

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

**Факультет № 6  
Кафедра соціології та психології**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

**з навчальної дисципліни «Психологія праці та інженерна  
психологія»**

**вибіркових компонент освітньої програми  
першого (бакалаврського) рівнявищої освіти**

**053 Психологія (практична психологія)**

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

**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:**

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.

## План лекції

- 1.1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.
- 1.2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.
- 1.3. Методологічні принципи та методи дослідження психології праці.

## Рекомендована література:

### Основна

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 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.

### Текст лекції

- 1.1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.

Перед тим, як визначитись з ключовими компонентами науки – її об'єктом і предметом, дамо визначення поняття праці. 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. Основними рисами праці людини прийнято рахувати :

- 1) її опосередковану роль в процесі обміну речовин між людиною і природою;
- 2) її доцільність;
- 3) значення ідеального уявлення про результат, який передує трудовому акту;
- 4) активізацію всіх пізнавальних процесів (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява) у плануванні та здійсненні трудової діяльності.

Розглядаючи працю як складне історичне, соціальне, економічне і культурне явище, для кращого розуміння його сутності необхідно розрізняти два різні аспекти цього єдиного феномену : праця у вузькому розумінні слова і праця в широкому розумінні слова.

Під працею у вузькому розумінні слова ми будемо розуміти спільну доцільну

діяльність людини, направлену на підтримку свого фізичного існування, на задоволення своїх природних потреб; діяльність, що передбачає її розділення на окремі дії, їх регламентацію, координацію, активності окремої людини та груп людей. Праця в широкому розумінні є суспільним, за характером, процесом взаємодії людей як по перетворенню ними зовнішнього світу, так і особистої природи людини, процес її становлення та розвитку як особистості, індивідуальності, активного суб'єкту своєї життєдіяльності. Перший підхід до розуміння праці має такі складові : доцільна діяльність, або сама праця; предмети праці; засоби та знаряддя праці; результат праці.

Другий – суспільний характер ставлення людей до процесу, умов та результату діяльнісного відношення до природи ( кооперація, розподіл, спеціалізація тощо). Психологія праці – галузь 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. Іншими словами, психологія праці – наука, що вивчає психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і відношення людини до праці. Кожна дисципліна має об'єкт і предмет дослідження. У психології праці проблема визначення предмета та об'єкта, певною мірою зумовлена:

- молодістю цієї галузі психології (офіційною датою її народження вважається 1879р., коли в Лейпцигу Вільгельмом Вундтом була створена перша лабораторія з експериментальної психології);
- нестачею загальноприйнятих знань;
- тісним зв'язком науки з динамікою розвитку суспільства, промисловості, культури;
- історичними особливостями соціального замовлення;
- об'єктивною складністю психіки як вищої форми руху матерії.

Кожна дисципліна має об'єкт і предмет дослідження. 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. Отже, якщо поняття праці можна розглядати в широкому і вузькому сенсі, то і психологія праці може бути розглянута в широкому та вузькому сенсі. Психологія праці в широкому сенсі – комплекс наукових дисциплін про працю як культурну та соціальну активність людини, яка виступає в якості його суб'єкта, його ключового компонента «системоутворюючого фактора». У вузькому сенсі психологія праці - комплекс наукових дисциплін про працю як процес функціонування та розвиток людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда; це комплекс дисциплін про теоретико-методологічні, психофізіологічні та психологічні основи праці; психологічні характеристики конкретної професійної діяльності; професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці; професійні кризи та деструкції, деформації, хвороби тощо.

