

**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) рівня вищої освіти**

**053 Психологія (практична психологія)**

**Тема №2. Історія психології праці**

**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. Історія зарубіжної психології праці.
2. Становлення та розвиток вітчизняної психології праці.

## **Рекомендована 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. Інженерна психологія: курс лекцій, укладач: С.О. Гура. Х.: НУЦЗ України, 2016. – 127 с.
2. Семак О.О. Основи інженерної психології”: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2006. – 106 с.
3. Гульчак Ю.П., Северин Л.І. Основи інженерної психології. Навч. посібник. Частина І.-Вінниця: ВНТУ, 2004. – 105 с

## **Текст лекції**

Історія зарубіжної психології праці.

У середині XIX ст. почався бурхливий розвиток промисловості. З'явилися гігантські підприємства, на яких працювали тисячі людей. Необхідно було координувати і контролювати їхню діяльність, забезпечувати високу якість їх роботи, професійно відбирати і професійно навчати працівників, вивчати їх втомлюваність, формувати навички та вміння, боротись з травматизмом, аварійністю. Шукаючи засоби для виживання у ринкових умовах, підприємці звернулись до психології, поставивши перед нею завдання – підвищити коефіцієнт корисної дії робітників. Все це привело к початку формуванню прикладної психології праці, яка раніше називалась психотехніка або індустріальна психологія. Передумови становлення психології праці

1. Відкриття першої в світі психологічної лабораторії В. Вундтом у 1879р.
2. Прийняття законоположень про працю, введення фабричних законів і судів.
3. Безпосередній розвиток та концентрація промислового виробництва, утворення бірж праці.

4. Наукові праці І.М. Сеченова, Г. Мюнстенберга та ін..

Етапи розвитку зарубіжної психології праці

- 1 Школа наукового управління (Ф.У.Тейлор, Л. Гілбрет, Ф. Гілберг, Г. Гант)
2. Школа «фордизму» (1899-1945) Г. Форд.
3. Школа людських відносин(1930-1950) М. Фоллет, Е. Мейо.

4. Школа поведінкових наук (з 1950р.). Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу.
5. Емпірична школа (з 1950р.). П. Дракер, Р. Девіс, Е. Дейл.
6. Школа соціальних систем (1950-1960) Ч. Бернар, Г. Саймон та ін..
7. Ситуаційний підхід (1960-1970)

Етапи розвитку вітчизняної психології праці:

1. Зародження і розвиток психології праці (20-30р. ХХст.)
2. Стагнація психології праці (друга половина 30-х-50-ті р. ХХст.)
3. Відродження психології праці, її розвиток на основі соціальної орієнтації (друга половина 50-ті-кінець 90-х років ХХст.)
4. Розвиток сучасної вітчизняної психології праці на основі нової соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

Становлення психології праці датується 1879 роком, коли створена Вільгельмом Вундтом (1832 – 1920р.р.) перша в світі психологічна лабораторія стала Міжнародним центром експериментальної психології. Вивчення окремих психічних функцій В. Вундтом стало поштовхом для розробки аналітичного і синтетичного методів дослідження і визначило один із двох основних підходів до оцінки професійної придатності, які використовувалися надалі.

Так, наприклад вивчення чутливості аналізаторів виявило індивідуальні відмінності, які засвідчили, що треба підбирати людей з нижчими порогоми чутливості, для тих професій, де вимагається гострота зору, слуху або інших органів чуття. Спостереження свідчили про різний вплив різних кольорів на психіку, що спонукало до спроби застосувати колір як стимулятор виробничої активності, для лікування деяких психічних захворювань та ін.

Становлення психології праці як самостійної наукової та прикладної дисципліни багато в чому підготовлене рядом законоположень про працю, її безпеки та гігієні, про захист прав дітей, про захист працюючих у випадках каліцтва, прийнятих у промислово розвинутих країнах Європи в кінці ХІХст.

Введення фабричних законів і судів служило засобом державної регламентації відносин роботодавців і працівників. Не завжди закони були ефективними, але у суспільстві поступово формувалася нова система цінностей, яка відбивала інтереси та державну підтримку не лише підприємців, але й робітників, визнання їх права на життя і охорону здоров'я. Організація праці та її суб'єкти стають об'єктом серйозного наукового вивчення перш за все в масштабах держави, а потім і на рівні окремих галузей та організацій.

Становлення психології праці як самостійної дисципліни було також підготовлене безпосереднім розвитком та концентрацією промислового виробництва. Синдикати утворювали біржі праці та національні федерації ремесел. Перша біржа праці була відкрита у 1887 р. у Парижі, у 1892 р. – Центральна біржа Франції, до кінця 1902 р. у Франції функціонували 94 біржі. Функціонуючи як самостійні організації, біржі отримували субсидії від міста, у їхньому розпорядженні були казначейства, архіви, бібліотеки, безкоштовні бюро для пошуку роботи, професійні курси, позикові каси для безробітних. Подібна концентрація та організація робітників, їх право продавати свою працю, безпосередньо, продовжували соціальні вимоги до їхньої загальної та

професійної підготовки та перепідготовки, проблеми підбору, відбору та розподілу кадрів.

