Наш час, 2007. – 280 с.
4. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.
5. Чоран Э. Записные книжки: 1957-1972 // Иностран. лит. – 1998. - № 11. – С.228.
6. Хиллман Дж. Архетипическая психология. – СПб.: Б.С.К., 1996. – С.97.
7. Татаркевич В. О счастье и совершенстве человека. – М.: прогресс, 1981. – С.332.



### 3.7. Розвиток свідомості та професійної відповідальності особистості

Одними з найважливіших понять, що пов'язані з людською працею, є професійна відповідальність і свідоме ставлення до діяльності. Здатність до відповідальності не з'являється у дитини від народження – ця людська якість потребує виховання. Відповідати за власні слова, вчинки та дії під силу тільки людині, яка прагне жити свідомо. Що ж означає свідоме ставлення до праці у глибинно-психологічному контексті?

Людська свідомість через відображення дійсності забезпечує досягнення нашим «Я» цілісної картини світу. Саме свідомість, самосвідомість і волю психологи (зокрема, Л.С. Виготський, І.Д. Бех) відносять до вищих психічних функцій людини. Нижчими по відношенню до них вважаються психофізіологічні функції організму, емоції та інтелектуальна сфера особистості.

Якщо вищі психічні функції домінують, людина керується орієнтується на загальнолюдські духовні цінності – Красу, Добро та Істину. Вона бере на себе відповідальність за процес і результати своєї діяльності, оскільки усвідомлює їх як важливу частину власного життя.

Натомість, якщо у людини домінують нижчі психічні функції вона діє переважно інстинктивно і керується не духовними, а біологічними та соціально-прагматичними потребами. Прагнення до прибутку за будь-яку ціну зумовлюється некерованим первинним інстинктом самозбереження, самозабезпечення, а рушійною силою може виступати страх не досягти або втратити бажане.

Як саме відбувається розвиток свідомості? Розглянемо цей процес на основі соціально-психологічної моделі розвитку свідомості особистості та відповідної зміни її ціннісних орієнтацій (рис. 3...).

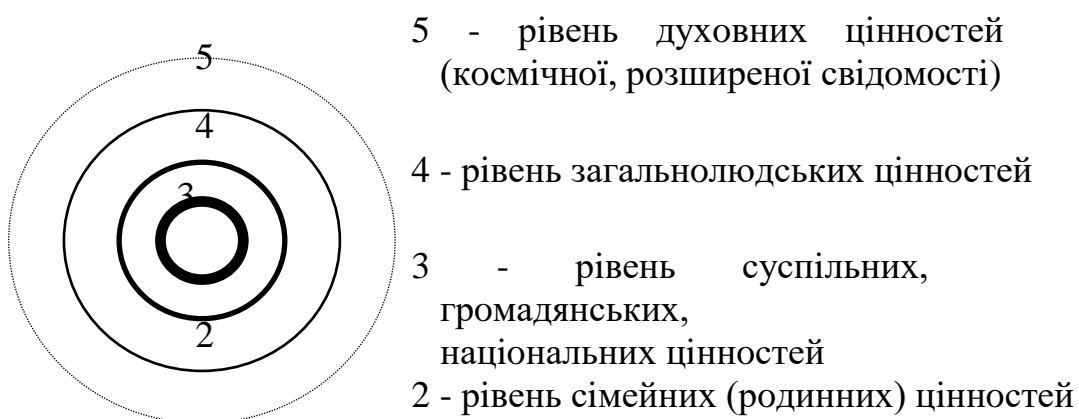


Рис. 3. Соціально-психологічна модель процесу розвитку свідомості людини та відповідної зміни її ціннісних орієнтацій.

Відповідно до моделі, розвиток свідомості особистості відбувається почергово, від 1-го до 5-го умовно визначеного рівня. Ще до народження дитина перебуває у стані безсвідомої єдності з організмом матері, а втрачаючи цю єдність у момент народження, надалі прагне до її відновлення на сутнісно новому рівні. Неможливість безпосереднього відновлення дитиною втраченої у момент народження гармонії та єдності з організмом матері активізує в неї інстинкти самозбереження та самовиживання. Отже перша ступінь розвитку свідомості - егоцентризм - характерна для дитини, яка потребує відзовнішньогосвіту уваги, піклування, любові. Найактуальнішими для неї стають слова: "Я", "Мені", "Я сам". Якщо людина залишається на першому рівні свідомості протягом подальшого життя, її називають егоїстичною.

Трудова діяльність такої людини – засіб самоствердження та самозабезпечення. Якість роботи та швидкість її виконання визначаються не усвідомленням потрібності своєї праці для суспільства чи людства, а суто власними потребами. Егоцентризм і прагматизм накладають відбиток і на характер стосунків з оточуючими. Адже навряд чи у колективі хтось захоче виконувати спільну роботу або бути залежним від егоїстичної людини.

Особливо небезпечною є праця людини з низьким рівнем свідомості та відповідальності там, де від її роботи залежить здоров'я та життя інших. Наприклад, від якості збирання літаків залежить життя екіпажа та пасажирів повітряного судна. Тому неприпустимим є залучення до основних операцій фахівців, які мають сформовані знання та професійні навички, але не мають високого рівня свідомості.

У процесі переходу на другий рівень зростає значення турботи про найближчих людей - батьків, рідних. Для другого рівня свідомості пріоритетні цінності та потреби - це цінності і потреби власної сім'ї. Дитина, підрастаючи, бере на себе вирішення сімейних проблем, тобто світогляд розширюється до сімейного кола, що позначається на відповідальності. При цьому втрачена при народженні єдність з організмом матері реалізується через єдність сімейного кола. Вислів "добрий сім'янин" співвідноситься саме з цим рівнем.

Мотивація праці в даному разі також не буде визначатися потребами людства, суспільства або підприємства, де людина працює. У центрі її уваги – власна сім'я з конкретними потребами, які вимагають задоволення. Однак, асоціюючи свою сім'ю з іншими сім'ями, людина все більшою мірою наближається до розуміння їх потреб. Японські корпорації, у яких пропагуються сімейні цінності та в яких працюють багато поколінь одного роду – яскравий приклад поєднання сімейної та соціальної ціннісної орієнтації.

Подальший розвиток свідомості людини сприяє розумінню того, що її особисте життя та життя сім'ї тісно пов'язані з життям суспільства, нації, народу. Отже, покращення суспільного життя позитивно відзначиться також на життєсмієй, із яких складається суспільство. Завдяки усвідомленню цього факту (що, на жаль, трапляється не завжди) людина "переходить" на третій рівень - до громадянської активності, державного патріотизму, національної свідомості. Вона не перестає задовольняти сімейні чи особисті потреби, однак у разі необхідності може відсунути їх на другий план, жертвуючи власним заради спільного.

Праця такої людини носить більш усвідомлений характер, оскільки вона «бачить» себе в єдиній картині суспільного життя. У колективі такий працівник зважає на інтереси інших, і на цій основі виробляє стиль співробітництва. Сумлінний працівник – знахідка для роботодавця, тому при підготовці фахівців різного профілю зростають вимоги до розвитку професійної відповідальності особистості.

Наступний, четвертий рівень – це рівень здатності розуміння особистості незалежно від її національних ознак чи віри. Прийняття кожної людини як індивідуальності, визнання права кожного на власні переконання, усвідомлення факту, що людство – єдиний взаємопов'язаний організм, в якому кожний виконує свою важливу роль – характеризує рівень загальнолюдських цінностей. Цей рівень свідомості визволяє людину із замкнутого кола "моє - чуже", "друзі - вороги". Основним принципом, що притаманний світогляду четвертого рівня є так зване "золоте правило" Ісуса Христа: "не роби іншим того, чого не хочеш собі". На цьому рівні втрачена єдність реалізується не тільки у сімейних та громадських взаєминах, але й на загальнолюдському рівні.

Людина прагне до того, щоб результати її праці були корисні не тільки окремій частині соціуму, але й людству загалом. Таким чином зростає міра її відповідальності, адже тепер від її праці залежать долі людей. Візьмемо для прикладу лікаря, який приймає хворих незалежно від національної приналежності, релігійної віри чи світоглядних переконань, які не співпадають з його власними.

Однак людина не відокремлена від природи, космосу, планетарного життя. Всі космічні процеси безпосередньо впливають на людство, і розуміння та

переживання цього факту розширює свідомість до космічного масштабу. Цей рівень свідомості людини характеризується розумінням, що Всесвіт – теж єдиний організм, а Земля з усіма істотами – його невід'ємна частина. З цього випливає і відповідне ставлення до буття, до всіх живих істот як до самого себе.

Праця такої людини – її внесок у загальну скарбницю світових надбань. І яку б професію не обрала – вона буде відповідально виконувати свої обов'язки як служіння на користь світу.

Сутнісна відміна між приведеними на рис. 3... рівнями свідомості полягає у пріоритеті цінностей, у спрямованості прагнень та потреб людини: на першому рівні потреби спрямовуються на себе, незважаючи на запити інших (інстинкт самозбереження), а на п'ятому – людина отримує природну радість і задоволення від самовіддачі, від надання допомоги потребуючим.

Звичайно, різні професії вимагають від особистості фахівця різної міри відповідальності. Якщо егоцентричний художник буде втілювати на полотні себелюбні фантазії, від цього, можливо, ніхто не постраждає. Однак, якщо цей же «митець» спроектує будинок і недбало розрахує навантаження на фундамент – результати його праці можуть бути катастрофічними.

Зважаючи на це, перспективними напрямками психології праці є розробка діагностичного інструментарію для виявлення рівня свідомості та професійної відповідальності особистості, а також створення системи професійного відбору фахівців на посади, які є особливо важливими в суспільстві.

***Запам'ятай:** прийняття кожної людини як індивідуальності, визнання права кожного на власні переконання, усвідомлення факту, що людство – єдиний взаємопов'язаний організм, в якому кожний виконує свою важливу роль – характеризує рівень загальнолюдських цінностей..*

***Обміркуй:** на якому рівні свідомості знаходишся ти?*

### **Питання для самоперевірки**

1. Згадайте, які функції вчені відносять до вищих психічних функцій.
2. Дайте різницю поняттям: свідомість, самосвідомість, воля.
3. У чому полягає розвиток свідомості професіонала?
4. Які рівні свідомості особистості ви знаєте?
5. Який діагностичний інструментарій для виявлення рівня свідомості ви можете запропонувати?

## Список рекомендованої літератури

1. Знаков В.В. Мышление, самосознание и самопонимание / Вестник Московского университета. – Серия 14. Психология. №2. – 2008. – С.74-86.
2. Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 1. С. 18-28.
3. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості: [монографія]/ Едуард Помиткін. – К.: Наш час, 2007. – 280 с.
4. Помиткіна Л.В., Помиткін Е.О. Академік І.А.Зязюн: духовний потенціал і життєва позиція особистості / Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України. – 2015. – № 2 (87). – С.74-78.
5. Помиткіна Л.В., Бессонов Б.В. Свідоме поєднання праці й відпочинку в житті особистості як умова її духовної безпеки / Духовність особистості: методологія, теорія і практика: Зб. наук. пр. / За мат-ми VIII Міжнародної наук.-пр. конф. «Формування духовної безпеки особистості в умовах сьогодення: виклики і проблеми» (24 травня 2017 року, м. Київ); Ч.1. – Вип. 3 (78). – Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2017. – С. 188-196.
6. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. – М.: ИПАН РАН, 2004. –162 с.
7. Köhler W.R. Personenverstehen: Zur Hermeneutik der Individualität. Frankfurt . Lancaster: Ontos Verlag, 2004.

### 3.8. Діагностика здібностей і прогнозування успішності професійної діяльності

Прогнозування успішності діяльності найчастіше використовується з метою визначення придатності людини до того чи іншого виду діяльності під час професійного відбору.

Психологічний відбір як один з компонентів професійного відбору припускає вибір осіб на основі оцінки їхніх здібностей. Оцінка здібностей даної людини на основі безпосереднього вивчення кількісних і якісних показників у конкретному виді діяльності, незважаючи на недосконалість практичних прийомів такого вивчення, є відносно простою задачею. Шляхом зіставлення показників продуктивності даної людини з відповідними показниками інших осіб, зайнятих цим же видом діяльності, а також з історично сформованими критеріями

оцінок можна з більшою чи меншою точністю охарактеризувати й оцінити її здатності, з огляду при цьому на етап чи навчання, ступінь професійної кваліфікації. В отриманій у такий спосіб оцінці завжди містяться елементи прогнозу здібностей, тобто передбачуваний рівень їхнього прояву надалі.

Однак істотно більше значення має завчасне прогнозування здібностей, наприклад, до початку професійного навчання, при доборі кандидатів у ті чи інші навчальні заклади. У цих випадках прогнозування стає спеціальною задачею.

Прогнозування здібностей характеризується наступними основними особливостями: розділенням у часі етапу прогнозування від етапу практичного оволодіння даною діяльністю; опосередкованими прийомами одержання інформації про здібності індивідуумів; парціальністю (малою надійністю) і, як правило, дефіцитом вихідної інформації. Усе це у свою чергу визначає підкреслено ймовірнісний характер прогнозів [4].

Т. Т. Джамгаров відзначає відсутність диференційованої характеристики понять «діагностика» і «прогнозування» здібностей. Змішування цих понять призводить до того, що отримані тим чи іншим способом дані про стан відносного рівня прояву визначених психічних властивостей у людини чи групи людей трактуються прямолинійно, як дані, що мають безпосереднє прогностичне значення, тоді як вони – лише первинна діагностична інформація, що вимагає спеціального відпрацювання, аналізу й узагальнення. Тільки після цього вона може бути інтерпретована і представлена у формі прогнозу здатності особи до визначеного виду діяльності.

### **3.8.1. Вимоги до процедури дослідження професійно важливих властивостей**

1. Прогностична (інформативна) цінність методик. Це показник, що характеризує ступінь можливості методики виявляти відмінності у вираженості досліджуваного з її допомогою властивості у осіб з різним рівнем розвитку цієї функції і в кінцевому підсумку – з різним рівнем успішності навчання або практичної діяльності. Прогностичність методики вимірюється коефіцієнтом кореляції між результатами обстеження і успішністю діяльності.

2. Надійність методик. Це міра стабільності результатів, отриманих за допомогою конкретної методики при повторних дослідженнях одного і того ж випробуваного. Надійність вимірюється коефіцієнтом кореляції між окремими рядами результатів, отриманих при обстеженні групи випробовуваних однією і тією ж методикою. В якості запобіжності надійності можуть бути використані

наступні показники: дисперсія помилки вимірювання, коефіцієнт надійності ( $1 - \sigma^2 / \pi$ , де  $\sigma^2$  – дисперсія помилки), коефіцієнт парно-рангової кореляції.

3. Диференційованість методик. Ця вимога означає, що кожна методика повинна бути спрямована на оцінку певної функції або сукупності функцій. Для визначення диференційованості методик необхідно провести обчислення кореляційної матриці (визначити величину інтеркореляції методик попарно).

Для забезпечення досить високої прогностичної цінності і надійності методик при їх розробці та підборі, а також при практичному використанні в процедурі відбору В. А. Бодров пропонує керуватися поруч принциповими положеннями, головними з яких є наступні:

- принцип наукової обґрунтованості. Методики повинні дозволяти досліджувати і оцінювати саме ті властивості особистості, які є професійно-важливими для того чи іншого виду діяльності та виявлятися в результаті їх психологічного аналізу. Повинно бути ясно, яка властивість піддається вивченню і чому саме його слід оцінювати;

- принцип об'єктивності. Реалізація даного принципу передбачає необхідність створення і підтримки в період обстеження стандартності обстановки і методик обстеження, інструкцій, організаційних форм експерименту, форми реєстрації, аналізу та інтерпретації результатів дослідження. Недостатня стандартизація умов проведення дослідження призводить до зниження надійності методик, а отже, і їх цінності;

- принцип практичності. Методики повинні бути такими, щоб їх використання не вимагало будь-якої спеціальної, довготривалої підготовки випробовуваних. Бажано, щоб вони були економічними з точки зору вартості апаратури, проведення дослідження і обробки його результатів, а також у відношенні часу, відведеного на проведення дослідження. Методики повинні бути простими і по можливості забезпечувати масове обстеження за участю обмеженої кількості обслуговуючого персоналу.

Поведінка випробуваного в досвіді багато в чому залежить від попереднього досвіду інструктажу. Інструкція повинна вирізнятися доступністю, чіткістю, стандартністю форми.

Таким чином, проблема прогнозу професійних досягнень викликає певний інтерес безлічі фахівців. Розробка кожного чергового тесту вимагає великих зусиль щодо складання професіограмм, підбору специфічних для кожної професії питань, перевірки надійності та валідності розроблюваних методів.

### 3.8.2. Етапи розробки системи прогнозування успішності діяльності

Прогнозування успішності діяльності являє собою формування прогнозу – аргументованого ймовірнісного висновку про індивідуальну поведінку в майбутньому. Для науково обґрунтованого формування індивідуального прогнозу має бути розроблена система прогнозування успішності діяльності. Розробка системи прогнозування діяльності включає наступні етапи:

- психологічне вивчення діяльності;
- підбір і розробку методів отримання вихідної інформації;
- розробку критеріїв;
- розробку правил перетворення вихідної інформації в інтегральну діагностичну оцінку;
- визначення валідності системи прогнозування діяльності.

Т. Т. Джамгаров [4] так характеризує основні задачі перерахованих етапів: вихідним етапом розробки системи прогнозування є психологічний аналіз діяльності. При цьому спираються на вимоги до структури психічних властивостей певної професії. Оскільки успішність діяльності залежить від ступеня взаємної структурної співвіднесеності її зі здібностями особистості, вивчення психологічної структури діяльності дає як би відбите уявлення про структуру здібностей до неї. Крім того, результати вивчення особливостей діяльності дозволяють вибрати критерії для судження про точність зроблених прогнозів. Наступний етап розробки системи прогнозування полягає у виборі методів витягу інформації про професійно значимі властивості. Тут важлива роль належить тестам.