Головна ціль психології праці – гуманізація трудової діяльності працівника та підвищення її продуктивності. Гуманізація означає підвищення рівня

змістовності праці в умовах її спеціалізації, створення умов для різнобічного розвитку особистості у праці, зокрема її здібностей, для самоактуалізації творчого потенціалу особистості і, разом з тим – профілактику перевтоми та професійних захворювань, попередження виробничого травматизму і професійної деформації особистості. Головна ціль досягається рішенням окремих завдань, а саме:

1. Вивчення шляхів становлення гармонії між людиною та її професією. Іншими словами, вивчення закономірностей становлення динамічної рівноваги системи «суб'єкт праці – професійне середовище».
2. Вивчення структури та динаміки професійно значимих властивостей індивіда й особистості.
3. Вивчення структури умінь і навиків, що забезпечує вирішення професійних завдань в оптимальних і екстремальних умовах, а також чинників, які визначають стійкість і динаміку цієї структури.
4. Вивчення структури трудових установок і мотивів трудової діяльності, закономірності формування і перебудови цієї структури.
5. Вивчення структури станів працівника на роботі та закономірності динаміки цих станів.
6. Вивчення взаємозв'язку індивідуальних властивостей, відносин особистості та психічних станів як фактора успішності та безпеки праці, визначити шляхи і засоби збереження працездатності й безпечної діяльності працівників.
7. Вивчення психологічних основ професійного відбору, атестації та трудової адаптації робочих кадрів.

1.2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами. 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 ступінню 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. Наведемо декілька прикладів. Філософія та політична економія : суб'єкт праці, об'єкт праці, знаряддя праці, процес праці, необхідність праці. Соціологія праці : праця як процес, формуючий людину і суспільство, функції суспільної праці, соціальні фактори вибору професії, праця в умовах суспільного процесу, відношення до праці та ін. Законодавство про працю : трудовий договір, тривалість робочого дня, відпустка, обов'язки, права, пільги різних категорій працівників, процедури трудових суперечок. Фізіологія, гігієна праці : режим

праці та відпочинку, працездатність.

Таким чином, аналіз змісту смислових категорій і робочих понять відображає визначену односторонність відображення в різних науках феноменів людської праці, оперуючи при цьому невизначеним суб'єктом. Людина як активний суб'єкт діяльності (праці) в сукупності своїх соціальних, психологічних, фізіологічних, анатомічних особливостей найбільш повно представлена лише в психології праці, що активно інтегрує досягнення природних та гуманітарних наук. Особливими є взаємозв'язки психології праці з іншими психологічними

дисциплінами : загальною психологією, психологією особистості, психологією мистецтва, соціальною психологією, практичною психологією, акмеологією, віковою і педагогічною психологією, психологією кар'єри, психологією управління, екологічною психологією, психологією бізнесу, збагачуючи водночас їх своїми спостереженнями і узагальненнями. Багато засадних принципів цієї галузі знань перейнято від загальної психології – психологічного напрямку, що вивчає загальні, універсальні принципи для всіх об'єктів дослідження, а також акумулює в собі базові теорії. Особливу цінність для психології праці мають положення загальної психології, що стосуються темпераменту, характеру, здібностей, функціонування психічних процесів людини (воля, емоції, уявлення тощо). Психологія особистості як наука, що досліджує психологічну (інтелектуальну, вольову, емоційну) структуру особистості, загальні й специфічні закономірності її психіки, забезпечує психологію праці своїми знаннями, конкретними спостереженнями, узагальненнями та міркуваннями щодо таких функціональних характеристик особистості, як самосвідомість, самооцінка, образ «Я», життєвий шлях. Важливі для психології праці принципи, методологія, наукові надбання психологія творчості, сферою інтересів якої є творчі здібності особистості й особливості їх реалізації, активізації творчого потенціалу, а також умови формування і розвитку творчих особистостей в організації. Суттєву роль для психології праці відіграє знання чинників і конкретних методик активізації творчого потенціалу особистості, групи, всього колективу організації.

Соціальна психологія, будучи сконцентрованою на різноманітних аспектах поведінки особистості як суб'єкта соціуму (людської спільноти), збагачує психологію праці своїми знаннями про відносини особистості в соціальній групі, з іншими соціальними групами, соціальними інститутами, суспільством загалом, а також конкретними методами дослідження цих феноменів і процесів. Водночас, у трактуванні поняття "відносини" психологію праці цікавить управлінський процес взаємодії, який вона вважає одним із важливих чинників, що сприяють злагодженій діяльності колективу, організації (підприємства). Психологія праці аналізує різні аспекти поведінки працівника, групи тільки в контексті функціонування організації (підприємства). Широкою є сфера взаємодії психології праці з практичною психологією, яка своїм завданням вбачає вироблення конкретних методик і методичних прийомів, спрямованих на розвиток умінь і навичок ділового