Психотехніка починає розвиватись з 1900 р. Термін « психотехніка » запропонував Вільям Штерн для позначення новій індустріальної психології.

У 1912-1914р.р. Г.Мюнстерберг у працях «Психологія і ефективність виробництва» (1913р. та «Основи психотехніки» (1914р.) визначив основне завдання психотехніки – проводити профвідбір і профорієнтацію, вивчати втомлюваність працівників, з'ясовувати ефективність різних засобів впливу на споживача (реклама); раціоналізувати методи технічного та професійного навчання, організовувати трудовий процес, формувати навички та вміння, боротися з травматизмом, аварійністю. Нині психотехніку ототожнюють з поняттям «прикладна психологія» (психологія праці, інженерна, промислова психологія, воєнна психологія, психологія торгівлі).

Збільшення масштабів виробництва вимагало розвиток наукових знань про управління, резерви зниження собівартості продукції тощо. Засновником школи наукового управління (1850-1920 р.р) вважають Фредеріка Вінслоу Тейлора, Ф. і Л. Гілбертів, Г. Ганта. Вони займалися дослідженням організації праці, спостереженнями, замірами і аналізом операцій ручної праці, стимулюванням трудової активності, мотивації праці.

Дослідження Ф. Тейлора (1856-1915р.р.) почалися в 1888р. з аналізу роботи двох вантажників сипучих матеріалів, яким було обіцяно більш високу оплату праці. У процесі експерименту вивчалися рухи рук, ніг, усього тіла, мінялися навантаження на лопату, сама форма лопати і. т. д. Кожну роботу Ф.Тейлор розбив на складові елементи, а елементи – на прийоми та рухи з метою скорочення часу на їх виконання, а також на усунення непотрібних і зайвих прийомів і рухів. У процесі проведення експериментів він робив виміри часу виконання окремих елементів і операцій, вивчав різні варіанти їхнього виконання і вибирав з них найкращий.

Це було першою спробою дослідження трудових рухів, а саме :

- відібрати 10 – 15 кращих працівників і проаналізувати їхні рухи та дії ;
- виконати точне дослідження всіх елементарних операцій, включаючи і використання знарядь праці;
- прохронометрувати трудові операції, рухи, дії, відібрати найбільш швидкий спосіб виконання кожної операції, руху, дії;
- виключати всі зайві, помилкові та повільні операції, рухи, дії;
- поєднати всі доцільні та ефективні рухи, дії зі знаряддями праці.

Головна мета розроблених методів полягає у тому, щоб будь-якими способами домогтися росту продуктивної праці робітників, хоча б і за рахунок їх понад експлуатації.

Велика увага в системі Ф Тейлора приділялася нормальному обслуговуванню робочих місць (інструментом, пристосуванням, тарою тощо).

На майстрів покладался обов'язок своєчасного забезпечення робочих місць усім необхідним для ефективної роботи, навчання робітників, у тому числі проведення їхнього інструктажу, видача завдань на день вперед.

Свої основні положення (принципи) Ф. Тейлор узагальнив у книгах

«Управління підприємством» (1903) та «Принципи наукового управління» (1911):

- 1) заміна емпіричних прийомів науковими дослідженнями елементів роботи;
- 2) розробка оптимальних методів здійснення роботи на базі наукового вивчення витрат часу, зусиль, рухів тощо;
- 3) вимір робочого часу за допомогою «одиниць часу»;
- 4) спеціалізація функцій як у виробництві, так і в управлінні. Кожен робітник і кожен управлінський працівник повинен знати, за яку функцію вони несуть відповідальність;
- 5) підбор, навчання і розміщення робітників на ті робочі місця де вони можуть принести найбільшу користь;
- 6) планування і підготовка роботи;
- 7) розробка точних інструкцій кожному працівнику, у яких по кожній роботі дається опис оптимальних методів її виконання;
- 8) оплата за результатами праці;
- 9) додаткова оплата за перевиконання норм, оскільки особиста зацікавленість є рушійним стимулом для більшості людей;
- 10) відділення адміністративної роботи від виробничої. Менеджери здійснюють функцію планування, а робітники – функцію виконання. Використання замість лінійних функціональних майстрів, які здійснюють керівництво над робітниками;
- 11) співробітництво між адміністрацією та робітниками у справі практичного впровадження науково розробленої системи і методів організації праці.

