

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6**

**Кафедра соціології та психології**

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ  
з навчальної дисципліни «Психологія праці та  
інженерна психологія»**

вибіркових компонент освітньої програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**053 Психологія (практична психологія)**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.2022 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол від 26.08.2022 № 6

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної  
ради ХНУВС з гуманітарних та  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.2022 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та  
психології Протокол від 17.08.2022 № 7

**Розробники:**

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук  
Філоненко В.М.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії  
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського  
національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук,  
доцент Шиліна А.А.

**1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами  
(денна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни					Вид контролю	
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття		Самостійна робота
Семестр № 2							
Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки.	12	2	2			8	
Тема 2. Історія психології праці.	12	2				10	
Тема 3. Психологія праці : основні складові дисципліни.	14	2				12	
Тема 4. Психологія вивчення професій.	14	2		2		10	
Тема 5. Мотивація трудової діяльності.	14	4	2			8	
Тема 6. Умови професійної діяльності.	14	4	2	2		6	
Тема 7. Працездатність. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності.	14	4	2	2		6	
Тема 8. Людський фактор та ефективність праці групи.	14	4	2	2		6	
Тема 9. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.	14	4	2	2		6	
Тема 10. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.	13	4		2		7	
Всього за семестр № 3:	135	32	12	12		79	залік

## 2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (заочна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни					Вид контролю
	Всього	з них:				
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	
Семестр № 2						
Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки.	12	2	2			8
Тема 2. Історія психології праці.	12					12
Тема 3. Психологія праці : основні складові дисципліни.	14					14
Тема 4. Психологія вивчення професій.	14			2		12
Тема 5. Мотивація трудової діяльності.	14	2	2			10
Тема 6. Умови професійної діяльності.	14					14
Тема 7. Працездатність. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності.	14	2				12
Тема 8. Людський фактор та ефективність праці групи.	14					14
Тема 9. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.	14	2		2		10
Тема 10. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.	13					13
Всього за семестр № 3:	135	8	4	4		119

залік

## 3. Методичні вказівки до семінарських занять

**Тема № 1: Психологія праці як галузь психологічної науки.**

**Семінарське заняття на тему: Предмет, завдання і засоби психології праці.**

Навчальна мета заняття: навчитись визначати специфіку предмету психології праці та інженерна психологія, засвоїти основні етапи розвитку науки та її зв'язок з іншими науковими дисциплінами; поглибити знання щодо методології психології праці та інженерна психологія.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), 2- год. (заочна форма

навчання)

### **Навчальні питання:**

1. Об'єкт, предмет, ціль та завдання психології праці.
2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.
3. Принципи та методи дослідження психології праці.

**Методичні вказівки до першого питання:** готуючись до першого питання студенти повинні визначити, що праця це процес, в якому людина за допомогою своєї діяльності опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою та природою. Праця є свідомою діяльністю людей, що направлена на створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства та особистості. Психологія праці – наука, що вивчає психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і відношення людини до праці.

Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності. Предмет психології праці – процеси, психологічні фактори й закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, її розвитком і функціонуванням у якості індивіда, суб'єкта та особистості.

**Методичні вказівки до другого питання:** в цьому питанні студенти мають визначати зв'язок психології праці з іншими науками. Відмічаючи інтегральний характер дисципліни і неодноразово нечіткість меж між безпосередньо психологією праці та іншими тотожними дисциплінами, Е.А. Клімов виділив три категорії наук, що характеризують різною степенню взаємозв'язки з психологією праці :

- 1) економіка праці, соціологія праці, фізіологія праці, гігієна праці, галузі медицини, пов'язані з вивченням професійних захворювань та експертизою працездатності, професійна педагогіка;
- 2) технічні дисципліни, предметом яких являються теорії, розрахунки та конструювання машин й приборів, інакше – оснащення приладами трудових процесів;
- 3) області об'єктів людської діяльності – біологічні, технічні, знакові, соціальні системи, мистецтво.

Особливості розуміння та вивчення праці і її суб'єкта в різних науках відображаються в їх понятійному апараті.

**Методичні вказівки до третього питання:** студенти повинні опанувати методи та принципи психології праці та інженерної психології. Відповідно до рівнів методології принципи психології праці поділяють на загальні та галузеві. Загальні принципи передбачають дослідження об'єкта, процесу, явища у розвитку, різноманітних взаємозв'язках із зовнішнім середовищем та іншими системами. До них відносять:

1. Принцип конкретно – історичного підходу. Забезпечує вивчення явища з погляду його виникнення, етапів розвитку, сучасного і майбутнього стану.

2. Принцип розвитку. Діалектично пов'язаний з принципом історизму. Він орієнтує на розгляд професійної діяльності у процесі закономірних змін, тобто в розвитку, динаміці.

3. Принцип об'єктивності передбачає об'єктивність наукового дослідження, вивчення об'єктивних закономірностей розвитку явищ професійної діяльності, вимагає, щоб методи дослідження і позиція дослідника не впливали на одержані результати. Він спрямований проти суб'єктивізму, авторитаризму, необдуманих дій, поспішних рішень.

### **Теми рефератів**

1. Психологія праці як професія і навчальна дисципліна.
2. Методологічні та теоретичні аспекти психології праці.

### **Література.**

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
3. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **Практичне заняття за темою: Ергатичні функції та класифікація професій.**

Навчальна мета заняття: Сформувані у студентів уміння здійснювати класифікацію професій та аналіз ергатичних функцій праці.

Кількість годин - год. (денна форма навчання), 2 - год. (заочна форма навчання)

Місце проведення – аудиторія.

Навчальні питання:

1. Трудовий пост та його структура.
2. Ергатичні функції та їх генезис.
3. Психічні регулятори праці.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

Основна:

1. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
2. Корольчук М.С., Трофімов Ю.Л., Осьодло В.І. та ін. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2008. - 334 с.

3. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
4. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

#### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

#### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та питаннями заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Трудовий пост — це обмежене внаслідок розподілу праці й зафіксоване в суспільстві докладання сил людини, яка прагне створити щось цінне для суспільства — матеріальні речі, інформацію, корисні дії, функціональні корисні ефекти, естетичні враження, суспільні настрої, упорядковані соціальні процеси.

Питання 2. Під ергатичними функціями розуміють будь-яку активність, що характеризує конкретну ергатичну систему (трудову функцію, або функцію засобів праці).

Ергатичні системи розглядаються як найбільш широка взаємодія суб'єкта та об'єкта праці (тобто така, що потенційно та реально включає велику кількість опосередкованих засобів, механізмів, умов).

Формально ергатичну систему можна представити як систему людина - машина - середовище - соціум - культура.

До основних ергатичних функцій можна віднести такі.

1. Функції духовного виробництва:
  - побудова ідеології (ретроспективної та актуальної картини і прогнозу буття людини та суспільства);
  - побудова найближчих перспектив розвитку суспільства та його інструментів (рефлексія першочергових потреб);
  - побудова образу потрібного майбутнього, необхідних об'єктів;
  - інтеграція наукових та практичних знань (таких, що сприяють у досягненні цілей суб'єктів праці);
  - інтеграція емоційного досвіду (рефлексія, структурування та створення засобів управління психічними станами людини);
  - побудова смислу трудової діяльності (рефлексія та створення умов для позитивного смислу праці).
2. Функції, що забезпечують упорядкованість соціальних процесів:
  - побудова суспільних норм та правил (формування юридичних та моральних правил, зразків поведінки);

- побудова соціальної комунікації та засобів впливу на членів спільноти (створення засобів та норм вербальної та невербальної взаємодії суб'єктів праці: професійної мови, ритуалів тощо);

- побудова стратегічних загальних планів діяльності (образ виконавчої діяльності людини та її результатів);

- побудова тактичних (оперативних) планів діяльності (алгоритмів дій у конкретних умовах);

- охорона, захист ергатичних систем (збереження ергатичних систем при впливі природних, техногенних та соціальних факторів).