спілкування, взаємодії спеціалістів, керівників. Психологія праці послуговується її напрацюваннями на етапі створення й реалізації методик, процедур професійного відбору, добору кадрів, формування управлінських структур, особливо тих, чия робота пов'язана зі значним соціальним (відповідальність) та економічним (гроші) ризиком. Не менш важливою є взаємодія цих дисциплін під час формування й організації роботи соціально психологічних і соціально-акмеологічних служб, створення тренінг-програм для персоналу та керівників організацій, складання їх психологічних характеристик. Акмеологія (грец. акме - вершина чогось) - галузь психологічних знань, зосереджена на проблемах удосконалення професійної діяльності, ділової взаємодії, професійного спілкування, методів запобігання професійній деформації, досягнення професійних вершин спеціалістами різних сфер життєдіяльності суспільства. Психологія праці з досвіду акмеології бере багато повчального щодо опанування секретів майстерності, формування психологічної готовності до ефективної та результативної трудової діяльності. Вікова психологія, будучи зосередженою на дослідженні психологічних особливостей особистості на різних етапах формування, розвитку і зрілості,

живить психологію праці конкретними спостереженнями, рекомендаціями, прогнозами щодо можливостей особистості у різні періоди свого віку, що є важливим при виборі форм і методів трудової діяльності. Педагогічна психологія як наука про психічні закономірності, принципи і внутрішню сутність навчання і виховання особистостей є особливо цінною для психології праці у виробленні, використанні й корегуванні конкретних видів трудової діяльності.

З позиції психології кар'єри, для якої важливим є розроблення психологічних основ особистісної динаміки спеціаліста, психологія праці виявляє психологічні чинники ставлення людини до праці. Економічна психологія, маючи предметом своїх досліджень психологічні

установки, стереотипи психологічного мислення людини, груп, верств населення, забезпечує психологію праці конкретними висновками як щодо їх ставлення до економічної дійсності загалом, так і стосовно конкретної економічної ситуації, що є важливим чинником у виборі управлінських засобів впливу на їх економічну поведінку. Тісно пов'язана з економічною психологією психологія підприємництва, що зосереджує увагу на закономірностях та особливостях функціонування особистості у підприємницькій сфері, яка передбачає ініціативність, самостійність, відповідальність, зокрема майнову, здатність на ризик тощо. Цим далеко не вичерпується багатогранна взаємодія психології праці з іншими галузями психологічного знання, у процесі якої вона розширює, урізноманітнює свої пізнавальні й прикладні можливості, відповідно збагачуючи суміжні науки.

### 1.3. Методологічні принципи та методи дослідження психології праці.

Результативність і ефективність психологічного дослідження залежить від відповідної методології. Методологія (від грец. *methodos* – шлях

дослідження, спосіб пізнання і logos

– слово, вчення) – вчення про загальні положення, структуру, логічну організацію, принципи побудови, методи, форми і способи науково – пізнавальної діяльності. Методологія науки визначає об'єкт, предмет, сукупність досліджуваних засобів, методів, технологій, категорії, поняття і терміни і є фундаментом, на якому будується пізнавальний процес про психічну природу людини. В структурі методологічного пізнання виділяють кілька рівнів. Так А.В. Сластеник, В.П. Каширин, Л.П. Сергієнко визначають: філософський, загально-науковий, конкретно - науковий і технологічний рівні методології. У психологічному тлумачному словнику найсучасніших термінів позначено три різних рівні наукового підходу до методології: філософська, загально - наукова і спеціально - наукова. Л.Є. Орбан-Лембрик розділяє також три рівні: загальна методологія, спеціальна методологія і методологія як сукупність конкретних методичних прийомів дослідження. Філософський (найвищий) рівень методології дозволяє скласти загальне уявлення про будову світу, розвиток природи, соціального суспільства, індивідуума. Вона існує як система жорстких норм або вказівок на необхідність певних технічних прийомів – вона лише пропонує основні орієнтири. До цього