Прихильником Ф. Тейлора був Генрі Гант (1861-1919р.р.), який працював з ним у декількох компаніях. Він інтенсивно використовував в оперативному управлінні графічні методи, відомі нині як «графіки Ганта» по якому кожен робітник міг простежити за результатами своєї праці і розміром заробітку за годину, день, тиждень. Графік Ганта є попередником сіткового графіка Г. Гант вважав, що час примусу робітників до праці відійшов у минуле. Тепер основну увагу необхідно приділяти навчанню робітників новим навичкам із метою скорочення непродуктивних витрат часу.

Серед послідовників Ф. Тейлора особливо виділяється Френк Гілбрет (1868-1924) і його дружина Ліліан Гілбрет (1878-1958). Вони займалися питанням раціоналізації праці робітників, вивчення фізичних рухів у виробничому процесі і дослідженням можливості збільшення випуску продукції за рахунок росту продуктивності праці. Усі зусилля Ф. і Л. Гілбретів були сконцентровані на напрямку який пізніше отримав назву «вивчення рухів».

На початку 1900 років Ф. і Л. Гілбрет для вивчення робочих операцій стали застосовувати кінокамеру в сполученні з мікрохронометром для виконання хронометричних спостережень. Мікрохронометр – це годинник, що винайшов Ф. Гілбрет і який міг записувати інтервали тривалістю 1/2000сек. За допомогою стоп кадрів Ф. і Л. Гілбрет змогли виявити й описати 17 основних рухів кисті руки.

Крім вивчення рухів Ф. Гілбрет приділяв особливу увагу вивченню й аналізу всього процесу в цілому, а також питанням навчання працівників. Л.Гілбрет

приділяла значну увагу психологічним аспектам управління відстоювала принципи добробуту окремого працівника. У своїй праці «Психологія управління» (1914р.), яку вважають першою в цій галузі знань, вона стверджувала, що добре налагоджена діяльність, створення умов для неї, застосування обладнання тощо сприяють якісному виконанню роботи, що викликає у працівників почуття гордості за себе і свою роботу, самоповагу, забезпечує максимальне використання їх потенціалу[3].

Аналізуючи внесок школи управління в систему управління, сучасні дослідники виокремлюють такі її ключові позиції:

- 1) підвищення ефективності та продуктивності праці на підприємствах;
- 2) розроблення методологічних основ нормування праці;
- 3) стандартизування трудових операцій;
- 4) запровадження наукових методів підбору, розстановки і стимулювання працівників;
- 5) принципи організації праці були покладені в основу організації масового виробництва, створення конвеєрів.

Теорія наукового управління мала і свої недоліки, які виявлялися:

- 1) у спрощеному розумінні мотивації, тому що в основі цієї концепції лежало твердження про те, що єдиним рушійним стимулом людей є їхні потреби;
- 2) Ф. Тейлор був промисловим інженером, тому він дивився на робітника як на частину машини, як на засіб підвищення продуктивності праці;
- 3) в авторитарному керівництві, ігноруванні здатності кваліфікованих працівників продавати ідеї та пропозиції щодо вдосконалення роботи.

Школа «фордизму» (1899-1945р.р.)

Її засновник Генрі Форд (1863-1947) продовжив ідеї Ф. Тейлора в організації масово-потокowego виробництва. Він є автором двох книг «Моє життя, мої досягнення» і «Сьогодні і завтра» у яких сформував механізми чіткого контролю і планування, ефективного мотивування, конвеєрного складання, безперервних технологічних процесів, інноваційного розвитку, активного адміністрування.

Г. Форд сформулював основні принципи організації виробництва:

- 1) максимальний поділ праці, спеціалізація;
- 2) широке застосування високопродуктивного спеціального устаткування, інструментів і пристосувань;
- 3) розміщення устаткування по ходу технологічного процесу;
- 4) регламентований ритм виробництва продукції;
- 5) механізація транспортних операцій.

Потокові методи організації виробництва сприяли виникненню конвеєрних методів роботи. Перший конвеєр був запущений у 1913 році, економічний ефект від його впровадження перевершив усі очікування. Що хвилини з конвеєра сходило 6 готових автомобілів. Але конвеєризація виробництва сприяла різкому підвищенню темпу, інтенсивності і напруженості праці робітників при одночасній виснажливій монотонності їхньої праці.

Формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських стосунків (з 1930 р.)

Одним з недоліків школи наукового управління було те, що вона до кінця не усвідомлювала ролі і значення людського фактора, що у кінцевому рахунку, є основним елементом ефективності організації. Тому школу людських відносин, яка усунула недоліки класичної школи, часто називають неокласичною школою.

Вона поділяється на школу людських стосунків і школу поведінкових наук.

Школа людських стосунків (1930-1950). Засновниками школи людських стосунків є американські вчені: соціолог Мері-Паркер Фоллет (1868-1933) і професор Школи бізнесу Гарвардського університету Елтон Мейо (1880-1949).