### 3. Функції обслуговування життєдіяльності та самообслуговування:

- організація життєзабезпечення суб'єктів праці (оптимізація середовища життєдіяльності);

- побудова засобів стабілізації, відновлення, розвитку людей (організація режиму роботи, навчання, організація внутрішніх засобів діяльності, лікування людей, відновлення працездатності);

- ремонт та обслуговування зовнішніх засобів праці;

- удосконалення ергатичних систем (усування несправностей, підвищення рівню впорядкованості системи).

### 4. Функції матеріального виробництва:

- розробка оперативно-гностичних засобів праці: прийому інформації (спостереження, пошук), її переробки (зіставлення, оцінка, запам'ятовування, побудова прогнозів тощо), прийняття рішень;

- організація середовища - оперативно-тактичні дії (організація предметного середовища зовнішніх засобів праці);

- організація безпосередньо соціального середовища - оптимізація взаємодій суб'єктів;

- самоорганізація суб'єктів праці - оптимізація робочої пози, функціональних станів тощо;

- переміщення предмета і засобів праці та управління ними тощо;

- виробництво продуктів, предметів, послуг.

Питання 3. Одним із завдань психології праці є вивчення фактів і закономірностей психічної регуляції праці та становлення людини як суб'єкта праці, створення оптимальних умов для формування професіоналізму та особистості суб'єкта праці. Серед психічних регуляторів праці виділяють такі основні групи:

1. Образ об'єкта (предмета 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).

2. Образ суб'єкта:

1) актуальний "Я-образ" (рефлексія свого актуального стану на даний момент, в конкретних умовах професійних або міжособистісних стосунків, власних актуальних можливостей та обмежень);



2) узагальнений “Я-образ” (“Я-концепція” - “Я в минулому”, “Я в теперішньому”, “Я в майбутньому”; “Я серед інших”, „Я як представник професійної спільноти”, „Я як особистість”, „Я як індивідуальність” тощо).

3. 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 в праці можна, констатувати, що психічне відображення підготовляє та здійснює складний комплекс психофізіологічних процесів, за допомогою яких відбувається багаторівнева обробка інформації (внутрішня і зовнішня), а психічний образ є центральною інстанцією в забезпеченні функціонування механізмів побудови, регуляції й 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, досягнення 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.

Отже, 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, циклічної, двокільцевої, матричної системи управління.

Як свідчать результати проведених нами досліджень, на ефективність функціонування системи управління руховою діяльністю суттєво впливає ступінь розвитку когнітивних, мотиваційно- пізнавальних, індивідуально-типологічних та особистісних характеристик суб'єкта.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

#### **Тема № 4: Психологія вивчення професій.**

## **Семінарське заняття на тему: Структура і класифікація діяльності оператора.**

Навчальна мета заняття: Вивчити роль оператора у системі «людина-машина», класифікацію та критерії оцінки.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), 2 - год. (заочна форма навчання)

### **Навчальні питання:**

1. Діяльність оператора у системі «людина-машина».
2. Класифікація діяльності оператора.
3. Критерії оцінки діяльності оператора.

**Методичні вказівки до першого питання:** Діяльність оператора у системі «людина-машина» (СЛМ). Професійна діяльність оператора. Людина-оператор, як ланка СЛМ. Структура, мета, мотиви та засоби виконання завдань оператором. Режим роботи оператора.

**Методичні вказівки до другого питання:** Класифікація діяльності оператора. Необхідно розрізняти типи участі оператора у процесі управління. Особливу увагу слід приділяти кількості рівнів управління та характеру діяльності оператора.

**Методичні вказівки до третього питання:** Критерії оцінки діяльності оператора. Сутність ролі оператора у СЛМ. Звернути увагу на діяльність оператора, яку характеризують наступні параметри: швидкість дій, надійність та напруженість діяльності. Функціональна, операційна, емоційна напруженість діяльності оператора.

### **Теми рефератів**

1. Основні критерії оцінки діяльності оператора.
2. Роль оператора у «системі людина-машина».

### **Література.**

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

**Практичне заняття за темою: Індивід, як активний суб'єкт своєї життєдіяльності.**

Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів базові уявлення про людину та її соціальне середовище, умови та шляхи розвитку професійної діяльності.

Кількість годин - 4 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Розвиток технологій професійної діяльності та життєдіяльності індивіда.
2. Людина та організаційне середовище.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

#### **Основна:**

1. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
2. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

#### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Лабораторный практикум по основам инженерной психологии : учеб. пособие. М. : Высш. шк., 1983. - 240 с.
3. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

#### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основами теоретичними положеннями питань, запропонованих до вивчення.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Огляд та адекватний аналіз основних тенденцій змін, що відбуваються в системі “суб’єкт-об’єкт” протягом усього розвитку людства, можна знайти в багатьох посібниках та наукових монографіях. Ми будемо розглядати ці процеси крізь призму психологічних та психофізіологічних механізмів формування ставлення індивіда.

Психологічний та психофізіологічний зміст загальних механізмів процесу формування ставлення індивіда до ситуації, що вимагає вирішення за допомогою рухової діяльності, можна проілюструвати у вигляді наведеної нижче схеми. Запропонований нами підхід ґрунтується на трихотомічній класифікації потреб (біогенних, психогенних та соціогенних) за Ш.М.Чхартішвілі, і поняття ставлення, запропонованого В.М.М’ясищевим, яке розглядається як потенційний аспект психічних процесів, продукт інтеграції всього минулого досвіду індивіда, як система з певною

структурою, до складу якої входять більш конкретні ставлення. Становлення цієї системи визначається кількома аспектами:

- когнітивним (пошук об'єкта);
- емоційним (його оцінка);
- мотиваційним (сенс того чи того ставлення до конкретного об'єкта);
- виділенням себе як суб'єкта діяльності (самооцінка).

Поняття „ставлення” ширше за поняття „мотивація”, яке є складовою структури ставлення і пов'язане з установкою, ціннісними орієнтаціями особистості, її цілями, мотивами та емоціями.

Сучасні вимоги до праці характеризуються наявністю високого дефіциту часу, що призводить до виникнення синдрому хронічної перевтоми. Зазначимо, що в найближчому майбутньому обсяг інформації буде подвоюватися кожні 20 місяців (до недавня інформація застарівала на 85 % кожні 5 років).

Питання 2. У процесі життєдіяльності людину оточують інші люди, взаємовідносини між якими утворюють людську спільноту, так зване соціальне середовище (соціум). Соціум — це система підрозділів і сфер суспільного життя, гармонійна взаємодія яких забезпечує цілісність суспільства, і навпаки, дисгармонія яких спричинює конфлікти і деформації. Сфера суспільного життя включає: матеріальну, соціально-політичну, духовну і культурно-побутову.

Під соціальним середовищем розуміють частину середовища життєдіяльності, що характеризує досягнення людини у створенні соціально-політичних, духовно-матеріальних та інтелектуальних (інформаційних) цінностей, які формують світогляд людини, зумовлюють поведінку у сфері взаємовідносин із навколишнім середовищем.

Людина — істота соціальна. Вона може розвиватися лише у середовищі собі подібних, жити і діяти лише у суспільстві, спілкуючись і об'єднуючи свої зусилля з іншими. Її життя і діяльність обумовлюються не тільки природними, але й соціальним фактором, який є регулятором функціонування людського суспільства, яке пройшло через катастрофи, уроки історії і на гіркому досвіді зрозуміло, що найцінніше — це не політичні ідеї, не технологічні досягнення, не утопічні ідеї вселенського щастя, а просте виживання і безпечне існування. Люди все чіткіше усвідомлюють, що без дотримання певних правил і норм у стосунках між собою, технікою і природою вони можуть зникнути назавжди. Суспільство повинно відповідати за своє існування на Землі. Тому життя людей має бути виваженим, глибоко осмисленим, а діяльність — зорієнтованою не лише на швидкоплинне сьогодення, але і спрямоване у майбутнє. Це значною мірою обумовлюється рівнем культури суспільства, що є умовою формування світоглядних засад людей щодо їхнього безпечного існування.