рівня методології залучають розгляд загальних форм наукового мислення. Другий рівень – загально - наукова методологія – представляє собою теоретичні концепції, що сприйнятливі всіма, або більшістю наукових дисциплін. До неї належать концепції системного наукового аналізу, структурно – рівневий підхід, кібернетичні принципи опису складних систем. На цьому рівні розробляються і загальні проблеми побудови наукового дослідження, способи здійснення теоретичної та емпіричної діяльності, зокрема – загальні проблеми побудови експерименту, спостереження і моделювання. Загальнонаукова методологія формулює загальні принципи, які застосовують у дослідженнях. Третій рівень – конкретно-наукова методологія (спеціальна) – розробляє, ті ж проблеми, що й методологія загальна, але в рамках конкретних наук, виходячи з особливостей об'єкта науки стосовно як теорії, так і емпіричної діяльності. Конкретно-наукова методологія (спеціальна) формулює методологічні принципи, що використовують у певній галузі знання. Четвертий рівень – технологічна методологія – дозволяє використовувати найбільш ефективні методи, методики, способи, засоби та процедури дослідження і дає визначення цих понять : Метод – шлях наукового пізнання, спосіб, за допомогою якого пізнається предмет науки. Він відповідає на запитання як пізнавати. Методика – сукупність методів, прийомів проведення будь-якої роботи. В психологічному дослідженні це формалізовані правила збору, обробки і аналізу інформації. За допомогою методики фіксують характеристики поведінки та результати зовнішніх впливів на суб'єкт [5].

Процедура – офіційно встановлений чи прийнятий традиційно порядок, послідовність дій для здійснення або оформлення якихось справ.

1.3.1. Методологічні принципи дослідження психології управління. Принцип

(від лат. *prīncipīum* – начало, основа) – первоначало; те що лежить в основі певної наукової теорії; максимально широкі за обсягом твердження, в яких фіксується предмет науки, її теорія і методи. 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.
4. Принцип системності дає змогу розглядати психологію праці як елемент інших систем (психології, психології праці в широкому сенсі), пов'язувати нові знання з набутими раніше, що забезпечує безперервність її розвитку.
5. Принцип комплексності. Головна умова комплексу – врахування в кожному складному явищі всіх його аспектів. Реалізація цього принципу означає необхідність розвитку міждисциплінарних зв'язків психології праці, її взаємодії з іншими науками.
6. Принцип єдності теорії і практики розкриває діалектику руху людського знання до істини, констатує визначальну роль практики у процесі пізнання психічних явищ управлінської діяльності, яка є критерієм істинності теоретичних положень; теорія, що спирається на практику є абстрактною, безплідною, а практика, яка не ґрунтується на теорії, не має необхідної цілеспрямованості та доцільності. До галузевих принципів належать принципи, обов'язкові власне для психології праці як науки. До них виокремлюють: Принцип єдності свідомості й діяльності. Свідомість і діяльність перебувають у тісному зв'язку, зумовлюють одна одну: діяльність впливає на формування свідомості, психічних зв'язків, процесів, властивостей, а вони регулюють людську діяльність, є умовою її адекватності. Професійну діяльність можна трактувати як результат вияву свідомості людини, як процес досягнення індивідом поставлених цілей, пошуку способів здійснення. Принцип активності працівника (оператора) В основі його – визнання того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою її життєдіяльності. Працівник за будь-яких умов залишитись повноцінним суб'єктом трудової діяльності, навіть у разі повної її автоматизації, роботизації тощо. Принцип гуманізації праці. Як морально – етичний аспект пізнання, він визнає і трактує людину як найвищу цінність,

що передбачає гармонійність, творчу насиченість трудового процесу, безпеку, покращення умов праці, задоволеність людини від процесу трудової діяльності та її результатів. Принцип соціальної спрямованості. Передбачає врахувати в процесі трудової діяльності інтересів суспільства, організації, особистості. Принцип законності. Полягає в дотриманні правових норм у здійсненні професійної діяльності. Принцип гласності. Передбачає забезпечення всіх працівників в прийнятті управлінських рішень на основі широкої поінформованості. Принцип послідовності. Полягає, що інженерно-психологічні вимоги діють на всіх етапах існування системи «людина-машина»: проектування, виробництва, експлуатації тощо.