Прийнято розрізняти два основних підходи до конструювання тестових методик – аналітичний і синтетичний. За аналітичного підходу виокремлюють вивчення окремих психічних властивостей. До другого підходу відносяться методичні прийоми, засновані на імітації створення спрощених моделей цілісної діяльності й окремих її структурних елементів.

Кожний з цих підходів має свої переваги і недоліками. Визначивши можливості людини у відношенні задач, виділених при психологічному аналізі діяльності, можна установити її придатність не тільки для даної конкретної діяльності, але і для всіх інших випадків, де потрібно таке ж сполучення цих властивостей. У цьому сенсі аналітичний підхід є кращим, тому що використання синтетичних методик для прогнозування успішності діяльності людини у визначеній ситуації навряд чи дає підстави для пророкування рівня її



функціонування у випадку, якщо структура системи буде частково чи цілком відрізнятись від структури застосовуваних для прогнозування технічних засобів.

Головним з недоліків аналітичного підходу є фрагментарний, «розірваний» характер одержуваної інформації. Показники психологічних іспитів, одержувані за допомогою аналітичних методик, аж ніяк не рівнозначні і не збігаються з даними дослідження цих же функцій у їхньому структурному взаємозв'язку в умовах сполученої діяльності. Це пояснює, як правило, низьку діагностичну цінність методик подібного типу. Істотно і те, що конкретні особливості побудови тесту й умов його застосування помітно впливають на частоту і повноту інформації про досліджувану психічну властивість.

Синтетичні прийоми діагностики здібностей є, як показує досвід, більш прогностичними. Це пояснюється тим, що в цих методиках з більшою чи меншою повнотою й адекватністю моделюється діяльність. Основним недоліком методик синтетичного типу є те, що при їхньому використанні вдається в основному одержати лише підсумковий результат виконання іспитового завдання, а це практично сильно утруднює структурну діагностику успішності діяльності і, отже, її структурний прогноз.

Можна з великою підставою вважати, що оптимальна конструкція діагностичних методик повинна, по-перше, у визначеній мері сполучити достоїнства аналітичних і синтетичних методик і, по-друге, володіти ще однією важливою якістю – можливістю досліджень індивідуальної своєрідності взаємозв'язку і взаємодії досліджуваних властивостей у процесі модельного досвіду. Зазначеним вимогам у найбільшому ступені будуть задовольняти методики комплексного характеру.

Третій етап полягає в виборі чи розробці критерію – об'єктивної міри успішності діяльності. Таким чином, критерій являє собою те, що повинно бути передвіщено. Критерій використовується на наступних етапах розробки систем прогнозування для визначення інформативності показників і методик та для верифікації прогнозу.

Підбір показників, які будуть використовуватися як критерій, здійснюється на основі психологічного аналізу діяльності. Загальні вимоги, пропоновані до показників, можуть бути зведені до наступних основних принципів:

- адекватність цих показників з погляду цілей системи прогнозування;
- переважне використання об'єктивних показників, що характеризують успішність діяльності в широкому змісті цього слова;
- застосування декількох показників з виділенням ведучого чи узагальнюючої оцінки успішності.

Вимога переважного використання об'єктивних показників не заперечує можливості залучення і суб'єктивних оцінок осіб, що навчаються, експертів тощо.

На четвертому етапі уточнюються прийоми одержання вихідної інформації і розробляються правила її перетворення в інтегральну діагностичну оцінку. Вирішальну роль тут відіграє вибір чи адаптація статистичного алгоритму. Від вибору відповідного алгоритму залежить повнота і раціональність використання витягнутої за допомогою різних методів інформації.

Задачі, що вирішують за допомогою статистичного алгоритму, полягають у визначенні інформативних показників і методик, розробці правил зведення інформативних показників в один інтегративний показник і встановленні границь класів значень цього показника для формування прогнозу. Рішення поставлених задач здійснюється за допомогою емпіричної процедури. На деякій вибірці випробуваних потрібно отримати інформацію за допомогою показників і методик, відібраних на основі психологічного аналізу діяльності, а також одержати індивідуальні оцінки успішності діяльності.

Наступна задача полягає в оцінці ступеня інформативності інформативних показників. Оскільки індивідуальний прогноз успішності діяльності, як правило, здійснюється у формі віднесення індивіда до одного з декількох класів, то, отже, виникає необхідність зведення декількох інформативних показників в один інтегративний. Для цього необхідно насамперед підсумовувати інформативні показники. Але проста сума не дає уявлення про величину внеску кожного показника в оцінку критерію. Деякі з показників звичайно мають більше значення для оцінки критерію, тому вони повинні входити в суму з більш великою вагою. Таким чином, значущість показника відповідає ступеню його інформативності, тобто величині його внеску в оцінку успішності діяльності чи критерію. Отже, задача статистичного алгоритму зводиться до перегляду ваги усіх інформативних показників. Цей крок розробки системи полягає в тім, що за допомогою статистичного алгоритму з наявних експериментальних даних визначаються ваги показників і зводяться в таблицю.

Існуючі статистичні алгоритми, використовувані в системах прогнозування успішності діяльності, можна розділити на п'ять груп:

- 1) порівняльний аналіз крайніх груп;
- 2) метод кореляційних плеяд;
- 3) факторний аналіз;
- 4) послідовний аналіз;
- 5) регресійний аналіз.

Завершальним етапом розробки системи прогнозування є визначення її валідності – того, наскільки добре система працює, як виконує те, для чого призначена. Отже, цей етап є контрольним іспитом системи.

Процедура перевірки валідності системи полягає в наступному. На репрезентативній вибірці випробуваних за допомогою інформативних методик і

показників одержують вихідну інформацію. Потім переходять до формування діагнозу. Наступний крок – одержання на тій же вибірці об'єктивних характеристик успішності діяльності. Ці дані і дозволяють оцінити, наскільки точний прогноз можна сформуванати за допомогою розробленої системи. Зіставлення з критерієм на одній і тій же вибірці випробуваних називається *верифікацією* прогнозу.

Знання валідності системи прогнозування дозволяє оцінити її з погляду прийнятності для практичного використання. На підставі отриманої оцінки можна зробити висновок про необхідність внесення в систему змін, що підвищують її прогностичну ефективність. Якщо система є валідною, точною, то на цьому її розробка закінчується. Система повинна бути оформлена у вигляді керівництва, що містить її опис, правила користування нею і коефіцієнти валідності.

Таким чином, потрібно відрізнати розробку системи прогнозування від її використання. Система розробляється один раз, а потім здійснюється використання системи. Використання системи полягає у формуванні з її допомогою індивідуальних прогнозів успішності діяльності.

Формування індивідуального прогнозу успішності проходить кілька стадій. На першій стадії за допомогою інформативних методик одержують інформацію про структуру особистості. На другій стадії отриману інформацію представляють у виді значень інформативних показників. На третій стадії значення інформативних показників поєднують в один інтегративний за допомогою таблиць ваги. На заключній стадії на підставі границь значень для інтегративного показника здійснюється його перетворення в прогноз. Прогноз формулюється, як правило, у термінах віднесення індивіда до одного з декількох класів, обумовлених цілями системи прогнозування.

Наявні дані дозволяють установити ряд розпізнавальних ознак, що стійко визначають неоднорідність складу кандидатів для діяльності і тим самим істотно впливають на прогностичну точність діагностичних оцінок. До числа значимих розпізнавальних ознак відносяться вік кандидатів, характер попередньої трудової чи навчальної діяльності.

Т. Т. Джамгаров довів також значення досвіду занять тим чи іншим видом спорту для успішності оволодіння деякими видами діяльності [4]. Перераховані показники варто розглядати як додаткову діагностичну інформацію «нетестового» характеру, що, на відміну від вихідної діагностичної інформації, одержуваної за допомогою експериментальних методик, можна назвати діагностичною інформацією другого порядку. Особливостями даної інформації є висока надійність і об'єктивність, а також простота одержання.

Можна припустити, що найбільша ефективність системи прогнозування в цілому може бути досягнута при взаємозалежному аналізі й використанні

діагностичної інформації першого і другого порядків. Використання діагностичної інформації другого порядку покликане додати системі прогнозування у визначеній мері індивідуально-структурний і динамічний характер. Практично це здійснюється шляхом введення обґрунтованих виправлень в індивідуальні діагностичні оцінки.

***Запам'ятай:** рогнозування успішності діяльності – це формування прогнозу – аргументованого ймовірнісного висновку про індивідуальну поведінку в майбутньому.*

***Обміркуй:** в чому полягає психологічний аналіз професійної діяльності?*

### **Контрольні питання**

1. Назвіть основні етапи розробки системи прогнозування успішності діяльності.
2. Вкажіть вимоги до процедури дослідження професійно значущих властивостей.
3. Охарактеризуйте систему прогнозування успішності діяльності.
4. Що таке «верифікація прогнозу»?
5. Яке значення математичної статистики в системі прогнозування успішності?

### **Список рекомендованої літератури**

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Посібник. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 512 с.
2. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: , 2001.
4. Джамгаров Т.Т. Теоретические аспекты проблемы прогноза лётных способностей. – В кн.: Авиационная и космическая медицина. – М., 1969, Т.1.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 2001. - 352 с.

## ГЛОСАРІЙ

*Акмеологічний інваріант професіоналізму* у будь-якій професії – одна найважливіша якість із усіх ПВЯ, без якої суб'єкт праці не набуде професіоналізму. Прикладом може бути така якість як «емпатія» у професійній діяльності психологів.

*Акмеологічні умови* – значущі обставини, від яких залежить досягнення високого професіоналізму особи і діяльності; під *акмеологічними чинниками* – основні причини, що мають характер рушійних сил, головні детермінанти професіоналізму.

*Біоритм* – розмірне чередування біологічних процесів, що відбуваються із певною послідовністю, частотою, розмірністю.

*Відпочинок* – категорія «відпочинок» визначається як дозвілля, проведення часу, метою якого є відновлення нормального стану організму; необхідна складова трудового процесу працівника; якісний відпочинок – запорука збереження працездатності суб'єкта праці.

*Готовність* – розглядається в контексті «готовності до дії» і визначається як «стан мобілізації усіх психофізіологічних систем людини, що забезпечують ефективне виконання визначених дій».

*Готовність до дії* – має декілька відтінків: 1) наявність у оператора знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання дій; 2) готовність до термінової реалізації наявної програми дій у відповідь на появу певного сигналу; згода на рішучість здійснити якусь дію тощо

*Готовність до праці* – це результат трудового виховання, професійного навчання і психологічної підготовки.

*Діяльність* – процес (процеси) активної взаємодії суб'єкта з об'єктом, під час якого суб'єкт задовольняє будь-які свої потреби, досягає мети; діяльністю можна назвати будь-яку активність людини, якій вона сама надає деякий сенс; *діяльність* характеризує свідому сторону особистості людини.

*Екстремальні умови діяльності* характеризуються постійною дією інтенсивних екстремальних факторів, які можуть представляти потенційну загрозу для людини, при цьому негативні функціональні стани виражені сильно, діяльність здійснюється з підключенням резервних буферних можливостей.

*Емоційна праця* – термін, що зазвичай вживається під час опису ряду механізмів для керування емоціями, які вимагаються від працівника на певній посаді під час роботи; емоційна праця – вид праці, де необхідні знання психологічних механізмів для керування емоціями, які вимагаються від працівника на певній посаді під час роботи.

*Емоційний інтелект* – EQ – це показник здатності людини до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей.

*Ентропія суб'єкта* – кількісна характеристика його психічного стану під час проблемно-ресурсної ситуації; рівень ентропії певних переваг (рівень невизначеності бажань) характеризує ступінь психічної напруженості особистості: чим вища суб'єктивна ентропія, тим вища ця напруженість.

*Загальна готовність* суб'єкта до професійної діяльності має універсальну структуру, включає як психологічну, психофізіологічну так і особистісну складові, мотиви діяльності і установки (мотиваційний компонент), що сформувалися, професійні уміння, глибокі професійні знання (когнітивний компонент), особово-ділові і професійно важливі якості.

*Задоволеність працею* – оцінка індивідом власного становища в системі суспільного розподілу праці. Ставлення до праці характеризує прагнення (чи відсутність його) людини максимально приводити в дію свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання та досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

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

*Золоте правило психології праці* полягає у вимозі комплексної дії на ергатичну систему «людина – предмет праці – засоби праці – середовище», в можливості успішно вирішувати задачі підвищення ефективності діяльності лише за умови забезпечення взаємної відповідності особливостей суб'єкта і трудового поста.

*Зрушення стану* характеризується будь-якими відхиленнями інтегральних або часткових характеристик від початкового їх значення. Якщо ці зрушення призводять до зміни якості діяльності оператора, то говорять про *зміни стану* людини оператора.

*Інваріанти професіоналізму* – основні професійні якості та здібності, без яких суб'єкт праці професіоналізму не набуде.

*Індивідуальний стиль* – це сукупність варіантів діяльності, найбільш зручних для людини за наявного у нього темпераменту; це індивідуально-своєрідна система поведінкових засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається

людина з метою найкращого врівноваження своєї типологічно обумовленої індивідуальності з зовнішніми умовами життєдіяльності.

*Індивідуальність* – неповторне співвідношення психічних властивостей, якостей та механізмів, притаманних індивіду. З позицій акмеології – індивідуальність виступає як одне з ключових понять феномену «людина».

*Компетентність суб'єкта* – сукупність знань, обізнаності, авторитету у певній області. Виділяють такі види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну.

*Компонент* – найменша розглянута частина системи, яка виступає в її масштабі як межа аналізу системи в цілому, але в той же час така частина цілого, яка реально є її значною підсистемою і потенційно може розглядатися як цілісна система, але вже в іншому масштабі аналізу. Під елементом мається на увазі «межа подільності» системи.

*Конгруентна особистість* (в дослівному перекладі – «відповідна», «узгоджена») – єдина і цілісна у своїх почуттях, їх сприйнятті та висловлюванні про них, не має психологічних «захистів» і може бути такою, якою в глибині душі вона є.

*Монотонія* – це специфічний функціональний стан, який характеризується зниженням рівня життєдіяльності в результаті дії одноманітних подразників, тобто зниженням зовнішньої стимуляції.

*Мотиваційна сфера особистості* – формується, розвивається та реалізується відповідно до формування, розвитку та послідовного виявлення «Я» конкретної особистості.

*Мотивація* (від лат. *Movere*) – спонукання до дії; психофізіологічний процес, керуючий поведінкою людини, що задає його спрямованість, організацію, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

*Мотивація в психології* – сукупність факторів, що організують і спрямовують поведінку людини. Це процес детермінації поведінки, діяльності, яка може бути обумовлена внутрішніми (психічними, фізіологічними) і зовнішніми (професійними, соціальними, економічними, екологічними) подразниками.

*Організація праці* – широке коло заходів від закладення ще у процесі проектування загального принципу удосконалення технологічного процесу та умов праці з метою зниження рівня небезпечних виробничих факторів та до організації безпечних умов праці на окремих робочих місцях.

*Особистісна готовність* – розглядають як властивість особистості, є більш стійким утворенням ніж психофізіологічна, яке вимагає спеціального тривалого формування; особистісна готовність до професійного вибору – складне ієрархізоване структурне утворення, що інтегрує у собі психологічну спрямованість та підготовленість до формування мотивації, пізнання себе та інших, свідомої постановки цілей, вибору альтернатив та їх обґрунтування, забезпечує творчу активність особистості під час вибору професії.

*Особистісно-професійний розвиток* – формування особи і її професіоналізму в процесі саморозвитку, професійної діяльності і в професійних взаємодіях з іншими суб'єктами праці.

*Особливими* вважаються такі умови, коли діяльність спеціалістів пов'язана з епізодичною, непостійною дією екстремальних факторів або високою усвідомлюваністю ймовірності їх появи, коли екстремальні фактори не мають великої сили чи інтенсивності, а виникаючі негативні функціональні стани виражені помірно.

Під *трудовим постом* розуміють обмежену внаслідок розподілу праці і зафіксовану в суспільстві область застосування сил людини, яка розрахована на створення чогось цінного для суспільства – матеріальних речей, інформації, корисних обслуговуючих дій, функціональних корисних ефектів, естетичних вражень, суспільного настрою, впорядкованого протікання соціальних процесів. Трудовий пост – одна з форм існування професії.

*Потенціал особистості* – система усіх соціально-корисних здібностей (реалізованих та резервних), що проявляються у діяльності.

*Працездатність особистості* – це здатність суб'єкта праці до тривалої продуктивної трудової діяльності, що виявляється на рівні організму, індивіду та особистості.

*Праця* – доцільна діяльність людини, що відбувається в чіткому зв'язку з впливом чинника зовнішнього середовища та заспокоює довільні людські потреби і створює матеріальні й духовні блага, забезпечуючи тим самим відповідну суспільну й економічну позицію.

*Прийняття рішення* розглядається, передусім, з позиції волі, мислення та бажань особистості, як етап або фаза вольового акту, пов'язана з остаточним вибором цілі чи способу виконання дії. Прийняти рішення означає відділити одне бажання від інших і в такий спосіб створити ідеальний образ мети; прийняття рішення означає оцінку ситуації і вибір одного з можливих варіантів дії.



*Прогнозування успішності* діяльності являє собою формування прогнозу – аргументованого ймовірнісного висновку про індивідуальну поведінку в майбутньому.