Особливостями соціуму третього тисячоліття можна вважати: глобалізацію економіки, великі потоки капіталу, переміщення мас людей, виникнення транснаціональної злочинності, інфекційні захворювання тощо.

Кожна людина у процесі життєдіяльності набуває певних звичок. Звички — це форма поведінки людей, що з'являється під час навчання і багаторазового повторення у різних життєвих ситуаціях, складові якої виконуються автоматично. Психофізіологічною основою звичок є динамічний стереотип, тобто добре засвоєна і закріплена тимчасовими зв'язками програма дії.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

### **Тема № 5. Мотивація трудової діяльності.**

#### **Семінарське заняття на тему: Працездатність оператора.**

Навчальна мета заняття: Дати загальну характеристику працездатності оператора.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), 2 - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Загальна характеристика працездатності.
2. Фази працездатності оператора.

#### ***Методичні вказівки до першого питання:***

У відповіді на це питання повинно бути визначено поняття працездатності людини-оператора. Дати загальну характеристику працездатності.

#### ***Методичні вказівки до другого питання:***

Питання 2. Фази працездатності оператора.

Відповідаючи на це питання необхідно визначити фази працездатності оператора. Звернути увагу на такі фактори, як функціональний стан **операторів**, монотонність, втома та ін.

#### ***Теми рефератів***

1. Роль працездатності у професійній діяльності оператора.
2. Фактори, що впливають на працездатності людини-оператора.

#### ***Література***

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
4. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. — Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

## **Практичне заняття за темою: Працездатність, функціональні стани працівників та вплив на них умов праці.**

Навчальна мета заняття: Ознайомити студентів з особливостями умов праці та їх впливом на особистість працівників.

Кількість годин - 2. Місце проведення – аудиторія.

### **Навчальні питання:**

1. Професійний стрес та технології ресурсозбереження.
2. Працездатність та функціональні стани.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

### **Основна:**

1. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
2. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. 3. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Проблема професійного стресу широко вивчається як у психології взагалі, так і в психології праці зокрема.

Поняття фізіологічний стрес уперше визначив канадський фізіолог Г.Сельє у 1936 р., описуючи адаптаційний синдром як неспецифічну відповідь організму на будь-яку нову вимогу, яка до нього (організму) висувається. При цьому він виділяв три фази стресу:

- фазу тривоги (тимчасова втрата організмом можливості виконувати активні дії);
- фазу резистентності (виходу на оптимальний рівень функціонування всіх систем організму);
- фазу виснаження (тимчасова втрата працездатності, яка відновлюється після відпочинку).

Г.Сельє також розмежовував поняття стрес та дистрес. Під стресом він розумів корисний вплив цього стану на організм людини, який призводить до адаптації. Під дистресом - негативний, такий, що призводить до різноманітних психосоматичних захворювань.

Л.О. Китаєв-Смик у загальному адаптаційному синдромі виділяв такі субсиндроми:

- емоційно-поведінковий;
- вегетативний;
- когнітивний;
- соціально-психологічний.

Р.Лазарус запропонував розрізняти фізіологічний та психічний стрес. За Р.Лазарусом, фізіологічний стрес характеризується опосередкуванням стимулів автоматичними гомеостатичними механізмами, у той час як психічний - психічними оцінками можливої загрози та пошуком адекватної відповіді на неї.

А.Б.Леонтьєва запропонувала використовувати три основні підходи до аналізу професійного стресу:

- екологічний (стрес розуміється як результат взаємодії індивіда з навколишнім середовищем,
- трансактний (стрес розуміється як індивідуально-пристосувальна реакція організму людини на ускладнення ситуації,
- регуляторний (стрес розуміється як особливий клас станів, що відбиває механізм регуляції в утруднених умовах.

А.Б.Леонтьєва, О.М.Кокун вважають, що поняття стресу за останні роки суттєво розширилось і стало використовуватись для характеристики особливостей станів індивіда в екстремальних умовах на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях. О.М.Кокун вважає, що стресовий стан негативно впливає на виконання діяльності.

Негативний наслідок стресового стану виникає тільки тоді, коли він перевищує середні для конкретної особистості значення. Якщо стресовий стан має середні значення для кожного конкретного респондента, то він, навпаки, допомагає мобілізувати всі його психофізіологічні та фахові ресурси.

Під психотехнологіями розуміють динамічне, довільне, гнучке за часом та модальностями управління людиною своїми психічними станами, адекватними умовам життєдіяльності та праці.

Управління психічними станами та ресурсами розглядається як раціональне витрачення енергетичного ресурсу та його своєчасне і якісне відновлення.

При цьому виділяють:

Технологію постановки цілі.

Технологію планування.

Технологію покрокового просування.

Питання 2. Успішність професійної діяльності безпосередньо залежить від можливості фахівця підтримувати високий рівень працездатності для забезпечення надійності та якості праці в динамічних умовах сучасного виробництва і функціонування організацій. Підвищення ефективності праці залежить не тільки від об'єктивних факторів (особливостей технологічних циклів, технічної оснащеності праці, регламентів виконання завдань), але і від адекватності актуалізується людиною системи внутрішніх засобів діяльності, яка забезпечує гнучку адаптацію до мінливих умов, інтенсивності робочих навантажень, тривалості трудового процесу і ін.

Відхилення від оптимального режиму і збої в роботі складається функціональної системи забезпечення діяльності, що відбуваються під впливом різних факторів, є причиною різного роду негативних наслідків. До них в першу чергу відносяться падіння продуктивності праці, зниження точності і швидкості виконання, підвищення ризику помилкових дій, надмірне наростання витрат внутрішніх ресурсів, що є потенційним джерелом зривів здоров'я і дієздатності працівників.

Такі неприйнятні наслідки як для виробництва, так і для соціальної практики в цілому безпосередньо пов'язані з обмеженими ресурсами людини-виконавця та неадекватними способами регуляції діяльності. Це дало потужний поштовх для розробки позначених проблем в рамках вивчення **динаміки працездатності** і виникаючих при цьому станів людини в процесі праці з моменту зародження таких прикладних наукових дисциплін, як психологія, фізіологія і гігієна праці, на стику XIX-XX ст. Пізніше, з розвитком комплексу наук про "людському чиннику" в середині XX ст. (психології праці, інженерної психології та ергономіки) центральне місце стали займати дослідження **функціональних станів людини**. За своїм змістом вони більшою мірою відповідали аналізу різноманітних форм і видів порушень у механізмах регуляції діяльності у фахівців, які забезпечують роботу високотехнологічних автоматизованих систем.

У контексті цих досліджень В. І. Медведєвим було запропоновано наступне класичне визначення: **"Функціональний стан людини** являє собою інтегральний комплекс готівки характеристик тих функцій і якостей людини, які прямо чи опосередковано обумовлюють ефективність виконання діяльності". Це визначення принципово відрізняється від поняття "функціональний стан", традиційно використовуваного у фізіології та орієнтованого на аналіз енергетичних витрат при мобілізації окремого органу, фізіологічної системи або організму в цілому. В якості головних моментів, що відрізняють наведене визначення функціонального стану людини від фізіологічного трактування, слід виділити:

- 1) орієнтацію на **інтеграцію даних** про комплекс різнорівневих показників поточного стану для отримання змістовної інтерпретації спостережуваних зрушень в термінах конкретного виду функціонального стану;
- 2) виявлення безпосереднього зв'язку цих показників з **змiнами ефективності** діяльності, що дозволяє оцінити не тільки зовнішні показники успішності вирішення трудових завдань, але й величину витрачаються внутрішніх зусиль.

Таке трактування поняття "функціональний стан людини" (далі - ФС) дозволяє чітко співвіднести його з поняттям "працездатність".