1.3.2. Методи дослідження психології праці. Дослідження у галузі психології праці передбачають науково обґрунтоване використання сукупності конкретних методів, методик і процедур. Метод дослідження психології праці – спосіб, шлях одержання необхідної інформації про психологічні явища у сфері праці й управління, психологічні особливості професійної діяльності та учасників трудового процесу [3]. Аналізуючи основні групи дослідницьких методів, можна виділити такі методи дослідження психології праці: загально-наукові методи; психологічні методи вивчення особистості; соціально-психологічні методи вивчення організацій (груп); методи психологічного аналізу трудової діяльності.

Загально - наукові методи дослідження: - Теоретичний аналіз і синтез. Аналіз - розчленування об'єктів у свідомості, виділення окремих їх частин. Синтез – мисленнєва операція, в процесі якої об'єднуються в єдине ціле виділені в аналізі певні частини. Порівняння і класифікація. Порівняння - зіставлення одних понять, явищ з іншими для встановлення їх тотожності чи відмінності. Класифікація дає змогу визначити групи чи класи явищ.

Систематизація, узагальнення і типологізація. Систематизація – групування, зведення в систему психологічних явищ управлінської діяльності. Узагальнення – об'єднання різних факторів, виокремлення головних із них. Типологізація – розподіл системи на групи, що вивчаються, пошук надійних способів їх ідентифікації. Абстрагування і конкретизація. Абстрагування – уявне відокремлення певної ознаки. Конкретизація – застосування теоретичних знань до конкретної ситуації для поглиблення їх розуміння.

Методи дослідження психології праці

Загально-наукові методи

1. Теоретичний аналіз і синтез.
2. Порівняння і класифікація.
3. Систематизація, узагальнення і типологізація.
4. Абстрагування і конкретизація.
5. Індукція і дедукція.
6. Моделювання.
7. Економіко-математичні методи.

Психологічні методи вивчення особистості в системі трудової діяльності

1. Метод спостереження (самоспостереження).

2.Методи опитування : бесіда, анкетування, тестування, інтерв'ю, соціологічне опитування, соціально-психологічне опитування.

3.Експеримент.

4.Метод вивчення документів: біографічний метод, метод контент-аналіз.

Соціально-психологічні методи вивчення організації (груп):

1. Метод соціометрії. зараження.

3. Метод групового оцінювання особистості.

Методи психологічного аналізу трудової діяльності:

1. Хронометраж.

2. Фотографія робочого дня.

3. Аналіз продуктів діяльності

Індукція і дедукція. Індукція – дослідження явищ і процесів, під час якого від окремих фактів переходять до загальних положень та висновків. Дедукція – спосіб дослідження за якого окремі положення логічно виводяться із загальних положень. Моделювання. Передбачає встановлення подібності явищ, адекватності одного об'єкта іншому і створення на цій основі простого за структурою і змістом об'єкта, що відображає складнішу модель, яка у процесі пізнання дає нову інформацію про реальний об'єкт вивчення. Економіко-математичні методи. Застосовують при вивченні випадкових або ймовірних явищ. Завдяки їм виявляють закономірності, серед випадковостей. До цієї групи належать методи елементарної математики, методи математичного аналізу, методи математичної статистики, методи математичного програмування, методи теорії ймовірності. Психологічні методи дослідження особистості детально вивчаються у дисциплінах: «Загальна психологія», «Психологія особистості», «Вікова та педагогічна психологія». Соціально-психологічні методи вивчення організації (груп) - в соціальній психології. Розглянемо більш детально методи вивчення документів і методи психологічного аналізу трудової діяльності.