*Професійна адаптація* – це процес звикання нового співробітника до вимог робочого місця, особливостей колективу та корпоративної культури організації. виділяють наступні рівні адаптації: 1) субклітинний, 2) клітинний, 3) тканинний, 4) окремого органу, 5) окремої системи органів, 6) цілісного організму, 7) груповий, 8) популяційний, 9) видовий, 10) біоценотичний, 11) екосферний.

*Професійна адаптація* – це процес пристосування нового співробітника до вимог робочого місця, особливостей колективу та корпоративної культури організації. Під адаптацією розуміють процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримання внутрішнього гомеостазу.

*Професійна деформація* (або деструкції) особистості – це об'єктивне явище, це зміна або руйнування сформованої психологічної структури особистості, процес і результат впливу суб'єктних якостей людини, сформованих відповідно до специфіки певної професійної праці, на особистісні властивості цілісної індивідуальності фахівця.

*Професійна діяльність* – діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець. Функції професійної діяльності полягають у тому, щоб матеріально забезпечити робітника, який працює.

*Професійна орієнтація* – широкий комплекс мір щодо надання допомоги у виборі професії: активне використання психодіагностики, наочних засобів, описів професій і конкретних робочих постів, становлення діалогового режиму консультування клієнта як шляху його самореалізації у житті в професійній сфері, як шляху самопізнання, а не тільки лише ознайомлення з існуючими професіями, навчальними закладами і вакансіями.

*Професійна самосвідомість* – це усвідомлення людиною себе в обраній професійній діяльності, розвинене почуття власної гідності за професією, здатність ставити професійні завдання на перше місце й виконувати їх.

*Професійне самовизначення* – процес самопізнання та об'єктивна оцінка людиною власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією.

*Професійний відбір* – процес виділення із кандидатів осіб, що здатні забезпечити ефективно виконання функціональних обов'язків.

*Професійний стрес* – це багатовимірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію.

*Професійні деструкції* – це зміни сформованої структури діяльності й особистісні зміни, що поступово нагромадилися, і які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.

*Професійно важливі якостей (ПВЯ) та здібностей* – інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, котрі у процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціональних систем.

*Професійну придатність* визначають як міру відповідності якостей людини як суб'єкта діяльності до вимог професії та здатність індивіда виконувати відповідні трудові функції, що визначаються цією професією.

*Професіограма* – це документ, що містить характеристику професійної діяльності, яка включає в себе умови праці, права та обов'язки працівника, необхідний рівень професійної підготовленості, протипоказання за станом здоров'я, а також вимоги до особистості.

*Професіоналізм* – це інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації.

*Професія* – як система більш високого порядку діалектично поєднує ряд процесів, закономірностей, правил серед підпорядкованих їй підсистем – трудовий пост, робоче місце, посада (наприклад, перелік конкретних службових інструкцій, вимог до групових норм, діючих у даному трудовому колективі, правил та алгоритмів роботи тощо).

*Психічні регулятори праці* – образ об'єкта (предмету праці, зовнішніх засобів, умов та процесів трудової діяльності), образ суб'єкта, образ суб'єкт-об'єктних та суб'єкт-суб'єктних відносин) – у психічному образі синтезується й аналізується найважливіша інформація, необхідна для побудови, регуляції й управління рухами (діями, діяльністю), відображаються потреби, цілі, мотиви та емоції, що характеризують навколишнє середовище, передбачувані можливості і шляхи їх зміни.

*Психограма* – частина професіограми, що відображає вимоги до психофізіологічних і психологічних якостей особистості спеціаліста, що забезпечує успішність виконання професійної діяльності (або опис упорядкованої сукупності професійно важливих якостей професіонала).

*Психологічна готовність* – довготривала психологічна готовність забезпечує стабільність працездатності і результатів діяльності; короткочасна – дозволяє мобілізуватися у конкретній екстремальній ситуації. Комплекс досліджень, що спираються на методологічні принципи вітчизняної психології, показав, що *формування психологічної готовності* суб'єкта праці є ключовою задачею забезпечення надійності і ефективності його діяльності в особливих і екстремальних умовах, що буде розглянуто більш детально у наступних розділах.

*Психологічний аналіз* професійної діяльності полягає у дотриманні єдиного загально методологічного підходу, який передбачає розгляд на трьох рівнях організації діяльності: окрема діяльність, дія, операція.

*Психологічний відбір персоналу* – це складна ієрархічна процедура диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності певному виду діяльності та прийняття рішення про придатність або непридатність кандидатів.

*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 можна віднести: соціально-перцептивну (знання людей); соціально-психологічну (знання закономірностей поведінки); аутопсихологічну (самопізнання, самооцінка, самоконтроль); комунікативну; психолого-педагогічну.

*Психологія безпеки* – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі праці та інших видів діяльності, та шляхи використання психології для підвищення безпеки діяльності.

*Психологія праці* – одна з основних галузей прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці.

*Психолого-типологічна або психодинамічна неконгруентність особистості* – невідповідність у психодинамічному плані базових якостей особистості підструктурі психофізіологічних властивостей, зокрема, темпераменту як фундаменту особистості; *неконгруентний спосіб життя* може призводити до виникнення психосоматичних захворювань.

*Психотехніка* – галузь психології, яка вивчала проблеми практичної діяльності людей у конкретно-прикладному аспекті; термін запропонував Вільям Штерн для позначення прикладної психології, яка бралася за розв'язання завдань суспільного життя, спрямованих у майбутнє; психотехніка (від грец. *technē* – мистецтво, майстерність) – ранній етап розвитку психології праці та інженерної

психології, головною проблемою якого була наукова організація праці.

*Психофізіологічну готовність* вчені визначають як оптимальний стан здатності до певної діяльності, праці, котрий характеризує фізичний та психологічний розвиток людини, наявність необхідних резервних фізичних і психічних можливостей організму для своєчасної адаптації до умов професійного середовища, об'єму та інтенсивності праці, здатність до певної праці у визначених умовах (обмеженому ліміті часу тощо), що ґрунтується на фізичних та психічних якостях людини.

*Рішення* – розглядається у двох смислових контекстах: як результат певних процесів (висновок, зроблений вибір) і як сам процес, який призводить до певного результату (прийняття рішення, здійснення задумів).

*Робоче місце* – це частина робочого простору, яка оснащена знаряддями, де робітник чи група робітників відповідної кваліфікації за певних зовнішніх умов виконує частину трудового процесу, пов'язану з обробкою даного предмету праці, на основі усних чи письмових інструкцій і за допомогою конкретних засобів праці.

*Робочий час* – це час, протягом якого суб'єкт праці зобов'язаний працювати відповідно до трудового договору і законодавства про працю.

*Розстановка кадрів* – розподіл робітників за робочими місцями у відповідності до їх індивідуально-типологічних та особистісних властивостей.

*Самоменеджмент життя* – активне та усвідомлене використання технологій оптимального узгодження індивідуальності людини із його життєвим простором, технологій досягнення гармонії життя як фундаменту благополуччя та головної умови реалізації людиною своєї місії.

*Свідомий вибір професії* передбачає формування основних складових готовності особистості, а саме: моральну готовність – усвідомлення суспільного й особистісного значення праці, прагнення максимально проявити свої сили, здібності у праці, позитивне ставлення до різних видів праці; психологічну готовність – свідомий вибір професії у відповідності з наявними здібностями та можливостями; практичну готовність.

*Система* – (від грец. Systema – складене з частин, з'єднане) – сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою і утворюють певну цілісність, єдність. Вивчення цього феномена дозволяє виявляти безліч його важливих атрибутів і особливостей, що виявляються в появі нових – «системних» – якостей, які раніше не були властиві вихідним складовим, компонентам системи («ціле більше складових його частин»).

*Системний підхід* – один із головних напрямів методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженнях певних об'єктів як складних систем.

*Сон* – (лат. Сомнус) – природний фізіологічний стан, що характеризується зниженою реакцією на навколишній світ; у стані сну вивільняється підсвідомість, яка вдень відсунута на задній план процесами свідомих переживань.

*Соціально-психологічний клімат* – розглядається як продукт предметно-практичних взаємостосунків людей у процесі їх спільної діяльності, що виявляється у поведінці, довільних і мимовільних реакціях, способах спілкування.

*Спеціальні здібності* – психологічні особливості індивіда, які забезпечують успішне виконання ним певної діяльності.

*Ставлення до праці* – характеризує прагнення (чи відсутність його) людини максимально приводити в дію свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання та досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

*Стомлюваність* – це функціональний стан організму, який проявляється у тимчасовому зниженні працездатності, змінах фізіологічних функцій, що супроводжується почуттям втоми в результаті виконання інтенсивної чи довготривалої праці.

*Структура* – це: 1) стійкість, інваріантність; 2) внутрішня організація; 3) сукупність не всіх, а лише деяких зв'язків, відносин, елементів, компонентів, що визначають якість даної організації, системи.

*Субекстремальні умови діяльності* характеризуються постійною дією екстремальних факторів, які мають високу інтенсивність і представляють реальну загрозу. Функціональні стани, які виникають, мають крайню ступінь вираженості, включаються аварійні резервні можливості. Після такої діяльності необхідна обов'язкова реабілітація.

*Третій стан* – це свідомий стан, коли людина не керується своїми думками й діями, а піддається моменту, не ставлячи собі жодної мети; такий стан супроводжується переплетінням настроїв і вражень відповідно до змінних імпульсів, що надходять ззовні або зсередини.

*Функціональні стани* (перевтома, виснаження) – виникають у суб'єктів праці в обтяжливих умовах діяльності, відносяться до виду функціональних станів динамічної неузгодженості.

*Функціональні стани* відносяться до групи праксичних (від лат. *praxis* – справа, діяльність) психічних станів, які виступають результатом включення суб'єкта в діяльність, у ході якої вони формуються й активно перетворюються, здійснюючи при цьому вплив на успішність реалізації певної діяльності. *Функціональні стани* суб'єкта праці – це комплекс характеристик тих функцій і якостей людини, які безпосередньо або опосередковано зумовлюють її трудову діяльність. До основних функціональних станів відносять стомлюваність, монотонію, готовність до діяльності та ін.

*Karoshi* (від япон.) – термін, яким позначають смерть через перевтому на роботі.

## Професіограма шкільного психолога

(Професіограммы и професіокарты основных профессий. - Кн. 2:  
Методическое пособие для работников службы занятости. - К: ГЦЗМТУ, 1995. -  
224 с., С.147-149).

### Психолог (шкільний).

#### 1. Соціально-економічна характеристика професії:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1.1. Галузь народного господарства    | Народна освіта.                                 |
| 1.2. Потреба у кадрах                 | Постійна.                                       |
| 1.3. Географія професії               | В основному розповсюджена у міській місцевості. |
| 1.4. Тип підприємства або організації | Державні або приватні навчальні заклади.        |
| 1.5. Тип первинного колективу         | Індивідуальна праця.                            |

#### 2. Виробнича характеристика професії:

- |   |   |
|---|---|
| 2.1. Місце роботи                       | Кабінет психолога.  |
| 2.2. Знання роботи                      | Методичні, нормативні матеріали з практичної психології, психодіагностичні, психоконсультативні, психотренінгові методи в анкетній і апаратурній, комп'ютерній формі тощо.<br>Учні, педагогічний колектив.  |
| 2.3. Об'єкт праці                       | Психологічні якості, функції, процеси особистості учня і педагога.  |
| 2.4. Предмет праці                      | Сприяти покращенню соціально-психологічних, індивідуально-психологічних, психолого-педагогічних умов розвитку і самореалізації особистості. Має знати: педагогіку, психологію, останні досягнення цих наук, методичні та інші матеріали з психології, методи вивчення, розвитку, корекції психічних властивостей особистості, технічні засоби професійної діяльності. |
| 2.5. Мета праці                         |   |
| 2.6. Професійні знання, уміння, навички |   |

#### 3. Санітарно-гігієнічна характеристика професії:

- |  |  |
|--|--|
| 3.1. Ступінь важкості і напруженості праці | Напружена розумова праця, емоційне навантаження. |
| 3.2. Обмеження за статтю і віком           | Обмежень немає.                                  |
| 3.3. Режим праці і відпочинку              | Нормований робочий день. Відпустка – 48          |

3.4. Змінність	робочих днів.
3.5. Завантаженість аналізаторів, функціональних систем	Робота в одну зміну.
3.6. Неприятливі фактори	Слуховий і зоровий аналізатори, артикуляційний апарат.
3.7. Медичні протипоказання	Емоційна напруга, перевантаження нервової системи. Різні психічні захворювання.
4. Вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста (психограма):	
4.1. Нейродинаміка	Обмежень немає. Пристосування за рахунок індивідуального стилю діяльності. Спеціальні вимоги не висуваються.
4.2. Психомоторика	Спеціальні вимоги не висуваються.
4.3. Сенсорно-перцептивна сфера	Логічна, образна, довготривала.
4.4. Пам'ять	Добрий розподіл і концентрація уваги.
4.5. Увага	Творче, логічне. Здатність орієнтуватись у мінливій ситуації і швидко приймати рішення.
4.6. Мислення	Розвинений, вербальний.
4.7. Інтелект	Правильне, грамотно побудоване.
4.8. Мовлення	Добра регуляція вольових і емоційних процесів і станів.
4.9. Емоційно-вольова сфера	Врівноваженість, доброзичливість, комунікабельність, ввічливість, толерантність, акуратність, спостережливість, стресостійкість.
4.10. Риса характеру	
5. Підготовка кадрів	
5.1. Тип навчального закладу	Вищі навчальні заклади: університети, академії, педагогічні університети, інститути післядипломної освіти, курси підготовки і перепідготовки психологів. Після 11-12 класів – 5 років, після отримання вищої освіти – 2 роки (на базі педагогічної освіти).
5.2. Термін навчання	Предмети гуманітарного циклу.
5.3. Необхідні знання по загальноосвітнім предметам	
5.4. Перспективи росту	Завуч школи з позакласної роботи, робота у центрах соціальної допомоги молоді, у службі довіри, у комерційних структурах.



## Професіограма менеджера

### 1. Соціально-економічна характеристика професії:

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1.1. Галузь народного господарства    | Усі галузі народного господарства, сфера бізнесу.            |
| 1.2. Потреба у кадрах                 | Постійна.  |
| 1.3. Географія професії               | Поширена повсюдно.   |
| 1.4. Тип підприємства або організації | Організації і підприємства усіх типів і всіх форм власності. |
| 1.5. Тип первинного колективу         | Колективна праця.  |

### 2. Виробнича характеристика професії:

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| 2.1. Місце роботи          | Переважно в помешканні.  |
| 2.2. Знання праці          | Електронно-обчислювальна техніка, оргтехніка, засоби комунікації.  |
| 2.3. Предмет праці         | Трудові ресурси, нормативні документи, способи комунікації й інформації, економічні й статистичні звіти, довідники, технологічні карти тощо.   |
| Мета праці                 | Формування професійного управ-ління.   |
| Основні виробничі операції | Планування і прогнозування діяльно-сті підприємства (фірми, організації), управління трудовими ресурсами; регулювання службових відносин між працівниками і підприємством (організацією), оцінка роботи структурного підрозділу і здібностей кожного працівника; організація добробуту, підго-товки і розміщення кадрів; правове за-безпечення проведення організаційно-технічної і соціально-економічної по-літики, вільного наймання; запровад-ження передових інформаційних тех-нологій; прийняття самостійних, не-стандартних рішень. Повинен знати: галузь менеджменту, економіки, організації виробництва й управління, право, соціологію, психо-логію; досконало володіти: знаннями і практичними навиками з різних нап-рядів формування та раціоналізації структури і психології процесів керу-вання роботою з кадрами; соціально-економічною і рекламною інформа-цією; мистецтвом |

Професійні значення, уміння, навички

керуванням людьми і способами підвищення ефективності виробництва; повинен мати: високі організаторські здібності, ерудицію, компетентність у сфері професійної діяльності, широкий кругозір.

### 3. Санітарно-гігієнічна характеристика професії:

3.1. Ступінь важкості і напруженості праці

Напружена розумова робота.

3.2. Обмеження за статтю і віком

Обмежень немає.

3.3. Режим праці і відпочинку

Ненормований робочий день.

3.4. Завантаженість аналізаторів, функціональних систем

Слуховий і зоровий аналізатори, артикуляційний апарат.

3.5. Неприятливі фактори

Напружені мислення, воля, пам'ять, підвищена відповідальність за результати діяльності колективу.

3.6. Медичні протипоказання

Захворювання, пов'язані з порушеннями психіки, схильність до серцево-судинних і гіпертонічних захворювань.

### 4. Вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей фахівця (психограма):

4.1. Нейродинаміка

Переваги мають особи із сильною, лабільною, рухливою нервовою системою, високим тонусом.

4.2. Психомоторика

Швидкість реакції, чітка сенсомоторна координація рухів.

4.3. Сенсорно-перцептивна сфера

Швидкість сприйняття й оцінки ситуацій.

4.4. Пам'ять

Оперативна, короткочасна і тривала пам'ять.

4.5. Увага

Обсяг; розподіл, стійкість і переключення уваги.

4.6. Мислення та мовлення

Словесно-логічне мислення, уміння спілкуватися, гарна дикція, грамотне усне та писемне мовлення.

4.7. Інтелект

Високий рівень загального інтелекту, переважно вербальні здібності.

4.8. Емоційно-вольова сфера

Емоційна стійкість, організаторські здібності, вміння ризикувати.

4.9. Риси характеру

Активність, самоконтроль, відповідальність, наполегливість, витримка, контактність, рішучість, чесність, потреба в досягненнях, терпіння, коректність.

### 5. Підготовка кадрів

5.1. Рівень освіти

Вища освіта.