Згідно з базовим визначенням **працездатність** людини визначається як "характеристика готівки або потенційних можливостей людини виконувати трудову діяльність на заданому рівні ефективності протягом певного часу". При цьому передбачається, що отримання деякої кількісної оцінки рівня працездатності може будуватися на основі використанні різних градуальних



шкал, наприклад "знижена - оптимальна - висока", "мінімальна - нормальна - максимальна" та ін. Сучасна парадигма вивчення ФС через аналіз механізмів регуляції діяльності, актуалізуються в різних трудових ситуаціях, дозволяє виявити якісну специфіку проявів і зони дефіциту працездатності по відношенню до кожної з виділених градацій. Така постановка проблеми слугуватиме концептуальною базою для вирішення найбільш значущих прикладних задач: оцінки **актуального ФС** з погляду ефективності виконання поточної діяльності та обґрунтування **прогнозу** динаміки ФС і працездатності людини при зміні трудової ситуації у часовій перспективі.

У дослідженнях з психології праці, ергономіки та організаційної психології ці уявлення розроблялися відповідно до принципів домінуючою в сучасній науці **системної методології** аналізу різних явищ і процесів. Загальне поняття "стан системи" займає центральне місце в логіці системного аналізу і визначається як "зріз роботи системи на конкретний момент часу, який ... фіксує момент стійкою, закономірного зв'язку між формою здійснення заданого поведінки та специфікою комплексу впливають чинників". Ця методологія послужила основою для розробки **структурно-інтегративного підходу до аналізу ФС**. У рамках даного підходу уточнюється зміст поняття ФС, яке розуміється як "відносно стійка (для певного періоду часу) структура актуалізуються суб'єктом внутрішніх коштів, яка характеризує склалася в конкретній ситуації механізми регуляції діяльності і обумовлює ефективність вирішення поведінкових завдань". Важливо підкреслити, що в даному випадку ФС розглядається як результат включення людини в процес активної і цілеспрямованої діяльності, провідну роль у якій відіграють мотиваційні установки працівника і доступні йому в конкретний період часу внутрішні ресурси для виконання вирішуваних завдань.

Центральною проблемою в сучасних дослідженнях ФС людини як активного суб'єкта праці є пошук підстав для інтегрованої оцінки ступеня адекватності актуалізованих внутрішніх ресурсів у процесі роботи - як поведінкових, так і психологічних і фізіологічних; ефективності виконуваної діяльності. При цьому в **цілісну систему критеріїв ефективності** праці включаються:

- **результати роботи / зовнішні показники успішності** діяльності;
- **величина витрачаються** на виконання заданої роботи **зусиль** або внутрішня "ціна діяльності";
- **спосіб досягнення** поставленої мети при вирішенні трудових завдань, відбитий в особливостях структури її регуляції

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

## Тема № 6. Умови професійної діяльності.

Семінарське заняття на тему: **Екстремальна психологія та особливі умови праці.**

Навчальна мета заняття: Дати загальну характеристику особливим та екстремальним умовам діяльності, психологічній готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

### **Навчальні питання:**

1. Назвіть основні зміни, які відбулися при автоматизації праці людини.
2. Охарактеризуйте особливості умов праці, що формують утруднені умови діяльності.
3. Які поведінкові реакції у людей на виникнення екстремальних ситуацій?

#### ***Методичні вказівки до першого питання:***

Очевидний прогрес в механізації і автоматизації праці людини дало змогу змістити робоче навантаження з м'язової системи на сенсомоторну;

впровадження автоматики – з сенсорних на когнітивні та емоційні функції.

#### ***Методичні вказівки до другого питання:***

2. Зміни змісту праці характеризуються впливом на організм людини екстремальних факторів, які формують утруднені умови діяльності:

- фізичні і хімічні характеристики умов діяльності;
- реальну або прогнозуючу небезпеку для здоров'я і життя;
- часте виникнення непередбачуваних, в тому числі і аварійних ситуацій;

- типові стани суб'єкта праці: стрес, втома, монотонія;
- висока степінь відповідальності, боязнь помилок, невдач, дисбаланс прав і обов'язків;

- тривалі емоційні конфлікти в колективі;

- стиль керівництва;

- особливості корпоративної культури і т.д.

Професійні особливості мислення, пам'яті, уявлення та ін.

Емоційно-вольова стійкість

Професійні знання, уміння, навички та звички.

Позитивне ставлення до діяльності

Тривала (спеціальна) психологічна готовність

Відповідність рис характеру, здібностей діяльності.

#### ***Методичні вказівки до третього питання:***

Виникнення екстремальних ситуацій викликає різні поведінкові реакції.

Серед найбільш типових із них можна назвати:

- пристосувальна захисна (орієнтувальний рефлекс);
- виникнення ступору (переважання гальмівних процесів, загальмованість дій);
- підвищення активності, що супроводжується зниженням її організованості та цілеспрямованості дій.

### **Теми рефератів**

1. Психологічні аспекти підготовки рятувальників до професійної діяльності в екстремальних умовах.

### **Література**

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **Практичне заняття за темою: Особливі умови діяльності та підготовка працівників.**

Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів базові уявлення про діяльність людини в особливих умовах та підготовку до них.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
2. Тренування та тренажери. Психологічні передумови переучування.
3. Біоритми та ефективність трудової діяльності

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

**Основна:**

1. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
2. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

**Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями, що висунуті до вивчення.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Екстремальні умови діяльності характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високо інтенсивних, потенційно загрозливих для організму факторів. В екстремальних умовах яскраво виражені негативні функціональні стани, а діяльність людини здійснюється із залученням резервних можливостей організму. Робота за таких умов потребує від індивіда необхідності мати достатньо часу на відновлення.

Субекстремальні умови діяльності характеризуються впливом на організм людини постійно діючих інтенсивних та екстремальних за характером дії факторів, які несуть реальну загрозу для життя індивіда. Функціональні стани, які виникають при цьому, подібні до таких, за якими людина працює на межі своїх можливостей.

Після такої діяльності з індивідом необхідно обов'язково проводити реабілітаційні заходи.

Особливими вважаються такі умови, за яких діяльність індивіда протікає на тлі екстремальних факторів, які діють епізодично, не постійно або є висока ймовірність їх появи. В особливих умовах діяльності екстремальні фактори мають незначну інтенсивність та силу впливу, а негативні функціональні стани, що виникають при цьому, виражені помірно. В особливих умовах діяльності мобілізуються резервні можливості за компенсаторним типом. Після завершення роботи працівнику необхідний відпочинок.

Загальним для особливих, екстремальних та субекстремальних умов є:

- наявність діючих екстремальних факторів, що виступають як певне збурення;
- виникнення негативних функціональних станів типу динамічного розладу;
- високі нервово-психічні та енергетичні витрати;
- залучення до діяльності резервних можливостей.

Питання 2.

До критеріїв здібності до навчання можна віднести:

- рівень розвитку спеціальних задатків;
- швидкість розвитку, рівень розвитку та якісно-кількісний склад здібностей;
- рівень прояву обдарованості;
- рівень сформованості майстерності та час, витрачений на досягнення індивідом цього рівня, тощо.

Зазначимо, що коефіцієнт сформованості ОВРД свідчить про реалізацію здібностей до навчання.

Психологічними передумовами переучування є етапи та механізми формування ОВРД, а також наявність сформованих онтогенетичних енграм та відповідних матриць, розташованих на різних рівнях організації, побудови та управління багатоєрархічної, циклічної, двокільцевої, матричної системи управління, описаної нами в попередніх розділах.

Оснoву психофізіологічних механізмів управління руховою діяльністю становить багаторівнева матрична система, функціонування якої забезпечується циклічною діяльністю: а) механізму формування ставлення індивіда до ситуації, що пред'являється; б) механізму задавання, механізму програмування та механізму зіставлення; в) механізму корекцій.

Координаційна структура - це продукт узгодженого поєднання рухів відповідно до рухової задачі та реальних умов її розв'язання. У процесі формування координаційної структури до її складу включаються смислова та біомеханічні структури.