М. Фоллет першою сформувала ідею про те, що вирішальний вплив на ріст продуктивності праці робітників роблять не матеріальні, а головним чином психологічні і соціальні чинники. В основі концепції людських відносин, на її думку, повинні лежати досягнення наукової психології. У роботах М. Фоллет знайшли відображення багато положень школи людських відносин: необхідність досягнення психологічних аспектів управління, проблеми «влади» і «авторитету», «інтеграція працюючих» (щоб люди працювали «один з одним»), справжня «гармонія інтересів» тощо. Однією з перших М. Фоллет висунула ідею «участі робітників в управлінні». Серйозну увагу у своїх роботах вона приділяла проблемі конфліктів в організації. Нею була висунута ідея «конструктивного конфлікту» та способи його вирішення.

Е. Мейо став знаменитим після експериментів на текстильній фабриці у місті Філадельфія в 1923-1924 рр. та в 1927-1932 рр. на заводах Western elektrik company в місті Хоторн.

Досліджуючи плинність робочої сили на текстильних підприємствах міста Філадельфії, Е. Мейо дійшов висновку, що головною її причиною буде не умови праці, як вважалося, а відсутність контакту між робітницями під час робочої зміни. Це істотно впливало на їхню задоволеність роботою і було головною причиною пильності. Вчений запропонував запровадити обов'язкові паузи для відпочинку впродовж дня. Це дало змогу робітницям спочатку перезнайдомитися, а потім, спілкуючись, утворити дружні компанії, що привело до зменшення плинності. Сам Е. Мейо так пояснював цей ефект: «Відбулася трансформація орди одиночок у соціальну групу».

Хоторнський експеримент був проведений у 4 етапи:

I етап. Вплив інтенсивності освітлення на продуктивність праці.

Результати були несподіваними для дослідників. Від поліпшення, як і від погіршення освітлення приміщення продуктивність праці підвищувалася. Проте зростала вона і в контрольній групі, умови в якій не змінювалися. Тобто в колективі діють чинники, які характеризуються не лише фізичними параметрами, а їхній вплив значно сильніший, ніж вплив фізичного середовища.

II етап. Експеримент зі складальницями реле.

Предметом експерименту була продуктивність п'яти жінок – складальниць, які були розміщені в окремій кімнаті для дослідження і одержували зарплатню залежно від їхньої спільної продуктивності. Досліджувані реагували практично на кожну зміну умов експерименту (збільшення частоти і тривалості перерв для



відпочинку та прийому їжі, або навпаки, зменшення аж до певної заборони) незмінним підвищенням продуктивності праці. Сумарний результат експерименту зводились до того, що протягом перших 13 періодів продуктивність праці робітниць неухильно зростає, будучи більш менш незалежною від діючого графіка перерв, поки не досягла 30 - 40 % вище початкового рівня. Так, наприклад, з початку 12 – го періоду, робітниці мали скорочений день в суботу, а також двох планових перерв. Але результатом було підвищення продуктивності праці на 11 %. Протягом 13 – го періоду кількість перерв була поновлена і робітниці стали одержувати на обід безкоштовні напої за рахунок компанії. Внаслідок цього продуктивність зростає на 4 %.

Дослідники стверджували, що конкретні особливості графіка перерв а їх проміжки і ті експериментальні зміни, вносилися в них протягом 13 – ти періодів, не мали жодного значення, а продуктивність праці збільшувалась за рахунок змін соціальних стосунків між робітницями і безпосереднім керівництвом. Група розміщена окремо від інших одержала, тим самим, особливий статус, що сприяло згуртованості групи. Не менш важливим є те, що члени групи несподівано відчули, що керівник виявляє до них більше уваги і робить це в більш товариській формі. Всі ці чинники разом з новою оплатою праці, яка залежна від продуктивності праці групи, а не фабрики загалом, призвели до того, що досліджувані виробили нові групові норми, які заохочували підвищення продуктивності праці, взаємовигоду і позитивне ставлення до керівництва.

Під час проведення експерименту був знижений контроль за роботою жінок з боку майстра. Учені визначали, що «перерви для відпочинку, безкоштовний обід, більш короткий робочий тиждень мали для жінок не таке велике значення, як відсутність безпосереднього контролю».

III етап. Опитування біля 20000 працівників

Виявлено, що продуктивність праці залежить як від самого працівника, так і від керівника та трудового колективу. Необхідність виявлення цього впливу вимагало проведення четвертого етапу експерименту.

IV етап. Колективне матеріальне стимулювання продуктивності праці Метою цього етапу було виявити вплив матеріального стимулювання на ріст групової продуктивності праці. Учені виходили з посилки, що робітники, які прагнуть більше заробити, будуть впливати на повільно працюючих, щоб вони збільшували продуктивність своєї праці. Однак і тут вчених чекала несподіванка. На практиці виявилось, що більш кваліфіковані робітники уповільнювали темп роботи через небажання долати норми, встановлені групою. А робітники, які раніше відставали, старалися працювати краще.