5.2. Тип навчального закладу

Економічний університет, інститут

5.3. Термін навчання	(факультет) управління і менеджменту, школа ділової адміністрації і бізнесу тощо.
5.4. Необхідні знання із загальноосвітніх предметів	Залежно від типу навчального закладу. Іноземні мови, інформатика й обчислювальна техніка, географія, основи права. Керівник підприємства, комерційної структури.
5.5. Перспективи росту	

*ДОДАТОК Б.*

## **Максимальна кількість робочих годин в різних країнах**

### **1. Міжнародні та національні стандарти робочого часу**

Розробкою світових стандартів у сфері праці займається міжнародна організація праці (МОП) – міжнародна міжурядова організація; спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй (ООН). МОП займається питаннями покращення умов праці в країнах- учасницях, підтримання соц. справедливості через міжнародне визнання трудових прав та прав людини. МОП має унікальну тристоронню структуру діяльності — працівники, роботодавці та уряди країн-учасниць, які співпрацюють з орг-цією. МОП була заснована 29.06.1919 і залишилась єдиним дієвим утворенням *Версальського мирного договору 1919*. 14.12.1946 стала першим спеціалізованим органом ООН, станом на 1.01.2015<sup>1</sup> нараховувала 185 держави-учасниці. Штаб-квартира організації знаходиться в Женеві (Швейцарія)<sup>2</sup>.

Тема робочого часу займає центральне місце в роботі МОП з моменту її створення. Перша Конвенція, яка була прийнята в рамках МОП мала назву «Про трудові години» №1 1919р.<sup>3</sup> Вона закріплювала принцип, що робочий час не повинен перевищувати 8 годин на день і 48 годин на тиждень.<sup>4</sup> (її ратифікували 52 країни, 24 з яких ратифікували її ще до Другої світової війни)<sup>5</sup>.

З того часу в рамках МОП було прийнято 21 конвенцію, 18 рекомендацій та

<sup>1</sup> [Wikipedia. International Labour Organization - \[Електронний ресурс\]: Режим доступу - http://en.wikipedia.org/wiki/International\\_Labour\\_Organization](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Labour_Organization)

<sup>2</sup>Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т. / Редкол.: Л.В. Губерський (голова) та ін. — К.: Знання України, 2004. Т2 -с. 67

<sup>3</sup> International Labour Organization. Working time and working organisation - Introduction. - [Електронний ресурс]: Режим доступу - [http://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS\\_305938/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_305938/lang--en/index.htm)

<sup>4</sup> International Labour Organization. C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) - [Електронний ресурс]: Режим доступу - [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=N\\_ORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=N_ORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)

<sup>5</sup> International Labour Organization. Ratifications of C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) - [Електронний ресурс]: Режим доступу - [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146)

один протокол про робочий час.

В межах Європейського Союзу було прийнято Директиву «Про робочий час»<sup>6</sup>(Directive 2003/88/EC). Вона встановлює наступні стандарти:

- Відпочинок повинен бути не меншим, ніж 11 послідовних годин (ст.3);
- Якщо робочий день перевищує 6 годин, кожен працівник має право на перерву для відпочинку (ст.4);
- На 7-денний період, повинно бути додатково 24 години для відпочинку, на додаток до 11 годин відпочинку щодня (ст.5);
- Робочий час не повинен перевищувати 48 годин на тиждень (ст. 6 п. б)

Ст. 17 Директиви дає наступний перелік виключень з загальноприйнятих правил:

«1. При дотриманні загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників держави-члени можуть відступати від статей 3 - 6, 8 і 16, коли через особливі характеристики здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється і / або не встановлюється заздалегідь або може визначатися самими працівниками, зокрема, коли йдеться:

- а) про керівні кадри чи інших осіб, що мають самостійні повноваження щодо прийняття рішень;
- б) про сімейну робочу силу або
- с) про працівників, зайнятих на літургійній службі церков і релігійних спільнот.

2. Вилучення, передбачені в параграфах 3, 4 і 5, можуть встановлюватися в законодавчому, регламентарному або адміністративному порядку або шляхом колективних договорів або угод, що укладаються між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівникам надаватимуться рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що в виняткових випадках, коли виділення таких рівнозначних періодів компенсаційного відпочинку неможливо з об'єктивних причин, відповідним працівникам буде наданий належний захист.

3. Відповідно до параграфа 2 цієї статті від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступати:

- а) стосовно видів діяльності, що характеризується віддаленістю місця роботи від місця проживання працівника, таким як офшорна діяльність, або віддаленістю один від одного різних місць роботи працівника;
- б) стосовно діяльності з охорони, спостереження і чергування, яка характеризується необхідністю забезпечувати захист майна та осіб, зокрема, коли йдеться про охоронців, консьєржів або про охоронні підприємства;

---

<sup>6</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning [certain aspects of the organisation of working time](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088) - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>

с) стосовно діяльності, яка характеризується необхідністю забезпечувати безперервність служби або виробництва, зокрема, коли йдеться:

i) про послуги, що відносяться до прийому, лікування та / або догляду, які надаються з боку лікарень або аналогічних установ (включаючи діяльність осіб, які отримують медичну освіту), з боку житлових інститутів і в'язниць;

ii) про осіб, що працюють у портах або в аеропортах;

iii) про служби преси, радіо, телебачення, кінематографічних виробництв, пошт або телекомунікацій, про служби швидкої допомоги, пожежної охорони або цивільного захисту;

iu) про служби з виробництва, передачі та розподілу газу, води чи електрики, про служби по збору побутових відходів або про сміттєспалювальних установках;

у) про галузі промисловості, в яких трудовий процес не може перериватися з технічних причин;

ui) про науково-дослідну та конструкторську діяльність;

uii) про сільське господарство;

uiii) про працівників, чия діяльність пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту;

б) у разі прогнозованого збільшення масштабів роботи, зокрема:

i) у сільському господарстві;

ii) у сфері туризму;

iii) в рамках поштових служб;

е) стосовно осіб, які працюють в секторі залізничного транспорту:

i) чия діяльність постійно супроводжується перервами;

ii) які проводять свій робочий час на борту поїздів або

iii) чия діяльність пов'язана з транспортним графіком і з забезпеченням безперервності та регулярності транспортного сполучення;

ї) за обставин, зазначених у параграфі 4 статті 5 Директиви 89/391 / ЄЕС;

г) у разі аварії або неминучій загрози аварії.

Директива ЄС, так само як і Конвенція МОП встановлюють мінімальні стандарти. На практиці держави можуть встановлювати і меншу кількість робочих годин. Країни, які не є членами ЄС і які не ратифікували Конвенцію МОП, відповідно, не зобов'язані даними правилами.

Слід відмітити, що ті норми, які закріплені в законодавстві і кількість годин, які працівники в різних країнах працюють - це дві різні речі. Робочий час може зменшуватись і розширюватись (за рахунок надурочних годин). Далі наведено перелік країн ОЕСР з середньою кількістю робочих годин на одного працівника (дані на 2013):<sup>7</sup>

<b>Країна</b>	<b>Кількість робочих годин в рік</b>	<b>Кількість робочих годин на день</b>
<b>Нідерланди</b>	<b>1380.0000</b>	<b>3.7808</b>
<b>Німеччина</b>	<b>1387.9000</b>	<b>3.8025</b>
<b>Норвегія</b>	<b>1408.1000</b>	<b>3.8578</b>
<b>Данія</b>	<b>1411.3900</b>	<b>3.8668</b>
<b>Франція</b>	<b>1489.2000</b>	<b>4.0800</b>
<b>Словенія</b>	<b>1547.0000</b>	<b>4.2384</b>
<b>Бельгія</b>	<b>1570.1700</b>	<b>4.3018</b>
<b>Швейцарія</b>	<b>1584.7700</b>	<b>4.3418</b>
<b>Швеція</b>	<b>1607.0000</b>	<b>4.4027</b>
<b>Австрія</b>	<b>1623.0000</b>	<b>4.4466</b>
<b>Люксембург</b>	<b>1643.0000</b>	<b>4.5014</b>
<b>Іспанія</b>	<b>1664.9000</b>	<b>4.5614</b>
<b>Фінляндія</b>	<b>1666.0000</b>	<b>4.5644</b>
<b>Великобританія</b>	<b>1669.0000</b>	<b>4.5726</b>
<b>Австралія</b>	<b>1675.5000</b>	<b>4.5904</b>
<b>Ісландія</b>	<b>1703.9800</b>	<b>4.6684</b>
<b>Канада</b>	<b>1706.0000</b>	<b>4.6740</b>
<b>Португалія</b>	<b>1712.0000</b>	<b>4.6904</b>
<b>Японія</b>	<b>1735.0000</b>	<b>4.7534</b>
<b>Італія</b>	<b>1752.0000</b>	<b>4.8000</b>

<sup>7</sup>[OECD. Data. Employment. - \[Електронний ресурс\]: Режим доступу - https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm](https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm)

<b>Нова Зеландія</b>	<b>1760.0000</b>	<b>4.8219</b>
<b>Словацька Республіка</b>	<b>1770.0000</b>	<b>4.8493</b>
<b>Чехія</b>	<b>1771.7800</b>	<b>4.8542</b>
<b>Сполучені Штати</b>	<b>1788.0000</b>	<b>4.8986</b>
<b>Ірландія</b>	<b>1815.0000</b>	<b>4.9726</b>
<b>Туреччина</b>	<b>1832.0000</b>	<b>5.0192</b>
<b>Ізраїль</b>	<b>1867.0000</b>	<b>5.1151</b>
<b>Естонія</b>	<b>1868.0000</b>	<b>5.1178</b>
<b>Угорщина</b>	<b>1883.0000</b>	<b>5.1589</b>
<b>Польща</b>	<b>1918.0000</b>	<b>5.2548</b>
<b>Росія</b>	<b>1980.0000</b>	<b>5.4247</b>
<b>Чилі</b>	<b>2015.1200</b>	<b>5.5209</b>
<b>Греція</b>	<b>2037.0000</b>	<b>5.5808</b>
<b>Мексика</b>	<b>2236.6299</b>	<b>6.12775315068493</b>

При цьому також існують обмеження по максимальній кількості робочих днів. В більшості держав світу передбачено, що кількість робочих днів не може бути більшою за 6, але є 10 країн в яких взагалі не передбачено вихідних<sup>7</sup>. Серед таких країн: Австралія, Грузія, Гана, Кірібаті, Маршалові Острови, Мікронезія, Нова Зеландія, Палау, Пуерто Ріко (США), Сент-Кітс і Невіс.

Отже, найменшу кількість робочих годин мають Нідерланди. До речі, в Україні закріплено у Кодексі законів про працю 40 годин на тиждень (ст. 50)<sup>8</sup>.

Найтриваліші робочі дні мають працівники наступних держав:

Таблиця Б 2

<sup>7</sup> Doing business. Labor Market Regulation - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation#rigidityHours>

<sup>8</sup> Кодекс законів про працю України - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1400058279564577>

<b>% працівників, які працюють більше 50 годин на тиждень</b>								
<b>Країна</b>	<b>Жінки</b>				<b>Чоловіки</b>			
	<b>1996</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2013</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2013</b>
Індонезія	43%	45%	45%		56%	57%	57%	
Південна Корея		44%	36%	27%		60%	52%	27%
Макао, Китай	38%	40%	35%		43%	43%	42%	
Японія	13%	13%	13%	22%	36%	38%	39%	22%

Відсоток, працюючих більше 50 годин на тиждень в інших державах не перевищує 30%. Також, у 2013 р., за даними ОСЕР 43% працівників Туреччини працюють більше 50 годин.

Виникає питання чому в різних країнах - різний робочий час? Чи справа полягає лише у державній політиці, чи така відмінність має глибші корені? Безперечно, законодавство держав впливає на кількість робочого часу, але чому в деяких державах люди працюють надурочно, а в інших це вважається неприпустимим?

Як ми бачимо, більшість держав, в яких працівники працюють більше 50 годин на тиждень належать до країн Далекого Сходу.

З цього можна зробити висновок, що важливе значення мають, так звана, культура праці і сприйняття часу. Наприклад, у статті «Форбс» «Найбільш важко-працюючі держави» розповідається про державного чиновника з міністерства сільського господарства і рибальства Південної Кореї. Його звать Лі і він працює з 8.30 по 21.00 (робочий час складає 12 год. 30 хв.). І на питання чому він постійно працює понаднормово він відповідає так: «Це в нашій культурі. Ми завжди слідкуємо за тим, як нас сприймає старше керівництво. Тому, нам дуже важко закінчувати свої справи у встановлений час. Якщо залишити своє робоче місце в 18.00, це означає що ти не отримаєш підвищення.» А на питання про те, що буде, якщо він візьме відпустку на місяць він відповів так: «Моє робоче місце точно буде зайнято кимось іншим, коли я повернусь».<sup>9 10</sup> В Кореї були спроби у 2004 році обмежити на законодавчому рівні кількість надурочних годин, на практиці цей закон виявився не ефективним.<sup>11</sup> Таким чином, цей факт ще раз нам

<sup>9</sup> Дані 1996 - 2004: Sangheon Lee, Deirdre McCann and Jon C. Messenger. Working Time Around the World // International Labour Office. -2007. - P. 168-213.

[Дані за 2013р.: OECD. Data. Employment. - \[Електронний ресурс\]: Режим доступу - https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm](https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm)

<sup>10</sup> Forbes. The World's Hardest-Working Countries. - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://www.forbes.com/2008/05/21/labor-market-workforce-lead-citizen-cx po 0521countries.html>

<sup>11</sup> The Richest. Top 10 Nations That Work The Hardest. - [Електронний ресурс]: Режим доступу -



підтверджує, що причина полягає саме у сприйнятті людиною роботи і часу.

*ДОДАТОК В.*

## **Відношення людини до часу в різних національностях**

Існує три базових підходи у сприйнятті часу: лінійний, мульти-активний і циклічний.<sup>12</sup>

До лінійного часосприйняття належать американці, голландці, німці, британці, австріяки, швейцари і скандинави, тобто представники всіх тих країн, які працюють менше всього часу.

До мульти-активного часосприйняття належить Португалія, Іспанія, Південна і Східна Європа, а також араби

До циклічного - Далекосхідні країни.

Далі буде детально розглянуто кожен з цих типів часосприйняття.

### **Лінійне часосприйняття**

Щоб отримати найчіткіше уявлення про цей тип часосприйняття, варто розглянути його на прикладі американців. Для американців час - це саме дороге що в них є і це не метафора. Будь-яка людина, яка хоча б раз стикалася з американським юристом, або доктором вам це підтвердить.

Для американців час - це гроші. Американське суспільство чітко орієнтується на прибуток, тому час вони сприймають на рівні товару.<sup>13</sup> Американці - люди дії, вони терпіти не можуть сидіти без діла. Минуле для них не існує, є тільки теперішнє, яке дасть результати у найближчому майбутньому (див. схему 1).

---

<http://www.therichest.com/rich-list/rich-countries/top-10-nations-that-work-the-hardest/10/>

<sup>12</sup> Business Insider. How Different Cultures Understand Time. - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://www.businessinsider.com/how-different-cultures-understand-time-2014-5>

<sup>13</sup> Business Insider. How Different Cultures Understand Time. - [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://www.businessinsider.com/how-different-cultures-understand-time-2014-5>

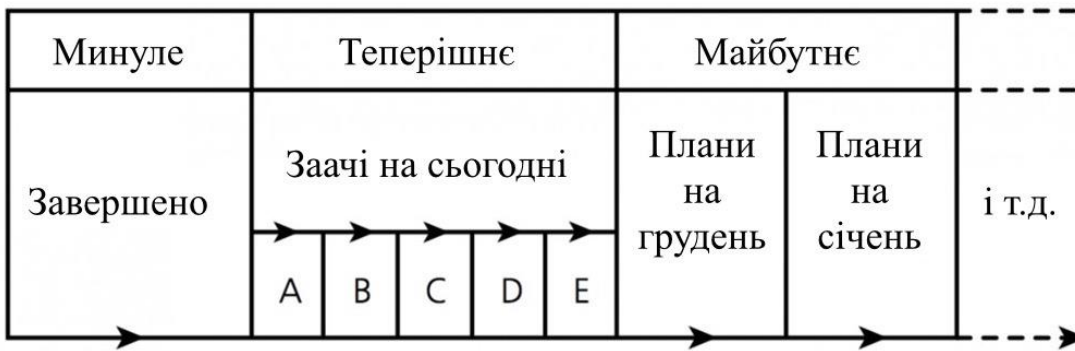


Схема 1

## Схема 1

В америці людина або заробляє гроші, або вона - ніхто. І якщо людина, наприклад, поставила собі за мету заробити \$4 млн., то це означає, що вона повинна заробляти \$100,000 на рік і якщо вона працюватиме 250 днів на рік, то за день вона повинна заробляти \$400, а це означає \$50 на годину.

Також, цікавими представниками цієї групи є швейцари. Вони, навіть, зробили точність своїм національним символом. Звичайно, мова йде про їхнє виробництво годинників, оптичних інструментів, фармацевтичну продукцію і про банківську діяльність. Весь транспорт в Швейцарії прибуває у місце призначення з точністю до секунди. Для них - все в світі можна прорахувати і передбачити.

Отже, представники лінійного часосприйняття - це активні ділові люди, які не бажають витратити свій час марно. Також, ця група людей монохронічна - вони переважно роблять одну справу у чітко відведений для неї час. Вони вважають, що таким чином вони зроблять більше і якість роботи буде кращою. Представники цього часосприйняття, на відміну від лінійного, чим більше справ роблять одночасно - тим щасливішими вони почуваються.

Такі люди не дуже зацікавлені у побудові планів і не сильно пунктуальні. Звичайно, вони будуть намагатися бути пунктуальними і притримуватися планів, якщо цього вимагатимуть їхні лінійні колеги, але все одно, вони вважають, що теперішні реалії - більш важливі, ніж плани на найближче майбутнє. Значно більше значення для них має міжособистісні контакти.