Документи – це спеціально створені предмети, призначені для передавання та збереження інформації, а також будь – яка інформацію, що містить дані про зміни у змісті праці особистості, обсяг виконаних нею робіт, відносини в організації тощо. На практиці використовують різні методи вивчення документів або їх сукупність. Найпоширенішими є біографічний метод і контент-аналіз. Біографічний метод. Полягає у вивченні вузлових аспектів особистої трудової біографії претендента на посаду під кутом його придатності вимогам організації: походження і освіта, кваліфікація і вміння, дотеперішнє просування по службі, зміна місць проживання і причини цього, інтереси, стан здоров'я. При аналізі документів кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, копій документів про освіту, звертають особливу увагу на: зовнішній вигляд заповнення документа, розбірливість почерку та чіткість викладу матеріалу, пропущені або залишені без відповіді питання, авторитетність навчального закладу, який закінчив претендент, попередній трудовий досвід, який може бути корисним організації, на схильність кандидата до регулярної зміни

місць праці, причини зміни роботи, особливості службового зростання претендента на попередніх місцях роботи, а також на мотиви пошуку місця праці в даній організації. За допомогою біографічного методу відбувається систематичний опис людини. Він дає змогу простежити динаміку життєвого шляху, враховуючи економічні, соціальні, моральні, етнопсихологічні і психофізіологічні аспекти. Контент – аналіз (від англ. content – зміст). Він визначається як метод вияву та оцінки специфічних характеристик текстів та інших носіїв інформації, в яких виокремлені певні смислові одиниці змісту та форми інформації. Суть його полягає в тому, що відповідно до своїх завдань дослідник виокремлює певний набір смислових одиниць (терміни, оцінки та ін.), відшукає їх згадування в текстах документів, фіксує результати в картці контент – аналізу, а потім підраховує частоту їх використання. Контент – аналіз реалізується за допомогою виділення смислових одиниць (одиниць аналізу і одиниць рахунку). Як одиниці

аналізу використовують документи в цілому, символи, судження різноманітні елементи тексту. Одиницями рахунку виступають кількість друкованих знаків або абзаців тексту, число газетних рядків, друкована площа в квадратних сантиметрах, хвилини теле - і радіомовлення. Наприклад, при аналізі ділової преси за смислові одиниці беруть поняття "інфляція", "бізнес", "бюджет", "кредит", а за одиниці рахунку – розмір газетної площі, що присвячена досліджуваній проблемі. Методи психологічного аналізу трудової діяльності. Як відомо, людська діяльність – це складна система взаємопов'язаних дій та вчинків людини, спрямованих на перетворення об'єктивної реальності. Особливістю діяльності працівника є конкретна спрямованість на отримання результату, вираженого як у кількісному так і в економічному еквіваленті. З психологічного погляду оцінка діяльності працівників передбачає дослідження як усієї сукупності дій, так і їх поєднання в системі операцій, способів (прийомів) діяльності, а також результатів його праці. До цієї групи методів слід віднести такі методичні прийоми, як хронометраж, фотографію робочого дня, метод аналізу продуктів діяльності. Хронометраж – метод вивчення витрат часу роботи керівника (робітника) або устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Розрізняють безперервний, вибірковий і цикловий хронометраж. При безперервному хронометражі всі елементи праці досліджуються у порядку їх виконання. Вибірковий хронометраж застосовується для вивчення окремих елементів трудових операцій незалежно від їх послідовності. У тих випадках, коли важко достатньо точно виміряти затрати часу на елементи операції, які мають незначну тривалість (3-5с.), використовується цикловий хронометраж. Його призначення полягає в тому, що послідовні трудові прийоми об'єднуються у групи з різним складом досліджуваних елементів. На підставі замірів тривалості виконання груп елементів визначається тривалість кожного елемента, що є складовою досліджуваної операції. Підготовка до хронометражу вимагає від дослідника дотримання низки методичних вимог, серед яких:

- 1) вибір об'єктів спостереження: визначається метою дослідження;
- 2) розділення трудової операції на окремі елементи. З цією метою детальний опис операції (прийом дій, дії, комплекси дій) вноситься у спеціальний документ – хронокарту. На титульній стороні хронокарти зазвичай записуються дані про операції, обладнання, інструменти, стан робочого місця;
- 3) встановлення точок фіксації. Точка фіксації – це чітко окреслені (за звуковим або зоровим сприйманням) моменти початку і завершення операції;
- 4) визначення чисел спостережень, що зумовлено варіативністю дій при різних виробничих умовах;
- 5) заповнення документації на основі даних спостереження. Важливим елементом аналізу тут виступає вияв зайвих дій, знаходження середньої тривалості кожного елемента операції і операції загалом. Основним результатом хронометражу є встановлення норм витрат часу на виконання досліджуваної дії, операції. Серед інших дослідницьких цілей – вивчення передового досвіду, формування підґрунтя для побудови фотографії робочого дня. Фотографія робочого дня. Даний метод спрямований на фіксацію затрат часу на всі види робіт, включаючи перерви, що мали місце під час певного відрізка часу або впродовж робочого дня. Для побудови фотографії робочого дня використовується широкий перелік технічних засобів фіксації від секундоміру до відеокамер. За об'єктом спостереження виділяють фотографії індивідуальні, групові, а також самофотографію. При індивідуальній фотографії дослідник вивчає витрати часу одним працівником за час робочої зміни або іншого періоду часу. Групова фотографія є доцільно у тих випадках, коли робота виконується кількома працівниками, зокрема при груповій організації праці. Самофотографія реалізується самими працівниками, які фіксують величину витрат робочого часу і причини їх виникнення. Аналіз продуктів діяльності. Спрямований на аналіз продуктів управлінської, трудової чи творчої діяльності. Даний метод є важливим, коли йде мова про творчу діяльність працівників, зважаючи на унікальність або неординарність запропонованих ідей чи рішень. Він є суттєвим елементом аналізу, коли фіксуються, наприклад, падіння обсягів продажі зниження якості наданих послуг. Об'єктом аналізу методу можуть бути як якісні, так і кількісні показники (наслідки) діяльності працівників. Серед якісних показників у межах методу можуть братися до уваги: число реалізованих ідей, замученість інвесторів чи сума інвестицій, отриманий прибуток, реклаमाції або претензії споживачів продукції. Якісні показники – це зосередженість на способах їх реального впровадження, пізнавальних (когнітивних) стратегіях розв'язку проблемних завдань, рішеннях, що приймаються під час обговорень чи дискусій.

#### Висновки

1. Гуманізм і демократизація українського суспільства, необхідність оптимального розв'язування науково-господарських проблем потребує від

керівників, менеджерів, психологів організації глибоких знань закономірностей функціонування психіки особистості працівника; її можливостей, різноманітних соціально-економічних явищ трудового колективу та раціонального їх використання у виробничій діяльності. Всі ці питання є предметом вивчення дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія»

2. Психологія праці – одна із 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. Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності. Предметом – процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, та її розвитком. Психологію праці можна розглядати в широкому та вузькому сенсі. Головна ціль психології праці – гуманізація трудової діяльності працівника та підвищення її продуктивності . Ця ціль досягається рішенням окремих завдань.

3. Психологія праці та інженерна психологія має взаємозв'язки з іншими дисциплінами. Особливими є взаємозв'язки психології праці з іншими психологічними дисциплінами : загальною психологією, психологією особистості, психологією мистецтва, соціальною психологією, практичною психологією, акмеологією, віковою і педагогічною психологією, психологією кар'єри, психологією управління, екологічною психологією, психологією бізнесу, збагачуючи водночас їх своїми спостереженнями і узагальненнями.

4. Психологія праці базується як на загально психологічних, так і на власних, специфічних для неї принципах: історизму, гуманізму праці, активності працівника, компенсації, психологічної доцільності, послідовності, особистісного підходу.

5 .Існує велика кількість класифікацій основних груп дослідницьких методів у психології праці: спостереження, експеримент, порівняльний, генетичний, організаційні, емпіричні обробки даних, інтерпретаційні, комплексний підхід, структурний підхід. Особливе значення мають методи такі як хронометраж, фотографія робочого дня та метод аналізу продуктів діяльності.