**Висновки Хоторнського експерименту.**

1. Люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчувають свою індивідуальність завдяки своїм стосункам з іншими людьми.
2. В результаті промислової революції та раціоналізації процесу сама робота значною мірою втратила привабливість, тому люди шукають задоволення в соціальних взаєминах.
3. Люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до

спонукання засобів контролю, що використовуються керівниками.

4. Значний вплив на результати діяльності організації мають стосунки підлеглих з керівниками. Тому керівники повинні більше уваги звертати на емоційні потреби підлеглих, на задоволення соціальних потреб, інтересів людей, на процеси адаптації робітників до зміни ситуації.

5. Учасники експерименту працюють старанніше від усвідомлення особистої причетності до експерименту (так званий Хоторнський ефект).

6. Важливу роль у менеджменті відіграє форма контролю.

7. Соціальні та психологічні чинники мають сильніший вплив на продуктивність праці за належно організованої роботи, ніж фізичні.

8. Кожна організація є також і соціальною системою.

Науковим результатом Хоторнського експерименту є обґрунтоване Е.Мейо поняття «соціальна людина» замість поняття «економічна людина», яке було стержнем наукового управління. Якщо для «людини економічної» стимулом є фінансова винагорода, то для «соціальної людини» - взаємини у робочій групі. З цього приводу Е. Мейо стверджував, що найважливішою характеристикою людини у системі управління є велике бажання бути свідомо пов'язаною з колегами по роботі. Ігнорування цього бажання або боротьба з ним спричинить в управлінні кризу, а доки умови формування робочої групи будуть незадовільними, фінансові стимули не діятимуть.

Школа людських стосунків відіграла помітну роль у становленні наукового менеджменту, стала основою формування школи поведінкових наук.

Школа поведінкових наук (з 1950 до сьогодні). Поведінкова або біхевіористська (англ. behavior - поведінка) школа належить до гуманістичного напрямку. Засновниками цієї школи є американські психологи Абрахам Маслоу (1908-1970), Кріс Арджеріс (1925), Девід Мак-Клелланд (1917), Дуглас Мак-Грегор (1906-1964), Фредерік Герцберг (1923) та інші. Головне завдання її прихильників – визначення та аналіз мотивів поведінки працівника і його взаємодії з іншими людьми в організаційному оточенні. Надбання цієї школи використовують до нині практично всюди; вони дають змогу підсилити мотивацію людей до праці. Більш детально ці питання будуть розглянуті в темі: «Мотивація трудової діяльності».

Незадоволеність станом справ призводить у 50 – х роках до становлення «емпіричної школи» (засновники П. Дракер, Р. Девіс, Е. Дейл). Вони запропонували систематизувати досвід найкращих управлінців, об'єднати кращі ідеї із класичної теорії та «школи людських відносин» і на основі такої інтеграції навчати менеджерів.

Системний підхід (грець. Systema. - ціле, що складається із частин) – сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, метою якої є досягнення певних цілей і яка ґрунтується на принципах самоорганізування, синергії і розвитку.

Синергія - (грец. – synergeia – співпраця, співдружність) – зростання сукупної ефективності управлінської діяльності внаслідок поєднання, інтеграції та взаємодії керуючої та керованої систем.

Тобто згідно з системним підходом ефективність кожної організації забезпечується не одним її елементом, а є результатом тісної взаємодії усіх

складових.

Найвагоміший внесок у розвиток системного підходу зробили Честер Бернард (1886-1961), який розглядав організацію як соціальну систему (людина, формальна структура, неформальна структура, статуси, ролі, фізичне та соціальне оточення), Пітер Друкер (1909 р. н.), який зосереджував увагу на ролі професіоналізму менеджера, самоуправлінні, організаційній спрямованості тощо.

У 1960-1970 рр. оформлюється ситуаційний підхід (Пітер Друкер (1909 р.н.), Ігор Ансофф (1929 р.н.), Майкл Портер (1947 р.н.) та інші). За їх концепцією немає єдиного правильного способу управління організацією та виробництвом, тому форми, методи та стилі управління повинні змінюватись залежно від умов діяльності підприємства, залежно від ситуації. При цьому менеджер повинен: знати процес управління, особливості індивідуальної та групової поведінки, процеси системного аналізу, методи планування, організування, мотивування, контролювання і регулювання, кількісні методи прийняття рішень; уміти оцінювати переваги і недоліки; правильно оцінювати фактори, які відіграють найважливішу роль у конкретній ситуації та обирати прийоми впливу на підлеглих, застосування яких матиме найменший негативний ефект. Ситуаційний підхід можна проілюструвати на прикладі дії пожежної команди. В залежності від того, що саме горить, пожежники використовують найрізноманітніші методи гасіння вогню: воду, вуглекислоту, пісок, зустрічний вогневий вал та інші.