Це означає, що в жодному разі мульти-активні люди не залишать розмову не закінченою лише через те, що їхній час вичерпано. Ці люди інвестують свій час в міжособистісні контакти, а не в гроші. Для них першому місці стоять людські почуття, а не дотримання часу. Також, для цього типу часосприйняття характерно вбачати подвійний смисл у взаємовідносинах. Візьмемо для прикладу наступну ситуацію: іспанець і німець уклали між собою контракт на поставку товару. Дата

### Поставка очима німця:



### Поставка очима іспанця:

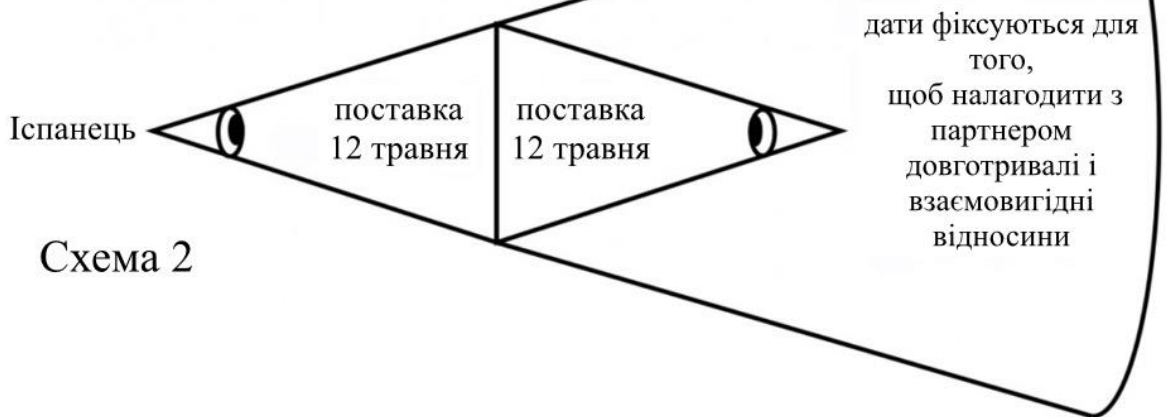
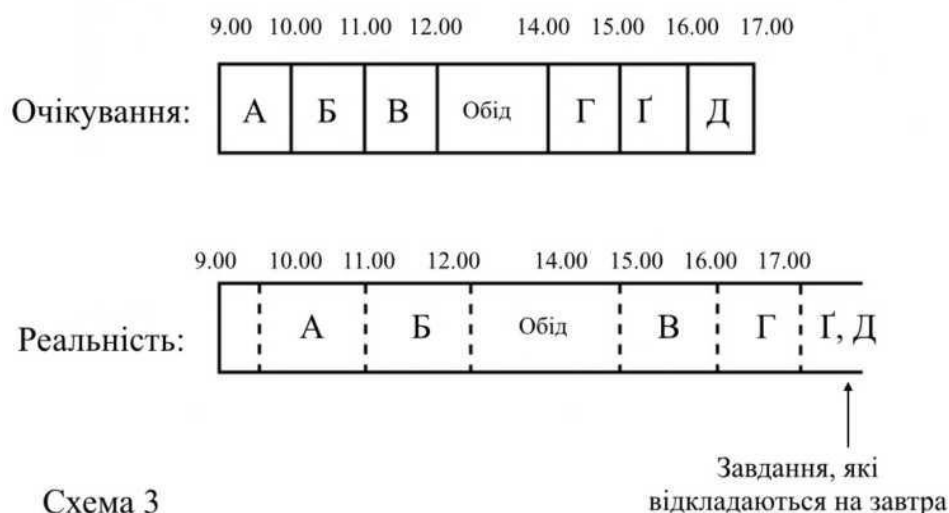


Схема 2

поставки встановлена на 12 травня. Німець не буде надавати цій поставці більшого значення, ніж просто поставка, іспанець же буде вважати що ця поставка означатиме встановлення між ним і німцем довготривалих дружних ділових відносин (див. схему 2).



Пунктуальність для мультиактивного часосприйняття – це не річ, до якої треба обов’язково дотримуватись. Приблизно їхній розпорядок дня буде виглядати так (див. Схему 3):

### Циклічне часосприйняття

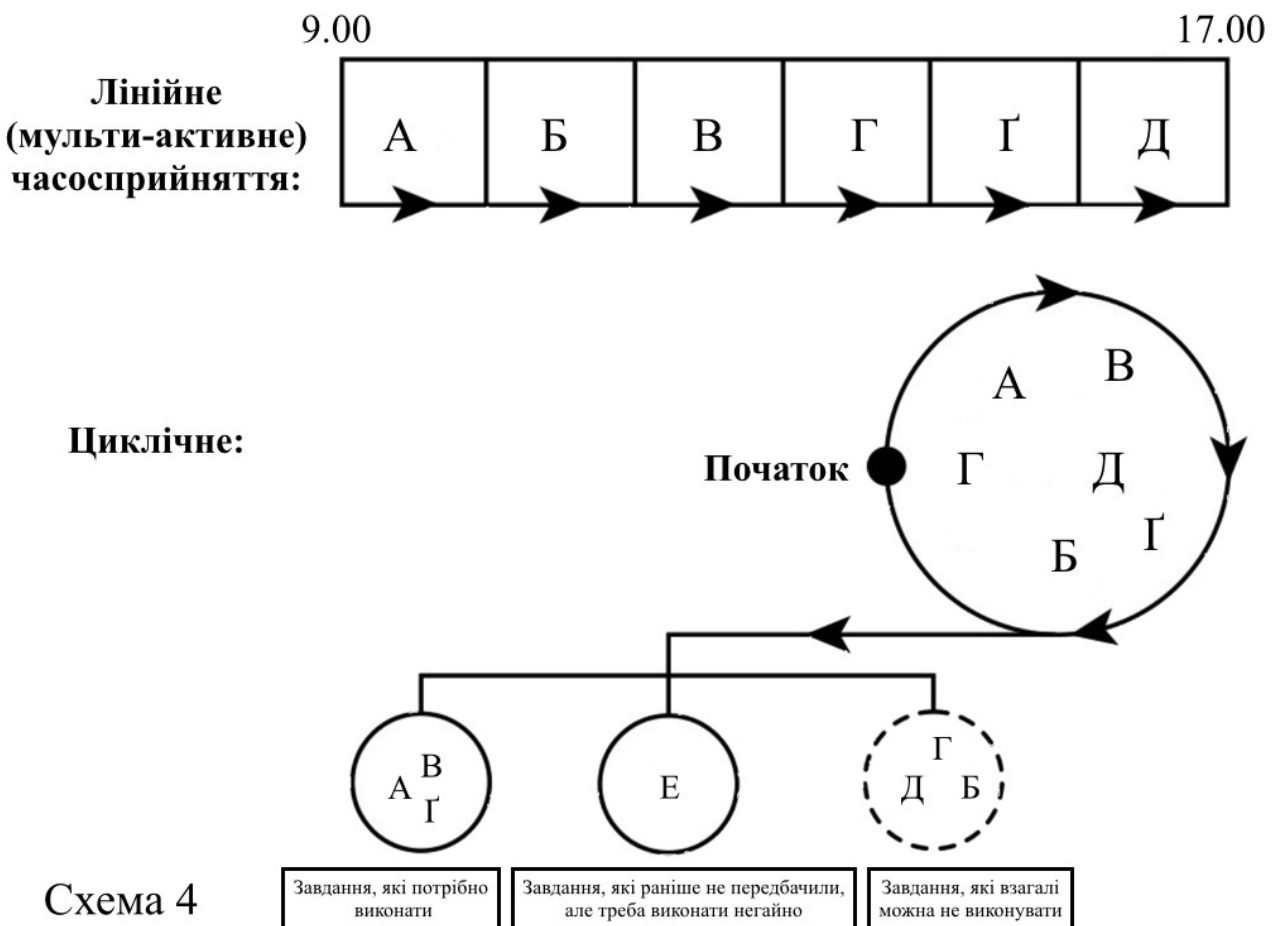
Представники лінійного і мульти-активного часосприйняття вважають що саме вони розподіляють час і, при чому, розподіляють його найбільш ефективним чином. Що ж до представників циклічного часосприйняття, то вони не сприймають час, як щось таке, що прив’язується до подій. Для них, час - циклічний. Кожного дня сходить і заходить сонце, кожного року наступає зима, весна, літо і осінь, люди помирають, а їхні діти продовжують їхній шлях на землі. І цей цикл вже триває більше ніж 2000 років. Вони вважають, що коли був створений час, він був створений у достатній кількості, тому нема сенсу кудись поспішати.

Не дивно, що представники західних держав, які мають лінійне і мульти-активне уявлення про час, мають значні проблеми при веденні бізнесу зі східними колегами, бо вони очікують від представників циклічного часосприйняття швидких рішень.

Також, для людей з циклічним сприйняттям часу дуже важливо проаналізувати події, які відбулись у минулому. На їхній основі вони можуть спрогнозувати, що трапиться в майбутньому, бо вони впевнені, що життя -

циклічне і те, що було в минулому, обов'язково повториться у майбутньому.

Цікаво порівняти як оцінюють свій розпорядок дня представники різних груп часосприйняття. Американці, німці, шведи, виконавши всі свої заплановані завдання пійдуть задоволені до дому. Італійці і французи щось залишать доробити на завтра. На сході люди по-іншому підходять до планування часу і до роботи взагалі. Вони за день накопичують задачі, які потрібно виконати і потім їх аналізують. Всі завдання вони сортують на такі групи завдання, які варто виконати; завдання, які можна взагалі не виконувати; і найбільш важливі:



завдання (див. схему 4).

Найбільш яскравими представниками цієї групи є китайці та японці. Китайці, не дивлячись на те, що вони витрачають значний проміжок часу на роздуми, які задачі треба виконати, цінують час іншої особи. В Китаї, навіть, є звичай в кінці зустрічі дякувати людям, за витрачений час. Також, як і в більшості східних держав, в Китаї дуже важливо бути пунктуальним. Вважається, що краще приїхати за 10-15 хв. до початку зустрічі.

При цьому, вони розраховують, що після зустрічі їм дадуть достатньо часу щоб обдумати сказане. Цікаво відмітити, що китайці скаржаться на американців за те, що вони дуже часто повертаються назад до США посеред процесу переговорів (при цьому, американці вважають, що достатньо всього однієї зустрічі для того, щоб обговорити всі питання).

Японці мають іншу особливість: для них дуже важливо щоб все мало свій початок і кінець. Цікаву назву японській культурі дала Джой Гендрі у своїй книзі «Культура упаковки». Така назва обумовлюється тим, що в Японії упаковка подарунків 15 має символічне значення. Основна увага в цій книзі приділяється тому, яке значення надається той, чи іншій події (речі, емоції, поведінці і т. д.), виходячи з культурних особливостей. Гендрі акцентує увагу на тому, що японці своєрідно розмежовують час. Вони більше зацікавлені не у ефективності зробленої роботи, а у тому, як це буде співвідноситись з вічливістю і традиціями.

У Японії більшість зібрань має різні ритуальні стадії та фази, які позначають початок і кінець, наприклад, це стосується виходу особи на пенсію, ділових зустрічей і, навіть, проведення батьківських зборів у школі. Наприклад, перед діловою зустріччю обов'язково слід обмінятися візитними картками. Приймати картку обов'язково потрібно обома руками, потім прочитати її і лише після цього її можна сховати. Також цікаво, що в школах Японії прийнято щоб учні просили вчителя розпочинати і закінчувати уроки.

Таким чином, в Японії культурні традиції і символічне значення подій є дуже важливим, тому не слід при ділових зустрічах одразу переходити до суті справи, як це звикли робити представники західних країн.

*ДОДАТОК Г*

### **Опитувальник**

#### **"Стомлення - Монотонія - Перенасичення - Стрес"**

*Інструкція:* Вам пропонується ряд висловлювань, що характеризують почуття і відчуття, які можуть виникнути у Вас під час роботи . Прочитайте, будь ласка, уважно кожне з них і оцініть, наскільки воно відповідає Вашим переживанням під час робочого дня.

Для оцінки використайте 4бальну шкалу: 1 майже ніколи, 2 іноді, 3 часто, 4 майже завжди

Таблиця Б 3

Твердження	Майже	Іноді	Часто	Майже
1. Робота приносить мені задоволення				
2. Я з легкістю можу повністю сконцентруватися на роботі				
3. Робота не злається мені безглуздою або занадто одноманітною				
4. Я працюю майже з вілпазою				
5. Я відчуваю себе неповоротким та сонним				
6. Хотілося б ,щоб в моїй роботі було більше різноманітних завдань				
7. У мене виникає почуття неповноцінності при виконанні роботи				
8. На виникаючі перешкоди і негаразди в роботі я реагую спокійно та				
9. Щоб справлятися з виконанням робочих завдань ,мені доводиться				
10. Моя робота проходить без особливої напруги				
11. Я втрачаю загальний контроль над робочою ситуацією				
12. Я відчуваю себе втомленим				
13. Я проловжую працювати і лалі ,але без всякого інтересу				
14. Все,що відбувається на моєму робочому місці ,я можу				
15. Я працюю без бажання				
16. Я намагаюся змінити діяльність або відволіктися ,щоб подолати				
17. Я вважаю свою роботу досить привабливою і цікавою				
18. Буває, що в деяких робочих ситуаціях я відчуваю страх				
19. На роботі я в'ялий і безрадінний				
20. Робота не дуже обтяжує мене				
21. Мені доводиться примушувати себе працювати				
22. Мені доводиться миттєво збиратися і приймати рішення, щоб				
23. Під час роботи мені хочеться встати, небагато порухатися і				
24. Я на межі того, щоб заснути прямо за роботою				
25. Моя робота повна різноманітних завдань				
26. Я охоче виконую свою роботу				
27. Мені здається, що я можу легко впоратися з будь-якими				
28. Я зібраний і повністю включений у виконання будь-				
29. Я можу без зусиль прийняти усі необхідні заходи для подолання				
30. Час за роботою пролітає непомітно				
31. Я вже звик до того, що в моїй роботі в будь-який момент може				
32. Я реагую на те, що відбувається недостатньо швидко				
33. Я ловлю себе на відчутті, що час як би зупинився				
34. Мені стає ніяково при будь-якому не значному збої або				
35.. Моя робота занадто одноманітна, і я був би радий будь-якій				
36. Я ситий по горло сією роботою				
37. Я відчуваю себе замученим і повністю розбитим				
38. Мені не важко самостійно прийняти будь-яке рішення, що				
39. Останнім часом робота не приносить мені і половини звичайного				
40. Я відчуваю нервозність і підвищену дратівливість				

**Методика «Оцінка рівня задоволеності якістю життя»  
(Н. Водоп'янова)**

**Вступні зауваження.** Переживання психологічного комфорту (благополуччя) - важливий показник динаміки здоров'я, оскільки воно виявляється найтоншим індикатором перехідних станів від здоров'я до хвороби. У зарубіжній психології при визначенні психологічного (душевного) благополуччя широко використовується поняття «якість життя», що представляє собою суб'єктивне переживання задоволеності персональної життям. Воно співвідноситься з задоволеністю самореалізацією особистості і з її психологічним здоров'ям.

Опитувальник для оцінки якості життя був розроблений в Інституті медицини стресу (США) в 1993 р, щоб допомогти пацієнтам збалансувати стресовий вплив і силу вибору своєї лінії поведінки, що сприяє його подолання (Eliot, 1993). Опитувальник заснований на екзистенціальному підході до життєвих стресів. У першоджерелі він складається з 40 категорій, які оцінюють індивідуальне сприйняття стресової напруги за шкалою від 1 до 9 балів. Чим вище задоволеність по кожній категорії оцінки, тим нижче рівень екзистенційного стресу. В результаті підраховується сумарний індекс якості життя (ІЯЖ), який розглядається як суб'єктивна задоволеність в самоактуалізації особистісних ресурсів для подолання життєвих і робочих стресів.

У результаті адаптації та валідації опитувальника Еліота з нього були вилучені чотири питання, що викликають у російських респондентів нерозуміння або відторгнення, наприклад питання про релігійну підтримки (додаток 21.1). Адаптація та апробація методики була проведена на трьох вибірках респондентів: хворі клініки неврозів, працівники сфери обслуговування (косметологи, адміністратори і інструктори фітнес-центрів), топ-менеджери комерційних організацій. Всього 150 чоловік, з них 100 жінок, 50 чоловіків.

Наш варіант опитувальника містить 36 питань, що відносяться до задоволеності в наступних категоріях індивідуальної життя: робота, особисті досягнення,



здоров'я, спілкування з близькими людьми, підтримка (внутрішня і зовнішня - соціальна), оптимістичність, напруженість (фізичний і психологічний дискомфорт), самоконтроль, негативні емоції (настрій).

**Мета.** Оцінити ступінь загальної задоволеності якістьми індивідуального життя і виявити сфери життєдіяльності, які викликають найбільший дискомфорт або незадоволеність.

**Методика.** Загальна задоволеність якістю життя визначається за допомогою «Опитувальника для оцінки якості життя».

**Порядок роботи.** Дослідження проводиться індивідуально або в групах. Час відповідей строго не обмежена, але не повинно перевищувати 30 хв.

**Обробка і інтерпретація результатів.** Відповідно до ключа підраховується сума балів для кожної категорії життєдіяльності (9 субшкал, кожна містить по 4 питання). Мінімальна сума для кожної субшкали дорівнює 4 балам, максимальна - 40. Оцінки субшкалам відповідають поняттю задоволеності в різних областях життєдіяльності. Чим менше величина балів, тим сильніше психічна напруженість і нижче Задоволеність якістю життя в даній області. Також підраховується загальний індекс якості життя (**ІЯЖ**), рівний середньому значенням балів, набраних за всіма дев'ятьма субшкалам.