Смислова структура виступає як ставлення індивіда, яке виникає в онтогенезі і відображає відношення мотиву до цілі. Кожний індивід вибудовує свою смислову структуру руху, який виконується або сприймається залежно від індивідуальних особливостей апперцепції. Таким чином, смислова структура руху в кожному окремому випадку - це продукowane індивідом значення, відображуване, що стало відображенням і пов'язане зі ставленням до нього.

Формування нової системи слід розглядати як процес використання та пристосування придатних старих, пригнічення непридатних старих, формування нових систем. Усі підсистеми в процесі формування нової, більш якісної поводитимуть себе по-різному: перші будуть поєднуватись легко - з першої спроби, інші - зі значними перешкодами. У цих підсистемах різними є і способи управління. Перші виникають самі по собі - це самокеровані системи, для виникнення інших необхідна відповідна мотивація. Нові форми поведінки, спираючись на старі, потребують їх гальмування, а використання чи то гальмування має виявлятися в кожному наступному виконанні рухової дії.

Поняття образу виконання руху, дії, рухової діяльності (ОВРД) значно ширше за поняття автоматизму, навички, оскільки останні є складовими елементами ОВРД і виступають як проміжні фази його формування.

Успішністю процесу формування ОВРД визначається якість виконання рухової діяльності.

Удосконалення психофізіологічних механізмів управління руховою діяльністю стає можливим за достатньо високого ступеня організації діяльності функціональної системи та етапності побудови ОВРД за участі:

- а) орієнтовно-пошукової діяльності;
- б) цілей, мотивації, емоцій;
- в) уже сформованих до цього часу енграм, автоматизмів, навичок, координаційних структур, які актуалізуються завдяки існуванню специфічних сенсорних комплексів, специфічних сенсорних синтезів і сформованої на їх основі ієрархії психічних образів від образів потрібного майбутнього (дії, руху, діяльності), образів дії, руху, діяльності до образів виконання руху, дії, діяльності.

Основними принципами, якими слід користуватись під час розробки та запровадження у практику тренувальних програм, є такі:

- розуміння тренером та виконавцем смислової структури та задачі дії з урахуванням власних можливостей індивіда та потреб виробництва;
- наявність зворотного зв'язку між образом потрібного майбутнього та якістю сформованості ОВРД;
- поступовість ускладнення завдань;
- повнота та зрозумілість інструкції тощо.

Робота на тренажері повинна не імітувати, а моделювати психологічні та фізичні навантаження відповідно до реальних умов праці, але в дещо спрощеній формі.

Під інтелектуальними уміннями, зазвичай, розуміють ті, що пов'язані із засвоєнням, збереженням, переробкою та оперуванням інформації, а саме:

- мнемічні (пам'ять);
- мисленнєві (мислення);
- імажитивні, або імагінативні (уява, фантазії).

До критеріїв здібності до навчання можна віднести:

- рівень розвитку спеціальних задатків;
- швидкість розвитку, рівень розвитку та якісно-кількісний склад здібностей;
- рівень прояву обдарованості;
- рівень сформованості майстерності та час, витрачений на досягнення індивідом цього рівня, тощо.

Психологічними передумовами переучування є етапи та механізми формування ОВРД, а також наявність сформованих онтогенетичних енграм та відповідних матриць, розташованих на різних рівнях організації, побудови та управління багатоієрархічної, циклічної, двокільцевої, матричної системи управління, описаної в попередніх розділах.

Питання 3. Біоритми - розмірне чергування біологічних процесів, що відбуваються з певною послідовністю, частотою, розмірністю.

Як відомо, в організмі людини діє понад сто різних ритмічних біологічних процесів, починаючи від серцебиття, дихання, біоелектричної активності мозку, обмінних процесів і аж до денних, сезонних і річних ритмів.

Проблема впливу біоритмів на ефективність діяльності людини була модною в середині минулого століття. Як фахівці, так і аматори для виявлення несприятливих та сприятливих днів розраховували від індивідуального дня народження вплив на організм людини трьох багатоденних ритмів біологічної активності:

- 1) фізичний (тривалість - 23 дні);
- 2) емоційний (тривалість - 28 днів);
- 3) інтелектуальний (тривалість - 33 дні).

Оскільки ритми мають різні періоди, то в 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 всіх циклів існує критичний, або нульовий, день, який відповідає переходу позитивної півхвилі до негативної. Вважалося, що в критичний день фізичного циклу для конкретної людини збільшувалась ймовірність нещасного випадку. Критичний день емоційного циклу характеризувався емоційним зривом. Зниження розумової діяльності відбувалось у критичний день інтелектуального циклу.

Але дослідження, проведені наприкінці минулого століття, переконливо довели, що вплив біоритмів за розрахунком фізичного, емоційного та інтелектуального періодів проявляє себе лише в екстремальних довготривалих умовах і не завжди однозначно. Оскільки людина, очікуючи неприємностей в екстремальних умовах, обов'язково їх отримає (теорія „жертви”).

Відтак, для ефективності трудової діяльності значно важливішим є добовий ритм чергування зон активності та пасивності, а також мотивація і досвід роботи індивіда в екстремальних умовах, інакше кажучи, рівень сформованості в індивіда образів виконання рухів, дій, діяльності.

ІІІ. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

## **Тема № 7. Працездатність. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності.**

### **Семінарське заняття на тему: Працездатність та способи її збереження.**

Навчальна мета заняття: Дати загальну характеристику працездатності та ознайомитися зі способами її збереження.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Охарактеризуйте поняття «працездатність», рівні і показники працездатності.
2. Назвіть основні способи підвищення та підтримання працездатності.
3. Як можна оцінити працездатність працівників?

#### **Методичні вказівки до першого питання:**

Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу. Працездатність людини забезпечується комплексом її професійних, фізіологічних, психофізіологічних факторів: функціонального стану організму, величиною його резервних можливостей, професійного досвіду та підготовленості, мотивації особистості, вираженості потреб, установок та мотивів.

Оптимальна працездатність передбачає наявність оптимального функціонального стану, якому властива стабільна продуктивність. Зовнішня робота виконується легко, без напруги. Однак, за цим стоїть максимум зосередженості уваги, активізації необхідних психічних процесів, крім того,

для оптимальних функціональних станів характерними є мотивація (спрямованість на справу) й емоційний стан (рівний, позитивно забарвлений настрій з переважанням усвідомлених почуттів задоволення, бадьорості).

Несприятливі функціональні стани знижують працездатність люди і відповідно, продуктивність праці. До них відносять втому, моногонію, стрес.

#### ***Методичні вказівки до другого питання:***

Підвищувати або підтримувати працездатність за рахунок недопущення порушень функціонального стану організму можна: розподілом функцій та прогнозом впливу і взаємозв'язків в системі «Техніка-людина-середовище» з урахуванням психофізіологічних можливостей людини:

- 1) професійним психологічним відбором;
- 2) використанням психофізіологічних методів навчання та тренування;
- 3) соціально-психологічними заходами збереження працездатності працівників.

- 4) динамічним контролем за станом функцій організму та працездатності.

- 5) засобами безпосередньої дії на організм: раціональний режим праці та відпочинку, активний та пасивний відпочинок, водні процедури, додаткова вітамінізація, ультрафіолетове випромінювання, оптимізація емоційного стану;

- 6) заходами з метою мобілізації резервних можливостей організму для підтримки й негайного підвищення працездатності: вдихання кисню при нормальному тиску, повітряно-теплові процедури, дія імпульсним електричним струмом, застосування електросну, використання фармакологічних препаратів.

#### ***Методичні вказівки до третього питання:***

Оцінка працездатності спеціалістів включає в себе оцінку суб'єктивного стану, оцінку розумової праці, оцінку фізичної працездатності, оцінку професійної працездатності, діагностику стомлення та перетомлення та висновки про зміну працездатності.

#### ***Теми рефератів***

1. Соціально-психологічні заходи забезпечення учбової діяльності студентів вищих навчальних закладів.
2. Психологічні методи корекції та профілактики несприятливих функціональних станів.
3. Біоритми та ефективність праці.

#### ***Література***

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.



**Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

**Практичне заняття за темою:** Адаптація індивіда до професійної діяльності. Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів базові уявлення про адаптацію та професійне становлення особистості.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

**Навчальні питання:**

1. Психологічні механізми адаптації людини до діяльності.
  2. Кризи професійного становлення.
- Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

**Основна:**

1. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
2. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2018 - 187 с.

**Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

**План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями, що висунуті до навчання.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. К. Бернар уперше сформулював уявлення про адаптацію як сталість внутрішнього середовища. Основні положення концепції К.Бернара розвинув У.Кеннон. Саме йому належить термін "гомеостаз". У. Кеннон розглядав гомеостаз як внутрішній стан, так і як відношення в системі "організм-середовище".

Р.Ешбі, Ф.Б.Березін, О.М.Кокун та ін. виділяють такі 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) біоценологічний;
- 11) екосферний.

В.П.Казначеев виділяє два аспекти розгляду адаптації - статичний та динамічний.

Статичний аспект відбиває властивість (стан) біосистеми, її стійкість до умов середовища - рівень її адаптованості.

Динамічний - відбиває процес пристосування біосистеми до умов середовища, що змінюються.

У сучасних дослідженнях адаптації вчені виділяють три основні напрямки:

- 1) переважно 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) переважно фізіологічні та гігієнічні дослідження, під час яких вивчається реакція окремих організмів (систем органів) на робоче навантаження чи на несприятливі умови діяльності. Під адаптацією, у таких роботах, розуміють процес перебудови різноманітних функцій організму, спрямований на підтримання внутрішнього гомеостазу;
- 3) комплексне вивчення психічних і функціональних станів людини в трудовій діяльності. У дослідженнях такого типу 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 в процесі адаптації.

Також виділяють такі види адаптації:

- фізіологічну,
- психічну,
- 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.Карпукіна, 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 відбиває ступінь психічного комфорту-дискомфорту;
- 3) соматичну "ціну", що являє собою показник функціонування фізіологічних підсистем у процесі адаптації і виявляється в різних соматичних симптомах та синдромах.

Питання 2. Кризи професійного становлення особистості ще не стали предметом пильного вивчення психологів. Кризи ж психічного розвитку, вікові та життєві кризи широко представлені у психологічних дослідженнях. Перед розглядом криз професійного становлення проведемо короткий аналіз інтерпретації різних криз особистості.

У вітчизняній психології ретельно досліджені кризи дитинства. Зазвичай виділяють кризу першого року життя, кризу 3 років, кризу 6-7 років і підліткову кризу 10-12 років. Форма, тривалість і гострота переживання криз помітно розрізняються в залежності від індивідуально-типологічних особливостей дитини, соціальних умов, особливостей виховання в сім'ї та педагогічної системи в цілому.

Кризи дитинства виникають у процесі переходу дітей на новий віковий щабель і пов'язані із розв'язанням іноді гострих суперечностей між сформованими у них формами взаємин з оточуючими людьми, а також із віковими фізичними та психологічними можливостями і домаганнями. Негативізм, упертість, примхливість, стан підвищеної конфліктності - характерні поведінкові реакції дітей у період кризи. Досліджуючи біографічні кризи особистості, Р. А. Ахмеров вказує на події та відносини між ними як фактори, що обумовлюють кризи. В залежності від міжподійних відносин він виділяє наступні кризи:

- криза нереалізованості - суб'єктивне негативне переживання життєвої програми;
- криза спустошеності - душевна втома і переживання відсутності досягнень;
- криза безперспективності - відсутність перспектив професійного зростання, реальних планів на майбутнє.

Автор не пов'язує ці кризи з віком людини, на його думку, вони визначаються суб'єктивними переживаннями. В індивідуальному житті людини основні кризи зустрічаються в різних варіантах: спустошеність + безперспективність; нереалізованість + спустошеність + безперспективність. Такі поєднання криз досить важко переживаються людиною, і вихід може бути деструктивним, аж до суїциду.

Розробляючи категорії віку, В. І. Слободчиков обрав підставою його періодизації поняття людської спільноти, всередині якої формуються здібності людини, які дозволяють їй входити і виходити із різноманітних спільнот, тобто бути самобутнім. Початок кожного вікового етапу - це завжди нове «народження», перехід у нову форму життя. Автор підкреслює, що послідовна зміна щаблів - це не просто умовне членування безперервного процесу еволюції, а перш за все зміна режиму індивідуального життя як криза самотності та ідентичності. Відповідно він виділяє дві групи криз: 1) кризи «народження» («так жити не можна»);

2) кризи розвитку («хочу бути як ти») і пошук нових способів самовизначення. Розрив, протиріччя між актуальною і потенційною формами спільного існування і утворюють, на думку В.І. Слободчикова, явище кризи.

Життєві кризи є предметом пильної уваги зарубіжних психологів Ш. Бюлер, Б. Лівехуда, Е. Еріксона та ін. Поділяючи людське життя на періоди, стадії, вони звертають увагу на труднощі переходу від однієї стадії до іншої. При цьому підкреслюються особливості кризових явищ у жінок і в чоловіків, аналізуються фактори, які ініціюють кризи. У залежності від наукової орієнтації одні дослідники вбачають причини криз у біологічному розвитку людини, звертають увагу на сексуальні вимірювання, інші більшого значення надають соціалізації особистості, треті - духовному, моральному становленню.

Широку популярність в 1980-і роки у США здобула книга американської журналістки Гейл Шінхі «Передбачувані кризи в житті дорослої людини» (1976). Вона виділяє чотири кризи:

- 1) «виривання коренів», емансипації від батьків (16 років);
- 2) максимальних досягнень (23 роки);
- 3) корекції життєвих планів (30 років);
- 4) середини життя (37 років) - найбільш важка, рубіжна.

Психолог Е. Еріксон висунув постулат, що кожен віковий етап має свою точку напруги - кризу, викликану конфліктом розвитку «Я» особистості. Людина стикається з проблемою відповідності внутрішніх і зовнішніх умов існування. «Кожна наступна стадія ... є потенційною кризою внаслідок радикальної зміни перспективи. Слово «криза» ... вживається в контексті уявлень про розвиток для того, щоб виділити не загрозу катастрофи, а момент зміни, критичний період підвищеної вразливості і збільшених потенцій і, внаслідок цього, онтогенетичне джерело можливого формування доброї чи поганої адаптації».

Життєвий шлях Е. Еріксон розділив на вісім стадій, надавши їх якісний опис. Відповідно до виділених вікових шаблів він обґрунтував основні кризи психосоціального розвитку, вказав два можливих виходи з кожної вікової кризи і назвав сильну сторону особистості, яка зміцнюється в разі успішного вирішення вікової проблеми.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

### **Тема № 8. Людській фактор та ефективність праці групи.**

**Семінарське заняття на тему: Ефективність праці групи та працівників в групі.**

Навчальна мета заняття: Ознайомитися з основними факторами, що впливають на ефективність праці в групі.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Що таке група? Назвіть, якими вони бувають?
2. Від чого залежить ефективність роботи в групі?
3. Які методики психологічної діагностики груп ви знаєте?

**Методичні вказівки до першого питання:**

Група – дві і більше осіб, які безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданнями, що є підґрунтям для виникнення взаємодії, спільних норм, процесів та інтересів, певних міжособистісних стосунків та тривалості існування.

Групи в організації поділяють на формальні і неформальні, які мають спільні характеристики та відмінності.

***Методичні вказівки до другого питання:***

На ефективність роботи групи впливають різноманітні чинники: чисельність групи, склад (композиція) і стабільність групи; соціально-психологічні чинники групової інтеграції (професійна спрацьованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат); чинники, які характеризують психологічний зміст спільної діяльності (групові норми, статус членів групи, ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією); взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами (наявність встановлених прав і обов'язків, стиль керівництва, швидкість прийняття і виконання рішень, використання функцій і методів менеджменту, підбір лідерів групи).