## **2.2. Становлення і розвиток вітчизняної психології праці.**

Вітчизняна психологія праці тривалий час функціонувала як невід'ємна частина психологічної та управлінської науки колишнього СРСР. У її становленні і розвитку виокремлюють такі етапи (Л. М. Карамушка, Л. Е. Орбан-Лембрик ) [ 6 ] :

1. Зародження і розвиток психології праці і психології управління (20-30-ті р XX ст.).
2. Стагнація психології праці і психології управління (друга половина 30х -50-ті роки XX ст.).
3. Відродження психології праці і психології управління та їх розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х - кінець 90-х років XX ст.).
- 4.Розвиток сучасної вітчизняної психології праці і психології управління на основі суверенності, незалежності України.

Зародження і розвиток психології праці в 20- 30-ті роки XX ст. Проблеми психології праці в колишньому Радянському Союзі досліджували в психотехніці, в межах якої розробляли проблеми професійного добору і консультування, професійного навчання, створення психологічно обґрунтованих конструкцій машин, створення соціально-психологічної атмосфери колективу, стилю керівництва тощо. Другим напрямом постала проблема колективу, його впливу на особистість.

Уже в 1920 році російська психологія праці заявила про себе як зріла наука, це підтверджує І Всеросійська конференція по науковій організації праці, яка була

проведена 20 - 27 січня 1921 р. за підтримки народного комісара шляхів сполучення Л.Д. Троцького. Стан наукової та прикладної психології відображав кількість представлених організацій та теми більш як 60 доповідей. Так, Петроград представляли Інститут по вивченню мозку та його Центральна лабораторія праці з доповідями «Рациональне використання людської енергії в праці» (В.М. Бехтерев), «Принципи організації наукового вивчення праці.

Ергологія та ерготехніка» (В.Н. Мясіщев), «Методологічні основи професійної психології» (В.І. Рабінович), «Психоневрози праці та їх попередження» (Т.К.Розенталь), «Психологія та професійний відбір» (І.В. Евергетов) та ін.

Другий великий науковий центр - Москву - представляли Психологічний інститут при МДУ, Психоневрологічний інститут, Центральний інститут праці, Соціалістична академія, Всеросійський центр професійних союзів; провінцію - Інститут праці (Таганрог), Інститут виробництва праці (Івано-Вознесінськ), Інститут НОП (Казань).

Емпіричною базою наукових повідомлень став матеріал роботи вчених та лікарів на підприємствах та транспорті, телеграфних станціях, у військових госпіталях.

«Тейлористи» (А.К.Гастєв та ін.) вважали необхідним розвивати принципи та методи наукового управління Ф.В. Тейлора, стимулювати розвиток комплексу наук про працю (біомеханіку, організаційну психологію та ін.).

«Антитейлористи» (В.М. Бехтерев та ін.), відзначаючи цінність ряду ідей Ф.В. Тейлора, показували на необхідність використовувати власні досягнення в області гігієни праці, фізіології, рефлексології; оптимізація праці розглядалася ними в контексті задач гармонізації та оздоровлення усіх умов протікання трудових процесів - фізичних та соціальних.

Представники «Платформи 17-ті» (П.М. Керженцев та ін.) акцентували увагу на якісних особливостях принципів при соціалізмі та першочергової необхідності раціоналізації техніки та механізації виробництва.

Ентузіазм учених та підтримка держави у 20-30-х рр. обумовлювали значний успіх у розвитку психології праці, яка являлася органічною частиною наукового управління. Під керівництвом А.К. Гастєва, директора Центрального інституту праці, була створена система експертизи існуючих виробничих організацій, організаційного проектування трудових постів та робочих місць, включаючи весь ланцюг технології виробництва. При цьому реалізувалися ідеї тектології про прогресивний розвиток та функціонування організацій. В умовах нової економічної політики (НЕП) необхідно було розв'язувати задачі управління працею, які припускають науковий аналіз трудових процесів з метою їх оптимізації. Психологія праці (психотехніка) застосовувалася і в Збройних силах країни: вирішувалися задачі професіографування в різних видах військ, «підбору частин однієї боєздатності», «відбору комсостава», профвідбору на особливі військові спеціальності (пілотів, кулеметників, радіотелеграфістів та ін.), раціоналізації методів навчання військовим спеціальностям. Навіть в області партійної роботи обговорювались «методи обліку партійних сил», «метод перехресних характеристик», раціоналізація методів партійної роботи, партвпливів, типи партійних робітників та ін.