Оцінка рівня задоволеності ЯЖ проводиться за загальним ІЯЖ відповідно до даними, представленими в табл. 2, а також визначаються сфери найменшою задоволеності по окремим субшкалам якості життя (табл. 1). Отримана інформація використовується в подальшій консультативно-профілактичній і психокорекційній роботі з особами, які переживають психологічний стрес і вигорання.

## Рівні якості життя

показники	Низький	Середній	Високий
Робота (кар'єра)	4-22	23-31	30 и >
Особисті	4-25	26-32	31 и >
Здоров'я	4-25	26-33	32 и >
Спілкування з	4-26	27-32	33и>
Підтримка	4-22	23-31	30 и >
Оптимістичність	4-21	22-26	27 п>
Напруженість	4-22	23-29	30 и >
Самоконтроль	4-23	24-28	29 и >
Негативні емоції	4-21	22-27	28 и >

Таблиця Д 2

## Оцінка рівня задоволеності за загальним індексом якості життя (ІЯЖ)

Індекс якості життя (ІЯЖ), бали			
дуже	низький	середній	високий
4-10	11-20	21-29	30-40

Дуже низький рівень **ІЯЖ** характерний для депресивних хворих. Низький рівень **ІЯЖ** часто зустрічається у осіб, що переживають синдром вигорання. Для людей, що мають високий **ІЯЖ**, характерні виражена оптимістичність і активність життєвої позиції

## Контрольні питання

1. Що розуміється під якістю життя?
2. Як співвідносяться якість життя і психологічне здоров'я особистості?
3. Як можна використовувати результати вимірювання якості життя консультативної практики?

## ШКАЛА ОЦІНКИ ЯКОСТІ ЖИТТЯ

ПІБ \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Професія \_\_\_\_\_

Інструкція. Будь ласка, оцініть ступінь задоволеності вашим життям по кожному пункту. Оцінка не може бути правильною або неправильною, - вона тільки ваша. Шкала допоможе вам визначити видимі і приховані життєві стреси. У кожному пункті закресліть число балів, яке найбільш точно відображає ваш стан. Постарайтеся відповідати швидко, так як найбільш цікавою є ваша перша реакція (оцінка). Результати оцінок можуть лягти в основу планування ваших найближчих і перспективних життєвих цілей, а також сприяти вибору засобів і стратегій їх досягнення. Дякуємо вам за участь в науковому дослідженні.

### 1. Робота (кар'єра)

Повністю не відповідає інтересам та очікуванням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Повністю відповідає інтересам і очікуванням
---	----------------------	---

### 2. Особисті прагнення і досягнення

Не досягли багатьох цілей, часто відчуваєте себе невдахою	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Досягли багатьох цілей, зазвичай відчуваєте себе щасливою людиною
---	----------------------	---

### 3. Здоров'я

Часто хворію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Зазвичай здоровий
--------------	----------------------	-------------------

### 4. Мінливі обставини

Часто викликають сильне переживання самотності	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Ніколи не відчуваю себе самотньо
--	----------------------	----------------------------------

## 5 Відносини з дітьми (своїми і чужими)

Не викликають радості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Завжди радують
-----------------------	----------------------	----------------

## 6. Відносини на роботі (з колегами, начальством і ін.)

Викликають сильний дискомфорт (напруга і незадоволеність)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Зазвичай гармонійні (приємні)
---	----------------------	-------------------------------

## 7. Відносини з друзями

Немає щирих дружніх	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Близькі та теплі, відчуваю
---------------------	----------------------	----------------------------

## 8. Духовна та релігійна підтримка

Несуттєва (немає)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Сильна і суттєва
-------------------	----------------------	------------------

## 9. Гарний настрій, як правило, залежить

Від зовнішньої ситуації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Від внутрішнього
-------------------------	----------------------	------------------

## 10. Вміння організувати власний час

Завжди не вистачає, постійна	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Час - мій союзник, вмію
------------------------------	----------------------	-------------------------

## 11. Навколишнє середовище

Неприємне і небезпечне	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Безпечне і комфортне
------------------------	----------------------	----------------------

## 12. Фізичний стан

Втома, постійна напруга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Вілмінний, лізлатний
-------------------------	----------------------	----------------------

## 13. Фінансове становище

Незадовільне, погано	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Гарне, стабільне
----------------------	----------------------	------------------

## 14. Кількість і драматизм життєвих криз за останні два роки

Надмірне	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Не було криз
----------	----------------------	--------------

## 15. Ділова (професійна) кар'єра

Безперспективна	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Хороші перспективи
-----------------	----------------------	--------------------

## 16. Фізична активність

Дуже низька і нерегулярна	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Висока і регулярна
---------------------------	----------------------	--------------------

**17. Сон**

Часто поганий	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Відмінний і повноцінний
---------------	----------------------	-------------------------

**18. Фізична форма**

Маю проблеми	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Немає проблем
--------------	----------------------	---------------

**19. Самоконтроль і самовладання**

Незадовільні	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Завжди тримаюся на
--------------	----------------------	--------------------

**20. Прийняття рішень**

Завжди важко приймаю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Легко приймаю рішення
----------------------	----------------------	-----------------------

**21. Обов'язковість**

Роблю тільки те, що можу, ніколи не	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Беру на себе занадто багато своїх і чужих зобов'язань,
-------------------------------------	----------------------	--

**22. Почуття провини і сорому**

Дуже часто	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Ніколи
------------	----------------------	--------

**23. При зміні ситуації або планів**

Завжди нервую	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Легко пристосовуюся до
---------------	----------------------	------------------------

**24. Гнів**

Я часто серджуся на себе або	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Багато речей я сприймаю з
------------------------------	----------------------	---------------------------

**25. Самоповага**

Я часто незадоволений	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	В цілому я задоволений
-----------------------	----------------------	------------------------

**26. Життєві цінності та принципи**

Не завжди зрозумілі, часто мінливі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Завжди зрозумілі і стабільні
------------------------------------	----------------------	------------------------------

**27. Моральна і емоційна підтримка близьких людей**

Мінімальна (відсутній)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Сильна і суттєва
------------------------	----------------------	------------------

### 28. Почуття емоційної «піднесеності» і життєрадісності

Дуже часто	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Ніколи
------------	----------------------	--------

### 29. Інтимно-сексуальне життя

Незадовільне	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Гармонійне і регулярне
--------------	----------------------	------------------------

### 30. Розуміння і повага в діловому (професійному) середовищі

Дуже низьке	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Високе
-------------	----------------------	--------

### 31. Страх і тривога

Присутні щодня	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Відсутні
----------------	----------------------	----------

### 32. Професійна (ділова) підтримка

Відсутня	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Висока
----------	----------------------	--------

### 33. Образа або гнів на інших

Відсутні	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Дуже часто
----------	----------------------	------------

### 34. Настрій

Майже завжди похмурий	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Завжди життєрадісний
-----------------------	----------------------	----------------------

### 35. У важких життєвих ситуаціях

Ніколи не втрачаю надію на благополучне вирішення ситуації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Завжди відчуваю розгубленість або почуття «безвиході»
--	----------------------	---

### 36. Внутрішні (особисті) ресурси

Відчуваю виснаженість	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Відчуваю в собі величезні
-----------------------	----------------------	---------------------------

внутрішніх резервів		сили і ресурси
---------------------	--	----------------

### **Ключ**

1. Робота 1, 6, 13,15.
2. Особисті досягнення 2, 25, 26, 30.
3. Здоров'я 3,16,17 18.
4. Спілкування з близькими людьми (друзі, родичі) 4, 5,7, 29.
5. Підтримка (внутрішня і зовнішня) 8, 27, 32, 36.
6. Оптимістичність 9, -28, 34, -35.
7. Напруженість 10, 11,12,14.
8. Самоконтроль 19, 20, -21, 23.
9. Негативні емоції 22, 24, 31, -33.

*Зворотні питання позначені знаком «-».*

### **Рекомендована література**

1. Аргайл М. Психология счастья. – СПб.: Питер, 2003.
2. Коростылева Л. А. Проблема самореализации личности в системе наук о человеке // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Коростылевой. СПб., 1997 С. 3-20.
3. Куликов Л. В. Здоровье и субъективное благополучие личности // Психология здоровья / Под ред. Г С. Никифорова. СПб.. Изд-во СПбГУ, 2000. С 405-442.
4. Элиот Р. С. Мы побеждаем стресс. – М., 1996.

## Методика «Мотиваційний профіль особистості»

(тест В.Є. Мільмана)

Вимірювання мотиваційної структури з використанням тесту „Мотиваційного профілю особистості” (далі – МПО) засновано на ієрархічній моделі класифікації потреб Абрахама Маслоу, в якій групи потреб упорядковані в цілісній ієрархії та відповідно їх ролі у розвитку особистості.

У МПО визначають 7 мотиваційних шкал та 2 шкали емоційної поведінки.

Таблиця Е 1

Таблиці мотиваційних шкал

№ шкали	Мотиви
<b>Підтримка життєдіяльності та соціального існування особистості (споживацька тенденція).</b>	
1.	П – мотивація підтримки життєзабезпечення відображає турботу суб'єкта про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя. Безпосередньо включає в себе тілесні потреби, їжу, секс, матеріальні набуття, придбання.
2.	К – мотиви комфорту та власної безпеки, турбота про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення. Безпосередньо включає в себе комфорт, порядок, задоволення, розваги, захист, безпеку.
3.	С – статусно-престижна мотивація являє собою мотиви підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу. Містить такі мотиви-інтереси, як визнання та увага оточуючих, шанобство, престижність власного соціального статусу, домінування в групі.
<b>Розвиваючі мотиви (продуктивна тенденція)</b>	



4.	<p><b>О</b> – мотивація спілкування, приєднання до групи, пристосування до соціальних норм. Ця мотивація може виражатися як в позитивних прагненнях – опіка, увага, конформізм установок; так і соціально негативних – труднощі комунікації в групі, приниження, догоджання, агресивність.</p>
5.	<p><b>Д</b> – мотивація загальної активності відображає енергійність, прагнення суб'єкту докласти свою енергію та уміння в сфері діяльності. Включає власне активність, витривалість, впертість, можливо протидію.</p>
6.	<p><b>ДР</b> – мотивація творчої активності відображає прагнення суб'єкту використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати. Містить у собі досягнення, розуміння, пізнання, творення.</p>
7.	<p><b>ОД</b> – мотивація соціальної (громадської) корисності, спрямованість на загальну діяльність.</p>
<p><b>Шкали емоційної поведінки :</b></p>	
8.	<p><b>Е</b> – спрямованість на емоційні переживання. Відокремлюють реакції:</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>а)</b> за типом стеничного реагування (<b>ЕС</b>), що характеризується високим емоційним тонутом, психічною активністю, стійкістю прагнень, витривалістю до зовнішніх подразників.</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>б)</b> за типом астенічного реагування (<b>ЕА</b>) – емоційна чутливість, лабільність, сором'язлива пасивність.</p>
9.	<p><b>Ф</b> – тип поведінки в ситуації фрустрації, відповідно аналогічно розрізняють:</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>а)</b> тип стеничного реагування на фрустрацію (<b>ФС</b>) – переважають оборонно-захисні тенденції в поведінці, здатність активно відстоювати власну позицію, вступити у відкриту конфронтацію.</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>б)</b> тип астенічного реагування на фрустрацію (<b>ФА</b>) – пасивно-захисні тенденції в поведінці, уникнення прямої конфронтації,</p>

пасивність у відстоюванні власної позиції.
--

Подібне розуміння характеристик і співвідношень основних мотиваційних структур особистості реально сприяє їх вимірюванню, інтерпретації та складанню прогностичних висновків.

**Сім мотиваційних шкал опитувальника представлені в 4-х формах:**

<b>1.</b>	загально життєва, тобто та що відноситься до всієї сфери життєдіяльності;
<b>2.</b>	робоча, відноситься виключно до виробничої сфери;
<b>3.</b>	ідеальний стан мотиву, тобто рівень бажання, прагнення, спонукання;
<b>4.</b>	реальний стан, тобто те, наскільки людина оцінює даний мотив задоволеним в теперішній період свого життя.

На основі результатів, отриманих під час тестування будується 3  
профілі: два профілі мотиваційної сфери та один емоційний профіль особистості.

**1 мотиваційний профіль включає в себе підшкали:**

№ **1, 5, 9** - загально життєва „ідеальна” мотивація (“Ож” ), △  
№ **3, 7, 11** - загально життєва “реальна” мотивація (“Ож” ). □

**2 мотиваційний профіль:**

№ **2, 6, 10** - продуктивна “ідеальна” мотивація (“Рб” ), △  
№ **4, 8, 12** - продуктивна “реальна” мотивація (“Рб” ). □

**3 емоційний профіль:**

№ 13 - характер емоційних переваг (“Э”),

#### № 14 - характер переживання фрустрації (“Ф”)

- ▲ - стенічний тип,
- ▼ - астенічний тип.

Таким чином, загальна оцінка мотиваційної сфери особистості за результатами тестування складається із 28 шкал мотиваційного профілю та 4 шкал емоційного профілю.

### УВАГА !

**Контрольна шкала** побудована найбільш простим способом: у ряді пунктів, де можливо прикрасити власний портрет, є прохання уточнити свою відповідь конкретними даними. Наприклад, якщо респондент дав позитивну відповідь на пункт 3ж – про наявність хобі, то у відповідному місці бланку відповідей респондент повинен уточнити, в чому саме воно полягає. У разі, якщо респондент проігнорував прохання, або відповів на поставлене запитання непереконливо, то оцінка даної відповіді коректується психологом під час обробки результатів у сторону зменшення. Відповіді за даною шкалою, крім можливості перевірки достовірності результатів та корекції, несуть у собі додаткову інформацію про респондента.

Методика МПЛ достатньо компактна (займає 20-30 хвилин) та зручна при проведенні групових обстежень.

Методика являє собою опитувальний збір діагностичних симптомів за даними мотиваційними властивостями і складається з 14 груп тверджень. Кожна група поділяється на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з). Респондент повинен відобразити власне відношення до кожного з них, не вибрати один з восьми підпунктів, а оцінити кожний за п’ятибальною шкалою:

(++) – ТАК, повністю згоден,

(+) – МАБУТЬ, ТАК, згоден в цілому,

(=) – КОЛИ ЯК, згоден в певній мірі,

(-) – НІ, не згоден,

( ? ) – НЕ ВИЗНАЧИВСЯ, не замислювався над цим.

Таким чином, респондент повинен дати відповіді на 112 запитань.

### **Заповнення, обробка та складання профілю.**

Відповіді на пункти опитувальника фіксуються у спеціальному бланку.

У ряді випадків одна і та ж відповідь може належати до двох шкал. Зазичай із психометричних міркувань це не прийнято. Однак, окрім технічних міркувань це диктується змістовними моментами, оскільки в більшості життєвих ситуацій одні і ті самі поведінкові прояви, як правило, полімотивовані та пов'язані з декількома різними мотивами. Це враховується і при обробці результатів. У результаті, з'являються помітні кореляції між відповідними шкалами, які мають місце і в реальному житті.

**Під час обробки результатів відповіді респондента переводяться в бали:**

⇒ (++) – 3 бали,

⇒ (+) – 2 бали,

⇒ (=) – 1 бал,

⇒ ( ? ) – 0,

⇒ (-) – 0.

Бали додаються за кожною підшкалою, у результаті загальна сума може варіюватися від **0** до **12** балів. Усе це заноситься в бланк обробки, результати відображаються графічно та будуються профілі. У мотиваційному профілі

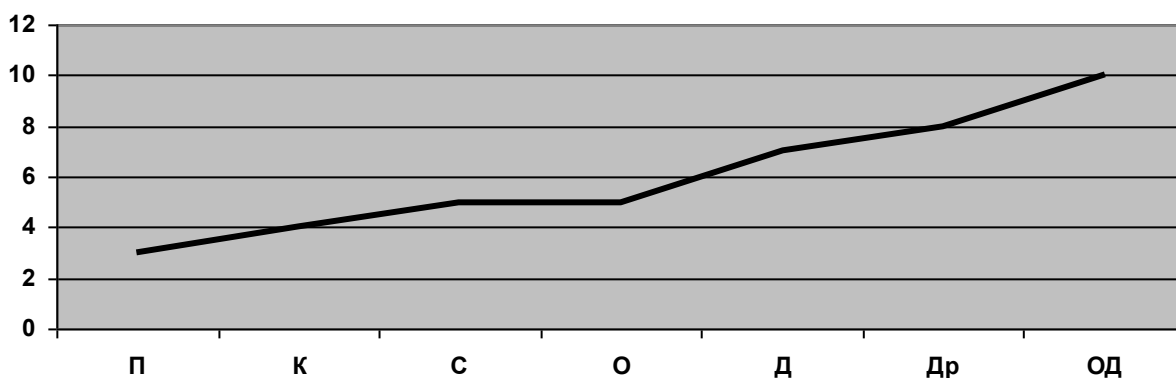
відображається співвідношення основних спрямованостей особистості. Складання загальних висновків здійснюється з урахуванням загального стану мотиваційної сфери особистості, на основі чого формулюються прогностичні тенденції успішності у професійній діяльності конкретного кандидата.

## Типи мотиваційних профілів особистості

Загальна мотиваційна картина особистості відображається в особистісно – мотиваційному профілі, де в кількісному та графічному вигляді подається співвідношення різних мотиваційних шкал. Це співвідношення, тобто характер *мотиваційного профілю* (далі - МП) особистості, подібно окремим мотиваційним характеристикам, піддається типологізації. Виділяється 5 основних типів МП та 4 типи емоційного профілю (далі - ЕП).