***Методичні вказівки до третього питання:***

До методик психологічної діагностики груп належать:

- методика «Q-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі»;
- тест М.Білбіна;
- вірцева анкета для діагностики соціально-психологічного клімату;
- оцінка психологічної атмосфери в колективі;
- методика комплектування колективу за принципом психологічної сумісності;
- оцінка згуртованості групи;
- методика «Схильність до певного стилю керівництва» Є.Ільїна.

***Теми рефератів***

1. Формування команд та управління ними.

***Література***

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

## **Практичне заняття за темою: Професійна придатність працівників, її вивчення та дослідження.**

Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів базові уявлення професійної придатності та методи її вивчення.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

### **Навчальні питання:**

1. Професійна придатність та професіоналізм.
2. Професіографія: підходи та методи.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

### **Основна:**

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Професійна придатність - міра відповідності якостей людини як суб'єкта діяльності вимогам професії та здатність індивіда виконувати відповідні трудові функції, що визначаються цією професією.

В.А.Бодров виділяє такі принципи оцінки професійної придатності:

- 1) використання системного підходу в дослідженнях процесів взаємозв'язку та взаємної детермінації системи "суб'єкт-об'єкт"; використання діяльнісного підходу, заснованого на концепції діяльності;
- 2) використання особистісного підходу, за допомогою якого реалізується роль "внутрішніх факторів" діяльності суб'єкта;
- 3) використання комплексного підходу до визначення та формування професійної придатності як системного явища;
- 4) принцип динамічності, який передбачає раціональну послідовність в оцінках, прогнозах та формуванні придатності суб'єкта;
- 5) принцип активності, що передбачає врахування індивідуально-типологічних та особистісних відмінностей суб'єкта;
- 6) принцип диференційованого прогнозування, орієнтований на врахування індивідуально-типологічних та особистісних відмінностей суб'єкта;
- 7) принцип динамічності (адаптивності, відносності) критеріїв оцінки кандидатів на навчання, службу тощо.

Питання 2. Цілеспрямоване вивчення трудової діяльності здійснювалося 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. Такі підходи дали змогу оформитися спеціальному підходу - професіографія.

Професіографія - описово-технічна та психофізіологічна характеристика безлічі видів професійної діяльності, методика та техніка отримання і обробки значущих з позицій психології характеристик праці.

За результатами професіографії розробляються професіограми - перелік знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про конкретну професію та організацію праці, а також психограми - психологічний "портрет" професії, який представлено конкретною групою психологічних функцій, притаманних конкретній професії.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

## **Тема № 9. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.**

### **Семінарське заняття на тему: Психологічні основи кадрової роботи психолога.**

Підприємство - юридично-правова форма виробничо-господарської організації.

2. Групи і міжособистісні відносини у трудовому колективі.

3. Ефективне управління групами.

Навчальна мета заняття: Ознайомитися з основами роботи психолога організації.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

### **Навчальні питання:**

1. Добір кадрів. Як він проводиться та основні його етапи.
2. Яким чином проводиться професійний відбір?
3. Основи оцінювання та атестації персоналу.

### **Методичні вказівки до першого питання:**

Добір кадрів - процес пошуку потенційних працівників і оформлення бази даних про них для наступного залучення на вакантні або ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця. Відбір кадрів полягає у визначенні конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією.

Організування добору і відбору кадрів має такі етапи:

1. Визначення потреб персоналу.

1.1 Розрахунок планової чисельності персоналу

- 1.2. Складання балансу трудових ресурсів і визначення потреби в кадрах.
2. Процес залучення кандидатів на посади і робочі місця.
- 2.1. Формування вимог до претендентів.
- 2.2. Вибір джерел залучення персоналу.
- 2.3. Вибір засобів залучення персоналу.
3. Процес відбору претендентів.
- 3.1. Відбір претендентів.
- 3.2. Оформлення трудових відносин із відібраними працівниками.

#### ***Методичні вказівки до другого питання:***

Професійний відбір складається з таких етапів як: медичний, освітній, анкетний, та психологічний професійний відбір. При дослідженні придатності кандидатів до роботи використовують такі методи: аналіз документів, аналіз біографічних даних, кваліфіковані розмови, практичне випробування вмінь кандидата, тестові випробування, графологічні експертизи іноді- перевірку на «детекторі брехні», центри оцінювання.

#### ***Методичні вказівки до третього питання:***

Для оцінювання персоналу використовують такі види: індивідуальне, групове (колективне), кадрове, експертне, психологічне. Для цього використовують кваліфікаційні, поведінкові, особистісні критерії, а також критерії ефективності.

Найдостовірніше комбіноване оцінювання якостей працівників відбувається у процесі атестування, в якому поєднуються переваги усіх способів оцінювання складності і якості праці, професійно-кваліфікаційного рівня з визначенням перспектив службового зростання працівника.

Залежно від мети атестування може бути підсумковим, проміжним і спеціальним. В Україні найпоширенішим є підсумкове атестування, яке влаштовують не рідше одного разу на п'ять років.

#### ***Теми рефератів***

1. Технології професійного відбору працівників в організаціях.
2. Оцінювання і атестування персоналу організації.

#### ***Література.***

Основна:

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
4. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна

1. Трофімов Ю.Л., Алексеева М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.



2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

### **Практичне заняття за темою: Професійне самовизначення суб'єкта.**

Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів навички професійної самосвідомості.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), 2 - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Проблема становлення професійної самосвідомості.
2. Періодизація життя та професійного розвитку.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

#### **Основна:**

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
3. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

#### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.

#### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Професійне становлення фахівця визначають як його професійний розвиток. Такому складному психологічному явищу, як розвиток, у науковій літературі приділяють достатньо велику увагу, його характеризують як незворотньо спрямовану закономірну зміну. Наприклад, Б. Г. Ананьєв зазначав, що розвиток, особливо особистісний, не зупиняється до моменту зупинення самого життя. Процес розвитку будь-якої системи нерозривно пов'язаний з її зміною, у ході якої відбувається зміна її станів. Отже, можна наголошувати, що змінюються ті параметри, які визначають стан системи.

Поняття «розвиток» у психології становить: по-перше, складний системно організований процес, який включає різні стадії, періоди, етапи, фази, сторони, рівні, що мають спіралеподібний та багатоступінчастий, дискретний і неперервний, диференційований та інтегрований характер; по-

друге, перехід кількості в якість і навпаки, тенденцію руху від нижчого до вищого, що має повторювальний, спадковий і неповоротний характер; третє, розвиток, що відбувається в єдності боротьби протилежностей; четверте, вищий тип руху.

Отже, можна дати таке визначення поняття «професійне становлення фахівця»: це незворотно спрямована закономірна зміна основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, в даному випадку у системі ОВС, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності.

Саморегуляція професійної діяльності конкретного фахівця безпосередньо залежить від його особистісних якостей, психічних процесів (насамперед когнітивних) і професійного досвіду, що виявляється у професіоналізмі діяльності. Наприклад, у концепції професійного розвитку й психології професіоналізму Е. Ф. Зеєра зазначається, що характеристики особистості істотно впливають на результат діяльності саме в процесі її професіоналізації.

У психології праці це поняття трактується не тільки як вищий рівень знань, умінь і результатів людини в даній сфері діяльності, але й як певна система організації її свідомості і психіки.

Питання 2. Періодизація життя - наукова та практична проблема, що відображує закономірності фізичного, психічного, та духовного розвитку людини.

Існує багато класифікацій періодизації життя (З.Фрейд, П.П.Блонський, Л.С.Виготський, Д.Б.Ельконін, Ж.Піаже, В.А.Бодров та ін.). Відтак, можна виділити такі етапи професійного розвитку особистості:

Допрофесійний розвиток:

- 1.1. Передігрова стадія - до 3-х років (за Д.Б.Ельконіним - епоха раннього дитинства);
- 1.2. Стадія гри - 3-6 років (дошкільне дитинство);
- 1.3. Оволодіння учбовою діяльністю від 6 - 11-12 років (молодший шкільний вік). На перших трьох стадіях формується особистість дитини, система регуляції поведінки, мотиваційно-потребова, емоційна та когнітивна сфери тощо.