До 1930 р. питання профконсультації та профвідбору розроблялися у 141 науково-практичному підрозділі (у структурі вузів, наркоматів, відомств).

Багаточисленні психофізіологічні лабораторії займалися вивченням професійної працездатності, раціоналізацією режимів роботи та знаряддя, обґрунтуванням норм праці, профілактикою промислового травматизму.

Видаються журнали «Психофізіологія праці та психотехніка» (з 1928р.), «Радянська психотехніка» (з 1932 р.). У 1927-1934 рр. російські вчені брали участь у міжнародних психотехнічних конференціях, вибирались в склад Міжнародного правління психотехнічних з'їздів. VII Міжнародна психотехнічна конференція (1931 р.) відбувалася в Москві.

Стагнація психології праці ( друга половина 30-х-50-ті роки ХХ ст.)

Зміна економічних пріоритетів держави у 30-х рр. відобразилася і на прикладних галузях науки. «Стройки соціалізму» вимагали дешевої робочої сили, постачання яких якоюсь мірою забезпечувалися масовими репресіями.

Зрозуміло, що застосування наукових методів оцінки та оптимізації праці становилися все більш надлишковим. Стахановський рух нерідко супроводжувався порушенням техніки безпеки, що призводило до протестів інженерів та вчених. Політизація життя в країні вела до того, що при працевлаштуванні головним ставало походження, а не кваліфікація та здібності людини. Посилювалися адміністративні міри управління працею: з 1929 р. були введені штрафи за порушення трудової дисципліни, з 1932 р. - засудження на 5-10 років, з 1940 р. - кримінальне покарання за спізнення на роботу більше посилилася критика. Постанова ЦК ВКП (б) від 4 червня 1936 р. «Про педологічне збочення в системі наркомпросів» по суті до 1960-х рр. зупинила розвиток усіх прикладних та теоретичних напрямів психології, пов'язаних з оцінкою індивідуальних відмінностей людей, з використанням експериментальних методів у суспільних науках, що привело до стагнації психології праці.

Таким чином, у нашій країні у другій половині 30-х років ХХ ст. розвиток соціальної психології та психології праці майже припинився, а разом з ним припинили дослідження проблем управління та його психологічних особливостей, заборонили рефлексологію і психотехніку. Це було спричинено тим, що соціальна психологія, кібернетика, психологія праці, наукове управління та деякі інші науки, що інтенсивно розвивалися на Заході, за своїми методологічними принципами не відповідали комуністичній ідеології. Однак дослідження в галузі соціальної психології, психології праці, наукового управління повністю не припинили. Саме тому терміни «розрив», «перерва» лише частково характеризують розвиток психології праці. У межах інших наук, зокрема загальної психології, продовжували розроблення проблем колективу, психології виробничих бригад, колективної стаханівської праці, розвитку індивідуального і колективного змагання. Не припиняли досліджень розвитку промислової проблематики у психології праці. Об'єктами психологічних досліджень були проблеми ініціативності, вплив оцінок належних до групи осіб на розвиток творчості, продуктивність праці. Отже, про абсолютну «перерву» не йдеться.

Відродження психології праці та її розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х — кінець 90-х років XX ст.). Наприкінці 50-х – на початку 60-х років XX ст. в нашій країні почалося відродження соціальної психології, психології праці, а отже і розроблення психологічних проблем управління, що стало наслідком розвитку самої психологічної науки, практичних і теоретичних потреб суспільства щодо вдосконалення управління, пом'якшення суспільно-політичного клімату в країні.

Початок постіндустріальної епохи у розвитку людства став імпульсом бурхливого розвитку вітчизняної психології праці та психології управління. Загалом цей процес зумовив такі тенденції:

1) Підвищення вимог до керівників та їх діяльності. Передумовою цього була інтелектуалізація праці, зростання професійного та освітнього рівня робітників, їх матеріальних і духовних потреб, усвідомлення залежності розвитку людства від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості. Це значно підвищило вимоги до рівня керівництва, а отже і до керівника, вимагало інноваційного підходу до підготовки і розвитку кадрів управління, зумовлювало впровадження нових управлінських технологій. Окреслився перехід в управлінні від зовнішнього контролю до регуляції соціальної поведінки через суб'єктність, розуміння малої групи в управлінні як психосоціальної реальності. У трудовій діяльності стали все частіше враховувати широкий спектр психологічних особливостей людини, її індивідуальні можливості. Психологи, які займалися проблемами управління, вийшли за межі концепції людських відносин і зосередилися на вивченні різних аспектів соціальної взаємодії, влади, авторитету, лідерства тощо.

Основна мета полягала в підвищенні ефективності діяльності організації завдяки розвитку особистісних і професійних можливостей працівників, реалізації їх особистісного потенціалу.