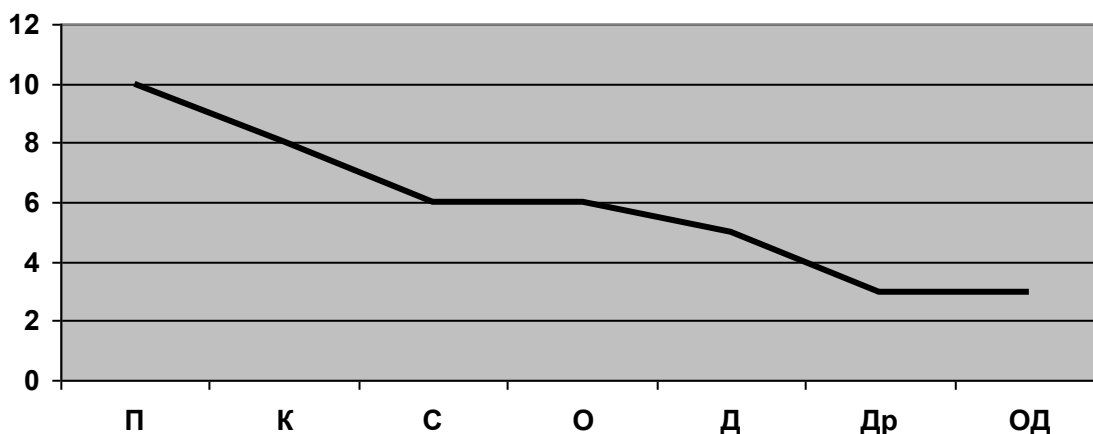
### Мотиваційні профілі:

1. *Прогресивний мотиваційний профіль.* Цей тип МП характеризується переважанням загального рівня мотивів виробничого, розвиваючого ряду (Д – ДР – ОД) над рівнем мотивів споживацького типу (П – К – С) не менш ніж на 5 балів:  $[(Д+ДР+ОД) - (П+К+С) > 5]$ . Графічно відображається значним зростанням профільної лінії з ліва на право. Такий МП характерний для людей творчо активних з соціально спрямованою позицією, високим рівнем зазіхань, цілеспрямованих у досягненні бажаних результатів, здатних на високу продуктивність професійної діяльності, активних у засвоєнні нових знань, навичок. Разом із тим, у людей з даним типом МП може проявлятися схильність до тривожності, самоспостереження та самокритика, недооцінка своєї особистості, чутливість до критичних зауважень, впертість.



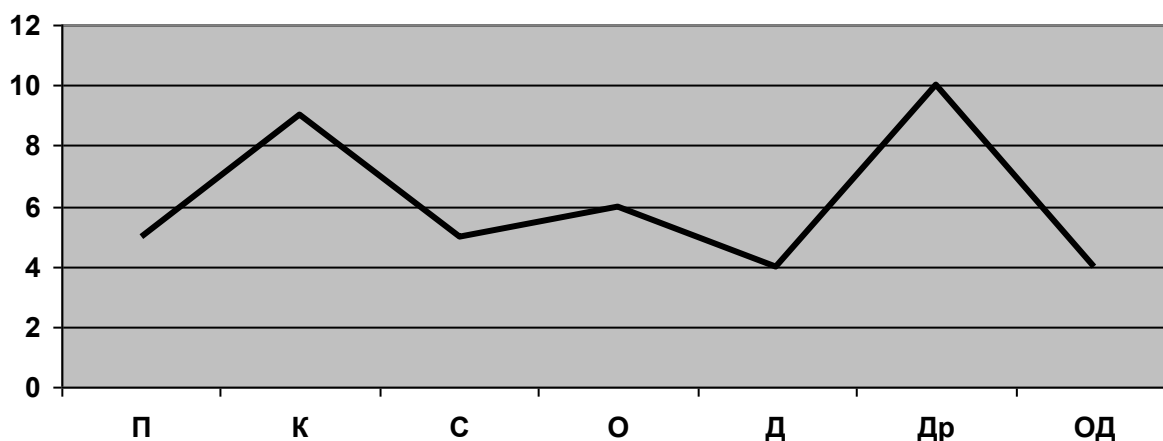
2. *Регресивний мотиваційний профіль.* Цей тип МП протилежний вищезазначеному та характеризується переважанням загального рівня мотивів споживацького типу над виробничими, розвиваючими  $[(П+К+С) - (Д+ДР+ОД)]$

більше або дорівнює 8]. Графічно відображається послідовним зниженням профільної лінії з ліва на право. Під час оцінки даного типу необхідно пам'ятати, що така особистість – це не просто суб'єкт, що прагне задоволень, схильний до відсторонених теоретичних міркувань, комфорту, лінощів, егоїстичний, байдужий до суспільних інтересів. Це певний спосіб життя і мислення, життєва позиція, яка може перетворюватися від позиції байдужості до соціуму в позицію ворожості, перероджуючись в агресивні, асоціальні, деструктивні форми поведінки. Цей тип МП можна охарактеризувати як „антитворчий”.



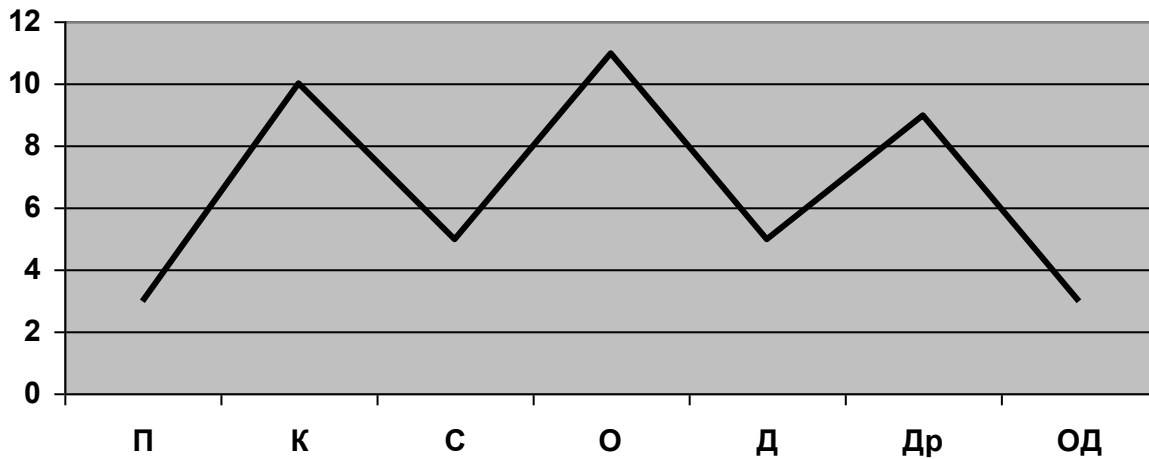
3. **Експресивний мотиваційний профіль.** Цей тип МП характеризується помітними перепадами профільної лінії. В результаті цього утворюються піки. У даному випадку їх два – часто за шкалами комфорту (К) та творчої активності (ДР), хоча можуть зустрічатися і інші поєднання, наприклад, П і Д, С і ОД. (Критерій піка: показник даної шкали має переважати кожний з сусідніх на 2 або більше балів). На відміну від „прогресивного” і „регресивного” типів тут загальний рівень мотивів споживацького та виробничого ряду істотно не відрізняється, але в кожному з відповідних рядів є свої мотиви, яким суб'єкт надає перевагу („піки”), або нехтує („провали”) шкали. Саме це відрізняє даний тип МП від попередніх не тільки за формальними характеристиками, але і у змістовному плані. Якщо в перших звертає на себе увагу напрямок „прогресу” або „регресу”, то в даному випадку – конкретні мотиваційні переважання (і нехтування) суб'єкта, які, начебто, реалізують для нього єдність і боротьбу протилежностей; на відміну від перших двох випадків, де одна протилежність підпорядкована іншій. Даний тип мотиваційного профілю названий так, тому що виявив певну кореляцію з „експресивним” типом акцентуації особистості по А.Л. Гройсману. Представники цього типу характеризуються прагненням до самоствердження в соціумі, визнання, розвинутим шанобством, живістю характеру, добрим контролем емоційної сфери; їм може бути притаманне прагнення до оригінальності, ексцентричності, лідерства, постійному підвищенню рівня домагань.

## Експресивний мотиваційний профіль



4. **Імпульсивний мотиваційний профіль.** Цей тип МП відрізняється від „експресивного” більшою кількістю піків; зазвичай їх кількість складає 3, хоча теоретично можлива наявність 4-х. Частіш за все піки характеризують шкали комфорту (К), спілкування (О) та творчої активності (Др). В такому співвідношенні відображена певна конфронтація між мотивами, які складають МП, оскільки кількість шкал, яким надається перевага, і шкал, що ігноруються, у даному випадку приблизно однакова. Це може призводити до їхнього конфлікту, боротьби, загальної дисгармонії мотиваційної сфери у цілому. Особи, які мають даний мотиваційний профіль скоріш за все ініціативні, схильні до ризику, спостерігається жвавість характеру, разом із тим може проявлятися недостатня емоційна стриманість, нетерплячість, недостатня гнучкість поведінкових реакцій та поблажливість до своїх слабких сторін. В соціальних контактах вони можуть бути образливими, схильними до хвилювань, коливань настрою, невпевненості в собі та конфліктності. Характерна для представників даного типу профілю боротьба основних груп мотивів може негативно впливати на процес та результати цілеспрямованої діяльності.

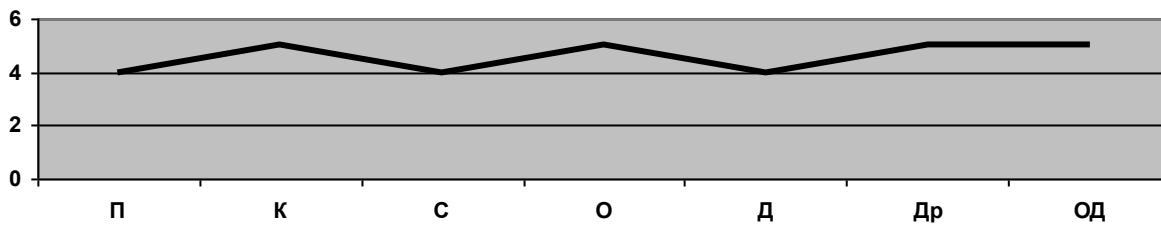
## Імпульсивний мотиваційний профіль



5. *Сплющений мотиваційний профіль.* Цей МП характеризується згладженим, плоским, невиразним малюнком, в якому відсутні підйоми та зниження. Наявність одного єдиного піку, переважно по шкалі „спілкування” (О) не змінює характеру профілю у цілому. У даному типі відображається недостатня диференційованість мотиваційної ієрархії особистості або її повна відсутність. Всі основні мотиви в цій структурі практично рівнозначні, це створює ситуацію невизначеності щодо їхньої реалізації для суб’єкта. При цьому, якщо профільна лінія знаходиться достатньо високо, це свідчить про „мотиваційну всеїдність” – суб’єкту подобається усе, він прагне всього (у такому випадку, за умови позитивних оцінок за іншими тестовими методиками, кандидата можна рекомендувати для призначення на посаду в ОВС). Якщо профільна лінія розташована низько, це свідчить про „мотиваційну байдужість” – суб’єкту не подобається нічого, він ні до чого не прагне (у такому випадку, навіть за умови позитивних оцінок за іншими тестовими методиками, кандидат доцільно не рекомендувати на посади в ОВС). З віком цей тип МП стає рідкіснішим. У осіб з таким профілем можна прогнозувати з певною мірою вірогідності риси повільності та впертості, вузькості та однобічності інтересів, недостатню самостійність і само розуміння. Певні риси інфантилізму. Вони можуть бути образливими, підозрілими і, водночас, занадто конформними. Для представників даного типу профілю характерна повна відсутність боротьби основних груп мотивів, що може викликати стан байдужості, пасивності та, в кінцевому результаті, негативно впливати на процес і результати цілеспрямованої діяльності. У цілому даний профіль є несприятливим для прогнозування успішної професійної діяльності на посадах в ОВС.



## Сплющений мотиваційний профіль



6. *Змішанні мотиваційні профілі.* Зустрічаються малюнки мотиваційних профілів, які не вкладаються в один конкретний тип, а належать за своїми критеріями одночасно до двох типів мотиваційних профілів. Це трапляється, коли „експресивний” або „імпульсивний” профіль накладається на прогресивний або регресивний. У даних випадках виникають змішані мотиваційні профілі. В змішаних мотиваційних профілях поєднуються характеристики складових з простих типів, що слід враховувати як в практичній психодіагностиці, так і в експериментально спрямованих обстеженнях.

☀ Психологам, під час інтерпретації даних важливо пам’ятати, що головною, системоутворюючою мотиваційною характеристикою особистості, на яку накладаються різноманітні життєві прояви, є співвідношення її продуктивної (виробничої) та споживацької спрямованостей. Це співвідношення уособлюється в характерних мотиваційних профілях – прогресивному та регресивному; воно уявляє собою важливу складову мотиваційної сфери особистості по лінії „*особистісний розвиток – регрес*”.

## Емоційні профілі особистості

Характеристики емоційної поведінки включені в методику через їх близькість до мотивації взагалі та практичної значущості в психодіагностичному дослідженні. За результатами тестування фіксується дві якості: „Е” – характер емоційних переважань та „Ф” – толерантність (стійкість) до фрустрації. Крім цього, дані якості можуть проявлятися в 2-х можливих протилежно спрямованих реакціях:

- 1) „с” (або ▲) – **стенічна**, активна;
- 2) „а” (▼) – **астенічна**, пасивна.

Співвідношення вказаних шкал та реакцій створює 4 типи емоційного профілю особистості: стенічний, астенічний, змішаний стенічний та змішаний астенічний.

**„Стенічний” емоційний профіль (ЕП).** Характеризується домінуванням сценічності як в емоційних проявах (Ес▲ вище Еа▼), так і у фрустраційній поведінці (Фс▲ вище Фа▼). У цьому відображається схильність обстежуваного до активних, емоційних переживань і стійкої, керованої позиції в стресових ситуаціях. Помітно частіше трапляється у чоловіків у порівнянні з жінками.

**1. „Астенічний”.** Характерний переважанням показників астенічності в характері емоційних переважань і фрустраційної поведінки. Відображає схильність обстежуваного до гомеостатичного комфорту, емоційних переживань гедоністичного і пасивного типу, а також – нездатність керувати собою у важких ситуаціях, дратівливість, схильність до виявлення різного роду захисних механізмів.

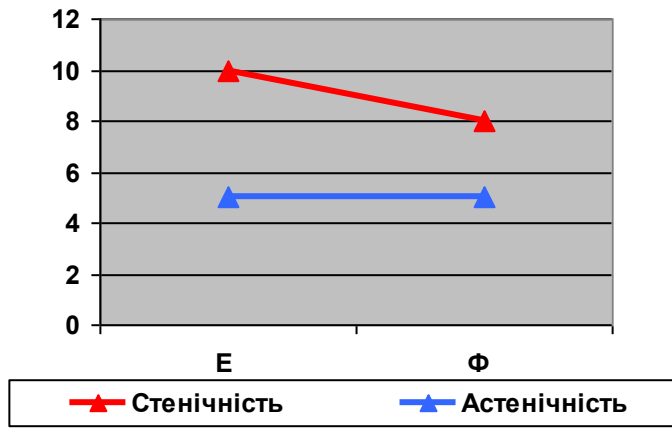
**2. „Змішаний стенічний”.** Характеризується сценічністю фрустраційної поведінки (Ф▲ переважає над Ф▼) і одночасно астенічністю емоційних переважань (Е▼ перевищує Е▲). Виражає певну різноспрямованість всередині загальної емоційної сфери, водночас є найбільш розповсюдженим типом емоційних профілів, особливо серед молоді.

**3. „Змішаний астенічний”.** Емоційний профіль, який зустрічається найбільш рідко та характеризується стенічною емоційністю та, одночасно, – астенічною фрустраційною поведінкою. Виявляє деяку кореляцію зі „сплосченим” типом мотиваційного профілю.

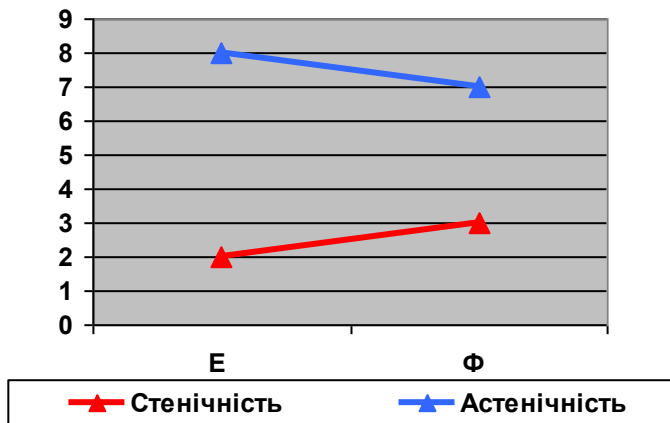
☀ На поведінку людини суттєво впливають характеристики емоційного профілю. У цілому, позитивним фактором творчої, або успішної професійної діяльності можна вважати емоційний профіль стенічного типу. Астенічний в даному аспекті може негативним чином позначитись на успішності діяльності. Найбільш розповсюдженим типом емоційного профілю, у той же час є змішаний стенічний тип.