2. Розвиток у період вибору професії:

2.1. Стадія оптації - підготовка до життя, праці (11-18 років). У цей період відбувається опанування та засвоєння індивідом:

- системи соціально значущих ціннісних уявлень про життєвий та професійний шляхи;
- системи правил та принципів виконання обов'язків, взаємодії з друзями та дорослими;
- механізмів та особливостей самоаналізу тощо.

3. Розвиток у період професійної підготовки та подальшого професійного становлення:

### 3.1. Стадія професійного навчання 15-18 - 19-23 роки.

На цій стадії відбувається:

- цілеспрямоване засвоєння системи знань, практичних навичок та умінь, образів виконання рухів, дії, діяльності у вибраній професійній діяльності;
- формування ціннісних уявлень про конкретну професійну спільноту;
- розвиток та наповнення предметним змістом майбутньої професійної активності;
- формування профпридатності до навчання й до реальної практичної роботи тощо;

### 3.2. Стадія професійної адаптації - 19-21 - 24-27 років.

На цій стадії відбувається:

- пристосування та адаптація індивіда до соціальних та професійних норм, умов, процесів діяльності;
- подальший розвиток самовизначення в обраній професії;
- самоусвідомлення правильності зробленого вибору та узгодження між собою життєвих і професійних цінностей, цілей, установок тощо;

### 3.3. Стадія розвитку професіоналізму - 21-27 - 45-50 років.

На цій стадії відбувається:

- удосконалення психофізіологічних та психологічних особливостей професіонала;
- уточнення та вдосконалення образів виконання руху, дії, діяльності, прийомів саморегуляції, самооцінки, прийомів психологічного та психофізіологічного забезпечення трудових процесів тощо;

### 3.4. Стадія реалізації професіоналізму - 45-50 - 60-65 років.

На цій стадії відбувається:

- стабілізація операційних та особистісних структур;
- повна або часткова реалізація професійного потенціалу. Також на цій стадії відбувається виражена компенсація окремих психічних та психофізіологічних структур, функцій, індивідуального стилю діяльності, корегуються життєві цінності, знижується фізичний потенціал тощо;

### 3.5. Стадія спаду - 61-66 років.

Ця стадія характеризується зниженням фізичної активності, перебудовою життєвих установок, ціннісних орієнтацій тощо.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

## **Тема № 10. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.**

### **Практичне заняття за темою: Професійне самовизначення суб'єкта та професійна кар'єра.**

Навчальна мета заняття: Сформувати у студентів навички професійної самосвідомості та методів вивчення і прогнозування успішності діяльності.

Кількість годин - 2 год. (денна форма навчання), - год. (заочна форма навчання)

#### **Навчальні питання:**

1. Професійна кар'єра.
5. Прогнозування успішності діяльності.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять:

#### **Основна:**

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
4. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2018 - 187 с.

#### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору. / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк. – К.: Ніка – Центр, 2006. – 536с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 536с.

#### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття: ознайомлення з темою та основними питаннями заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Питання 1. Професійна кар'єра - послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини, її просування ступенями (щаблями) виробничої, соціальної, адміністративної чи іншої ієрархії.

Існують два види професійної кар'єри: особистісно кар'єра - сходження людини до висот професіоналізму, якості результатів праці, самореалізація в професійній діяльності і набуття на цій основі визнання людьми; посадова кар'єра - просування по службі.

Кожен вибудовує свою кар'єру, виходячи з особистісних особливостей, ціннісних установок, умінь. Успішність кар'єри багато в чому залежить від того, наскільки правильно зроблено професійний вибір, наскільки вдалим було професійне самовизначення.

Американський фахівець з управління Майкл Драйвер виокремлює такі види кар'єри:

1. Лінійна кар'єра. Людина із самого початку трудової діяльності обирає певну галузь і наполегливо, крок за кроком протягом усього життя піднімається ієрархічною драбиною (наприклад, учитель -> керівник методичного об'єднання -> директор школи -> інспектор райвно і т. д.).

2. Стабільна кар'єра. Педагог, для якого характерна стабільна конфігурація кар'єри, ще в молодості обирає сферу своєї діяльності і до кінця трудового

життя залишається в ній. Він підвищує свою майстерність, але не прагне просування ієрархічною драбиною.

3. Спіральна кар'єра. Така кар'єра характерна для людей, які з ентузіазмом працюють 5-7 років, а відтак втрачають інтерес до педагогічної роботи, переходять на іншу і все починають спочатку.

4. Короткочасна кар'єра. Людина часто змінює одну роботу на іншу. Випадково і тимчасово досягає незначних підвищень. Як правило, це некваліфіковані, часто недисципліновані працівники.

5. Платоподібна кар'єра. Якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, її вважають гідною підвищення. Однак після кількох підвищень вона досягає рівня, що є межею її компетентності. На цьому рівні вона залишається до виходу на пенсію.

6. Кар'єра, що знижується (низхідна). Людина успішно починає свою професійну діяльність і кілька разів іде на підвищення. Однак через непередбачувані обставини (хвороба, зловживання алкоголем тощо) знижується якісний рівень її працездатності, що спричиняє повернення до найнижчого рівня кар'єри.

Питання 2. Прогнозування успішності діяльності на підставі показників (до початку діяльності) має значення для оптимізації процесу навчання: підбір груп, які навчаються, організація індивідуального підходу, диференціація навчання. Прогнозування успішності діяльності виконують з метою визначення придатності людини до певного виду діяльності при професійному відборі.

Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору (який також охоплює відбір медичний, відбір за рівнем освіти, за фактичним рівнем знань й ін.) вибирає осіб на основі оцінки їхніх здібностей. Оцінка здібностей певної людини на підставі безпосереднього вивчення кількісних і якісних показників у конкретному виді діяльності, незважаючи на недосконалість практичних прийомів такого вивчення, є досить простим завданням. Оцінка психічних професійних здібностей полягає у порівнянні психологічного профілю конкретного працівника з психологічними професіограмами тих спеціальностей, за якими він може працювати. Зіставляючи показники продуктивності цього працівника з відповідними показниками інших осіб, які займаються тим самим видом діяльності, а також із критеріями оцінок професіограми, що склалися суттєво, можна з певною мірою точності охарактеризувати й оцінити його здібності, враховуючи етап навчання або міру професійної кваліфікації. В отриманій оцінці завжди є елементи прогнозу здібностей, тобто допустимий рівень їх подальшого виявлення.

Суттєвіше значення має завчасне прогнозування здібностей. Наприклад, до початку професійного навчання, відбираючи кандидатів до навчальних закладів. У цих випадках прогнозування є спеціальним завданням. Прогнозування здібностей характеризується такими основними особливостями: розділеністю у часі етапу прогнозування від етапу практичного опанування цією діяльністю або виконання її опосередкованими

прийомами отримання інформації про здібності індивідів, парціональністю, досить низькою надійністю і дефіцитом висхідної інформації. Усе це визначає ймовірний характер прогнозів.

III. Порядок проведення заключної частини заняття: підведення підсумків заняття.

#### **4. Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті**

##### **Основна**

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Корольчук М.С., Трофімов Ю.Л., Осьодло В.І. та ін. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2008. - 334 с.
4. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
5. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с.

##### **Допоміжна:**

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.
3. Мазяр О.В. , Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
6. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
7. Семак О.О. Основи інженерної психології”: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2006. – 106 с.
8. Гульчак Ю.П., Северин Л.І. Основи інженерної психології. навчю посібник. Частина І.-Вінниця: ВНТУ, 2004. – 105 с
9. Горностай П. П., Горбунова В. В., Коробанова О. Л., Плетка О. Т., Циганенко Г. В., Чорна Л. Г. ; Методи групової роботи в системі освіти : метод. рекомендації за ред. П. П. Горностая. К. : Міленіум, 2017. – 64 с.