2) Безпрецедентність політичних, економічних, технологічних, соціальних, гуманітарних змін у світі. Ці зміни сприяли прогресу, пошуку людьми нових можливостей застосування своїх здібностей, набуття нових знань і вмінь, водночас містить дестабілізуючий ефект, напруженість, спричиняють зниження ефективності діяльності.

Отже, реальна потреба вдосконалення управління економічними, соціальними засобами покликала до життя спеціальну науку – психологію управління, яка повинна була пояснити, обґрунтувати процеси, недоступні іншим галузям управлінського, психологічного знання, оснастити практику ефективними методологією та інструментарієм.

Розвиток сучасної вітчизняної психології праці на основі соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

Нова соціально-економічна парадигма в суверенній незалежній Україні зумовила розвиток і вивчення психології праці. Процес демократизації пострадянських суспільств, українського в тому числі, трансформація їх соціально-економічних систем потребували відповідної готовності людського чинника. Будь-які зміни в реальному житті, ефективність чи неієздатність реформ в усіх сферах буття суспільства мали передумовою або наслідком

принципово нові психологічні мотивації. Все це актуалізувало прикладну роль психологічних дисциплін, психології праці зокрема, значно поживило теоретичні дослідження у цій сфері.

Підвищення ролі та активності людини у виробництві, дорівнює як і відповідальності та масштабу наслідків за рішення, які приймаються, почало вимагати нового розуміння самої людини - вже не як суб'єкта праці, але і як активного суб'єкту свого життя. Професійна діяльність уже не могла розглядатися вузько - як виключно виробнича активність. Життя зажадало перегляду багатьох сталих парадигм соціальних наук, освіти, управління, підготовки персоналу, кар'єри людей. Втіленням нового підходу до діяльного суб'єкта праці є акмеологія, психологія професіоналізму, управління людськими ресурсами та інші, наукові дисципліни, які ще формуються.

Проблеми, які вивчає психологія праці на сучасному етапі, такі :

1. Методологія психології праці.
2. Психологічна професіографія.
3. Історія психології праці.
4. Психологічна трудова експертиза.
5. Психологія професійної освіти : психологія трудового виховання; психологія трудового навчання; психологія тренування; психологія підготовки до різних видів праці.
6. Психологія організації праці : раціоналізація робочого місця; режим праці і відпочинку; профілактика втоми, моногонії; управління міжособистісними відносинами та психологічним кліматом.
7. Психологія пристосування умов праці до вимог людини : раціоналізація фізичного та соціального середовища; розвиток інженерної психології, ергономіки; організаційної психології.

Отже, психологія праці пройшла коротку, але повну драматичних поворотів історію. Основні ідеї теоретиків психотехніки дали поштовх розвитку сучасній науці « Психології праці». Вона утвердила принцип гуманізму як основний принцип вирішення прикладних завдань.

**Висновки**

1. Становлення психології праці датується 1879 роком, коли створена Вільгельмом Вундтом (1831-1920р.р.) перша у світі психологічна лабораторія стала міжнародним центром експериментальної психології, в якій вивчались окремі психічні функції.
2. Становлення психології праці підготовлена рядом законоположень про працю, безпосереднім розвитком та концентрацією промислового виробництва, утворюванням бірж праці, а також під впливом праць Г.Мюнстенберга.
3. В історії зарубіжної психології праці виділяють такі етапи:
  - 1) розвиток науки про працю, управління людьми в процесі виробництва (1850-1950):
    - а) школа наукового управління (1850-1920р.р.). Засновники – Ф.У.Тейлор, Ліліан та Френк Гілбрети, Г.Гант та ін.;
    - б) школа «фордизму»(1899-1945р.р.) Засновник –Г.Форд;
  - 1) формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських

стосунків (концепція людських відносин):

а) школа людських стосунків (1930-1950р.р.). Засновники – М.Фоллет, Е.Мейо;

б) школа поведінкових наук (з 1950р. до сьогодні). Представники – Д.Мак-Грегор, Ф.Герцберг, А. Маслоу, Р.Лайкерт;

2) «Емпірична школа» (П. Дракер, Р.Девіс, Е.Дейл) з 50-х р. ХХ ст. ;

3) Формування системних та ситуаційних підходів з 50-х р. (Ч.Бернер, Г.Саймон, Р.Мокер, Дж. Вудсворд, Д.Ламбада та ін.).

4. Формування вітчизняної психології праці пов'язано з іменем І.М.Сеченова, який працював в Одеському університеті. Історія вітчизняної психології праці має такі етапи:

1. Зародження і розвиток психології праці (друга половина 30-х -50-ті роки ХХ ст.)

2. Становлення психології праці (друга половина 30-х-50-ті роки ХХ ст)

3. Відродження психології праці, її розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х-кінець 90-х років ХХ ст).

4. Розвиток сучасної вітчизняної психології праці на основі нової соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.