## **Емоційні профілі**

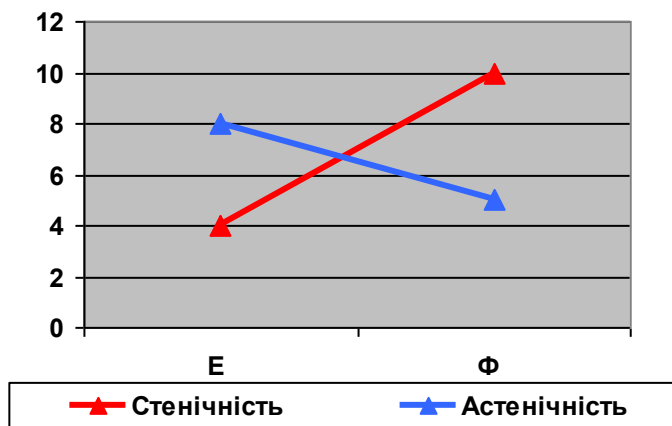
### **I. Стенічний профіль.**



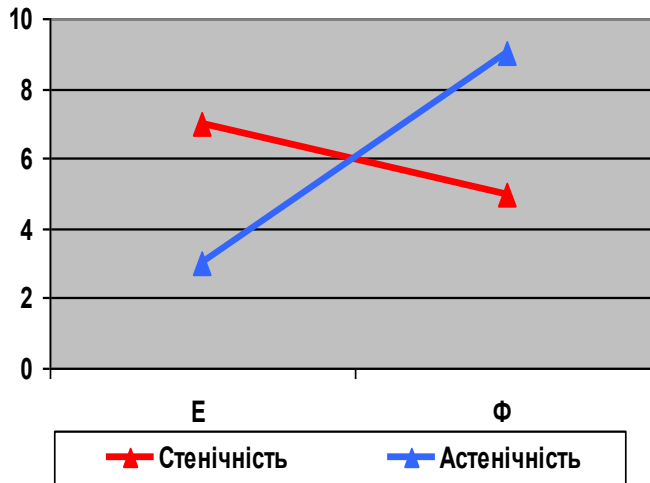
II. Астенічний профіль.



III. Змішаний стенічний профіль.



IV. Змішаний астенічний профіль.

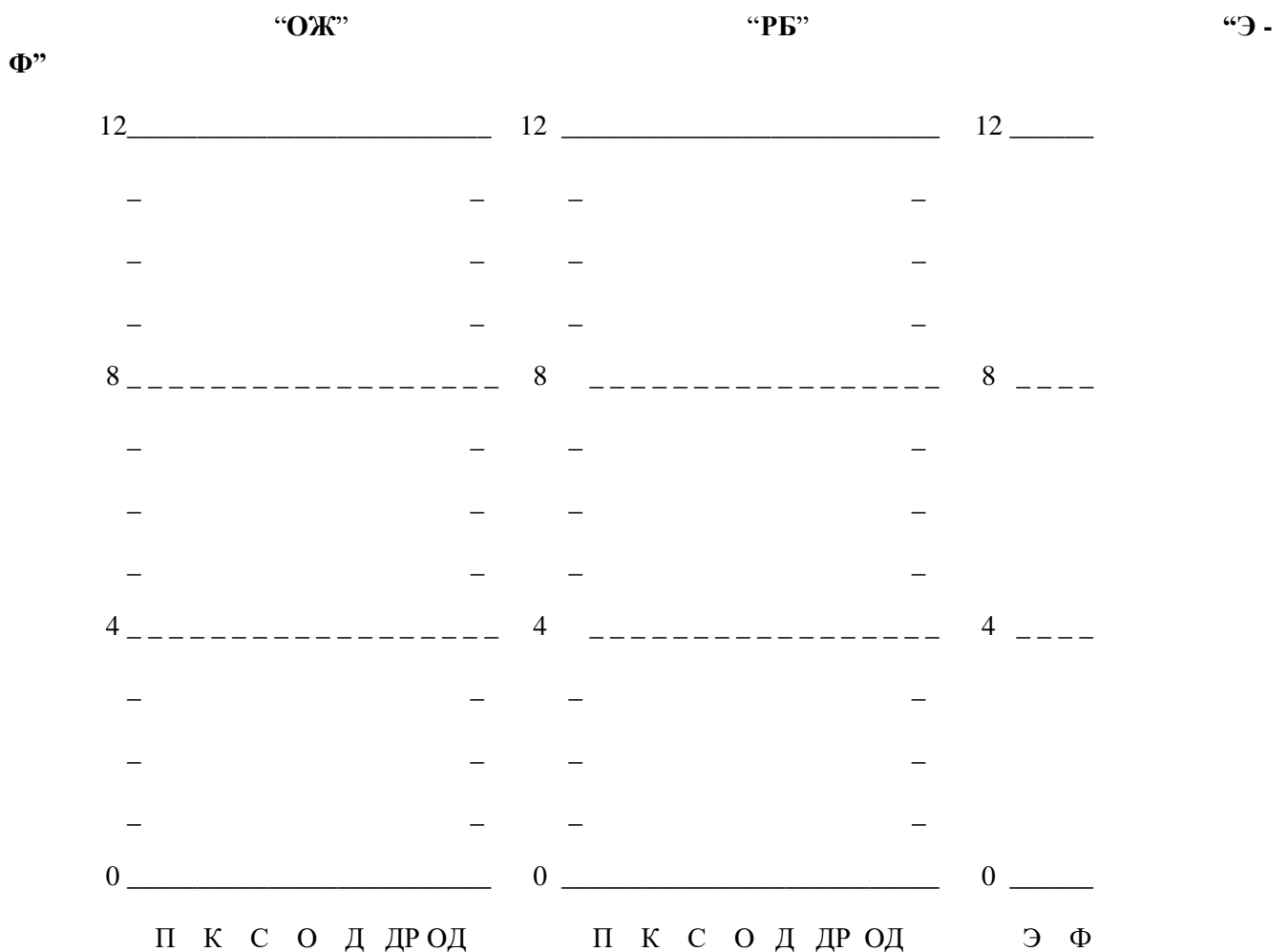


На графіках поєднання однозначних показників (Е і Ф) створюють чисті і змішані емоційні профілі (ЕП). В чистих ЕП обидва показники або домінують, або поступаються, в результаті профіль відображається лініями, що не перетинаються ( графіки №1,2). В змішаних ЕП відповідні прямі перетинаються, оскільки показники Е та Ф характеризуються різними домінуючими станами. У випадку, коли один з показників має однакові стани по сценічності та астенічності, характер профілю визначається за другим показником. У дуже рідкісних випадках подібне трапляється з обома показниками. Такі результати потребують додаткових уточнень.

### Зразок бланку обробки

	П	К	С	О	Д	ДР	ОД	Э	Ф
Ж	△							▽	▽
Ж	□							▲	▲
Р	△								
Р	□								

Будується графік загально життєвої спрямованості (ОЖ), де відображаються два профілі особистості, окремо, показники за шкалою загально життєвої „ідеальної” мотивації та (ОЖΔ) та загально життєвої „реальної” мотивації (ОЖ□). Після того проводиться порівняльний аналіз показників основних мотиваційних шкал, визначається шляхом співставлення „ідеальної” та „реальної” складових найбільш сильні мотиви та ступінь їх задоволеності, реалізованості. Аналогічно будується графік продуктивної мотивації та емоційний профіль. *Дана інформація відображається в характеристиці на кандидата на службу в ОВС.*



**Показники тесту Мільмана, за якими приймається висновок про  
незадовільний результат тестування за даною методикою.**

Таблиця Е 2

№ з/п	Негативний прогностичний фактор	Загальна характеристика фактора
1.	<p><b>Регресивний мотиваційний профіль.</b> Переважання загального рівня мотивів споживацького типу над розвиваючими, виробничими не менше ніж на 8 (вісім) балів. <b>(П+К+С) – (Д+ДР+ОД) більше або дорівнює 8.</b> <i>Це стосується як загально-життєвої реальної мотивації так і продуктивної реальної мотивації.</i></p>	<p>Життєва позиція даної особи може перетворюватись від позиції байдужості до соціуму в позицію ворожості, що може перейти в агресивні, асоціальні, деструктивні форми поведінки.</p>
2.	<p><b>Імпульсивний мотиваційний профіль.</b> Ведучими піками профілю є мотив комфорту <b>(К)</b>, мотивація спілкування <b>(О)</b> та мотивація творчої активності <b>(ДР)</b>. <i>Це стосується як загально-життєвої реальної мотивації так і продуктивної реальної мотивації.</i></p>	<p>Особа ініціативна, схильна до ризику, проявляє жвавість характеру. Недостатня емоційна стриманість, нетерплячість, низька гнучкість поведінкових реакцій, поблажливість до своїх слабкостей.</p>
3.	<p><b>Значно виражена потреба у комфорті.</b> Сума <b>К</b> (загально-життєвої „реальної” мотивації) + <b>К</b> (продуктивна „реальна” мотивація) <b>більше або дорівнює 19.</b></p>	<p>Значно виражена потреба у комфорті, відпочинку, розвагах, спокійних умовах існування свідчить про перевагу базових мотивів життєзабезпечення і недостатнім розвитком мотивів, пов'язаних із творчою активністю та соціальною корисністю.</p>
4.	<p><b>Сплющений мотиваційний профіль.</b> Якщо лінія профілю розташована низько (менше 5 балів, за виключенням шкали <b>О</b>). <i>Це стосується як загально-життєвої „реальної” мотивації так і</i></p>	<p>„Мотиваційна байдужість”, кандидату не подобається нічого, він ні до чого не прагне (у такому випадку, навіть за умови позитивних оцінок за іншими тестовими методиками, кандидат не рекомендується для служби в ОВС).</p>

	<i>продуктивної „реальної” мотивації.</i>	
<b>5.</b>	Співвідношення високих показників (8 балів та більше) (або ведучі піки в профілі) реальної потреби у життєзабезпеченні <b>П</b> , астеничних потреб в умовах фрустрації <b>Фа▼</b> , потреби спілкування в житейських ситуаціях ( <b>О</b> ) та потреби в безпеці ( <b>К</b> )	Велика ймовірність, що кандидат при влаштуванні на службу в ОВС орієнтується на можливість використання вільного від роботи часу для додаткового заробітку або буде шукати для цього підстави та можливості.

## ДОДАТОК Є

### Анкета на визначення рівня професіоналізму

*Інструкція:* анкета складається з двадцяти питань, які потрібно оцінити за п'яти бальною шкалою від 1 балу до 5.

Твердження	16	26	30	46	56
1.Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри					
2.Я володію ефективними професійними вміннями і навичками, алгоритмами і способами успішного розв'язання професійних завдань, поміж ними й творчих					
3.Я часто радію, дивлячись, що моя робота приноси і користь людям.					
4.Я систематично, ефективно і надійно виконую складну (професійну) діяльність.					
3.Я маю вміння планувати свою роботу					
6.В складній ситуації я можу швидко прийняти правильне рішення					
7.Я відчуваю себе впевнено під час виконання професійних обов'язків					
8.Я задоволений (а) виконанням своїх професійних обов'язків					
9.У своїй діяльності я намагаюсь використовувати новітні, гнучкі технології					
10. Я оволодію прийомами роботи „в команді”					
11 Я безконфліктно співпрацюю з колегами					i
12.Я вважаю себе професіоналом у виконанні професійних обов'язків					

13. Я отримую задоволення від виконання своєї роботи					
14. В мене високий рівень вимог до самого себе					
15. Я досконало володію власним видом діяльності					
16. Моя результативність професійної діяльності зростає при її колективному виконанні					
17. Я раціонально розподіляю функції і ролі в спільній трудовій діяльності					
18. Я маю здатність до накопичення і аналізу власного професійного досвіду					
19. Я вважаю себе професіоналом у власній діяльності					
20. Я ефективно виконую складну професійну діяльність					

*ДОДАТОК Ж*

## **Технології самоменеджменту життя**

### **Технологія успішної життєдіяльності**

1. Конкретизація цілей і задумів, їх продуктивне досягнення і реалізація є однією з важливих умов подолання стресу – толерантності людини до різних видів стресу. «Человек есть то, что он есть благодаря делу, которое он сделал своим» - помітив Карл Яспер.
2. В основі толерантності до стресу знаходиться дія – між прагненнями людини і кінцевим результатом.
3. Для дії потрібний план того, що ви хочете. Планування потрібно розглядати як своєрідну інвестицію в себе самого. Використаний час та сили зазвичай винагороджуються.
4. План повинен бути реалістичним.
5. Важливе мислення, яке характеризується не стільки інтелектом, скільки відношенням до світу, до людей, до себе самого.
6. Кожну мету потрібно розподіляти на маленькі, посильні задачі.
7. Головна мета повинна знаходитися на вершині ієрархії цілей, де цілі більш низького рівня підкоренні цілям більш високого рівня. Цілі нижчого рівня повинні сприяти реалізації цілей середнього рівня, а ті в свою чергу повинні працювати на досягнення цілей верхнього рівня. Повинен працювати принцип організованого зусилля – точне розуміння своєї конкретної цілі, а також організація дій, спрямованих на досягнення цієї цілі.



## Технологія створення позитивного переживання досягнення

1. Порівнювати себе тільки з собою. Дивитися тільки на свій прогрес. Порівняння з іншими завжди буде не вигідним, так як наша самооцінка завжди детермінована усвідомленими чи неусвідомленими соціальними та іншими факторами.
2. Будьте самодостатнім при оцінці своїх результатів. Орієнтуйтеся на самий чуттєвий барометр самооцінки – власну задоволеність. Ви ніколи не переможете, якщо будете прагнути доказувати всім.
3. Будьте максимально доброзичливим до себе при оцінці результатів, віддайте належне своїм досягненням. Нехай вони маленькі, але ж все велике починається з маленького. Позитивна самооцінка є основою вашого доброго самопочуття, самоповаги, які необхідні для вивчення життєвих орієнтирів. Мистецтво володіння енергією заключається в тому, щоб хотіти те, що ви отримали, і відверто радуватись цьому. Успіх є і залишається продуктом особистих зусиль. Досягнення успіху залежить також від мистецтва залучати інших до співпраці. Неможливо досягнути успіху, якщо вас оточують недружелюбні партнери. Золоте правило – до інших треба відноситись так, як би ми хотіли, щоб відносились до нас самих. Коли ви робити якусь послугу чи добре діло, у вашій підсвідомості закріплюються риси, які привертають до вас людей, характер яких гармонійно сходиться з вашим.

## Технологія заповіді успішного життя.

1. *Визначитися з тим чого ви хочете від життя.*
2. *Створи опору, щоб було від чого відштовхнутися для польоту: розуміючу сім'ю, надійних друзів, команду однодумців, необхідні знання...*
3. *Допомагай іншим.*
4. *Відштовхуйся так, щоб твій політ був направлений догори.* Твоя справа повина тебе розвивати, давати нові знання, підвищувати соціальний статус, матеріальне благополуччя, відкривати нові перспективи росту.
5. *Літаючи не рви своє коріння, яке тобі давало силу.* Залишайся вірним тим з ким ти розпочав. Твоя історія це твій особистий життєвий ресурс.
6. *Прагни до того, що є вартим, того щоб його хотіти.*
7. *Усвідом, що стержнем своєї опори є ти сам.*
8. *Иди на крок попереду своєї дійсності, В думках думай про свій завтрашню діяльність вже сьогодні.*

9. *Будуй новий день на фундаменті з хороших думок.* Всі досягнення чи невдачі є прямим результатом образу думок.
10. *Будь гнучким при натиску життєвих бур.* Забезпеч собі можливість вибору.
11. *Допускай можливість невдач.* Не дозволяй почуттям зменшити активність.
12. *Поважай свою природу.*

### **Технологія самоконструювання у просторі психологічного часу.**

Психологічний час – є ключовою складовою людського життя. Самоконструювання в часі психологічного часу розкривається у вислові: ви живете так, як ви обходитеся зі своїм часом.

Час – найважливіший елемент в організації життєвого досвіду людини. Будуючи в просторі своє майбутнє, потрібно виділяти і розглядати різні шляхи вирішення задач. Для цього можна помістити символи в майбутнє, орієнтири досягнення, життєві цінності, тобто психологічні знаки. Своє майбутнє потрібно представляти в якості можливості а не факту.

Строгий план ставить людину в ситуацію відсутності вибору, що може призвести до стресу чи депресії.

Один із ефективних прийомів, який посилює дану психотехнологію – формування особливих станів свідомості, які отримали назву *медитативні*. При цьому змінюються фізіологічні процеси організму, гормональна активність, метаболізм в цілому.

Такі психотехніки дозволяють людині вийти за межі звичайного стану і усвідомити, що прийняті в фізичному світі уявлення про простір і час є умовними і відносними. Новий досвід сприйняття простору і часу дозволяє людині звільнитись від обмежень трьохмірного світу повсякденного життя і відчутти «безвременность». Психологічно це діє як відновлюючий потенціал. Психіка позбавляється від негативного досвіду: мозок не заповнений думками про минуле чи майбутнє, в ньому не має переживань, негативних думок, передчуттів, розчарувань.

У філософських вченнях Сходу медитація означає: погляд у себе, спокійне самоспостереження, рефлексію і усвідомлення самого себе, усвідомлення свідомості, безпристрасне спостереження змінюючих думок...

Але це тільки перші кроки. На інших стадіях «практикуючий» змінює роль інтелектуального спостерігача на роль відчуваючого більш глибоку реальність, а саме над часове і універсальне джерело всіх феноменів, які можна спостерігати у потоку свідомості.

Наукове видання

**ПОМИТКІНА Любов Віталіївна**  
**ПОМИТКІН Едуард Олександрович**

**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦЯ**

Підручник

Редакція

Комп'ютерний набір

Здано до склад. 2018 р. Підп. до друку 2018 р.  
Формат 60x84 1/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.  
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. 26.6. Наклад 500 прим. Зам. № 124.

---