

**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 №3. Психологія праці: основні складові дисципліни

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. Основні складові дисципліни.
2. Інженерна психологія.
3. Ергономіка.
4. Організаційна психологія.
5. Професійна орієнтація та професійне навчання.

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. 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.
4. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
5. Семак О.О. Основи інженерної психології”: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2006. – 106 с.
6. Гульчак Ю.П., Северин Л.І. Основи інженерної психології. Навч. посібник. Частина І.-Вінниця: ВНТУ, 2004. – 105 с
7. 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.

Текст лекції

Психологія праці продовжує інтенсивно розвиватися. Тому, доктор психологічних наук В.А. Толочек у своїй книзі «Сучасна психологія праці» (2005р.) стверджує про наростаючу необхідність розрізняти два «масштаби» психології праці як «комплексу наукових дисциплін», предмети дослідження яких на протязі ХХ століття все більш розрізняються та «розходяться». Він позначає та розділяє два різних плани, два контури сучасного стану психології праці – «зовнішній» та «внутрішній». Один з яких орієнтується на

вивчення діяльності окремої людини (як індивіда, як суб'єкта праці, як особистості, як індивідуальності). Інший план орієнтований на вивчення трудової діяльності людини в широкому соціальному, економічному, культурному, історичному, організаційному та інших контекстах.

Саме тому перший, «внутрішній» план В.А. Толочек називає психологією праці у вузькому розумінні. Другий, «зовнішній», інтегруючий у собі нові й суміжні та далекі одна від іншої дисципліни, позначає як психологію праці в широкому розумінні слова. Розділивши два плани науки, можна точніше позначити «координати» та специфіку основних компонентів дисципліни психології праці в широкому розумінні, виділяють шість основних «компонентів», шість «складових» психології праці в широкому розумінні:

- психологія праці (у вузькому розумінні);
- інженерна психологія;
- ергономіка;
- організаційна психологія;
- професійна орієнтація;
- професійне навчання.

Очевидно, що психологія праці в широкому розумінні постійно відчуває пульсуючий вплив на її стан як послідовно розвиваючихся традиційних, «класичних» психологічних дисциплін, так і інтегральних, «нових» наукових дисциплін. Досягнення вікової психології не можуть не відобразитися на розумінні, наприклад, професійно важливих якостей (ПВЯ) у психології праці, диференційної психології - психічних станів людини, пов'язаних з працею (стрес, монотонність, втомленість та ін.). З іншого боку, розвиток нових інтегральних дисциплін (акмеологія, андрагогіка та ін.) не може не відобразитися на розумінні у психології праці професіоналізму суб'єкта, його детермінант та складових, на технологіях професійного навчання, підготовці та перепідготовці кадрів.

Разом з цим, очевидно, що «об'єм» наукових дисциплін, які визначають психологію праці в широкому розумінні слова, також перемінливий у часі. У середині ХХ ст. ведучу роль внаслідок технічної збудженості виробництва набула інженерна психологія. Саме в цій області були зосереджені найбільш кваліфіковані наукові кадри, велися масштабні та послідовні дослідження. У 1960-1970-ті рр., в зв'язку з актуалізацією «людського фактору» на лідируюче місце виходить ергономіка, яка займає все більш автономну позицію, з 1980-х рр. - організаційна психологія, яка стала самостійною дисципліною. З 1990-х рр. до теперішнього часу найбільш динамічно розвиваючоюся дисципліною є професійне навчання дорослих.

3.2. Інженерна психологія.

Подальший розвиток технічного прогресу супроводжувався виникненням у середині ХХ століття серйозних протиріч між потребами виробництва, яке швидко набирало темпів, та його науковим забезпеченням. Впровадження автоматизованих систем управління (АСУ) в різні галузі народного господарства суттєво змінило структуру професійної діяльності людини. Віднині переважали не енергетичні, а інформаційні функції, тобто функції

програмування та розвитку виробничих ресурсів.

Удосконалення техніки шляхом покращення її параметрів у межах існуючих технологій було пов'язане з інтенсифікацією технологічних процесів, із впливом на організм людини несприятливих факторів (монотонність, шум, вібрація і т.д.) Усе це зумовило додаткові навантаження для людини, змушуючи її працювати на межі психофізіологічних можливостей.

Ситуація суттєво загострилася в роки другої світової війни, коли нову техніку не змогли ефективно використовувати навіть добре навчені спеціалісти.

Вимоги, які до них висували, перевищували їхні психофізіологічні можливості.

Це призвело до чисельних аварій, ретельний аналіз яких показав, що вони сталися внаслідок помилок, які допускала людина через неправильно спроектовану техніку. Отже, з вичерпанням можливостей професійного відбору і навчання спеціалістів на перший план виступила проблема пристосування техніки та умов праці до людини.

З розвитком та удосконаленням техніки зростало й значення людського фактора на виробництві. Функціонування технічних пристроїв і операції людини з ними вже розглядалися у взаємозв'язку, що спричинило формування поняття системи «людина-машина» (СЛМ), яка має такі особливості:

- управління об'єктом здійснюється дистанційно, тобто інформація про об'єкт обмежена і в просторі, і в часі, та відображається за допомогою інформаційних моделей;
- людина не має жорсткої програми своїх дій, оскільки неможливо передбачити всі професійні задачі та способи їхнього вирішення;
- оператор при виконанні функцій управління переважно працює у режимі дефіциту часу;
- велика відповідальність за прийняття рішень створює значне психічне напруження, яке негативно впливає на ефективність професійної діяльності оператора;
- професійна діяльність оператора СЛМ пов'язана із вирішенням задач, що потребують прогностичних оцінок.

Досягнення основної мети – високої ефективності СЛМ – передбачає виконання двох основних умов:

- покращення технологічних характеристик трудового процесу;
- покращення умов праці та характеристик трудового процесу, які стимулюють трудову активність людини і, як результат, визначають її ставлення до праці.

Покращення технологічних характеристик трудового процесу можна досягти шляхом:

- ☐ мінімізації часу використання окремих дій чи операцій трудового процесу;
- ☐ унеможливлення грубих помилок, які спричиняють аварії;
- ☐ мінімізації ймовірності помилок, які можуть впливати на стан оператора, на перебіг технологічного процесу або на якість кінцевого продукту;

□ запобігання навантаженням, які погіршують функціональний стан людини або негативно впливають на її здоров'я, тобто підтримання необхідної працездатності людини у заданому часі її роботи.

Стимулюванню трудової активності людини сприятимуть:

- підвищення надійності функціонування технічних систем;
- раціональна конструкція техніки;
- відповідність рівня підготовки оператора рівневі складності технічних систем;
- естетичний вигляд технічних систем і виробничих приміщень;
- мінімізація впливу шкідливих зовнішніх факторів.

Трудова активність стимулюється не тільки покращенням характеристик трудового процесу, а й соціальними умовами взагалі, що визначає загальне ставлення людини до праці.

По-друге, практика доводить, що передбачити всі ситуації неможливо, і тому керівна та організуюча роль в управлінні залишається за людиною. Тільки людина здатна творчо мислити, що допомагає їй розв'язувати складні проблемні ситуації, нові, не передбачені програмою завдання.

Кілька прикладів. Американські дослідники підраховали, що надійність автоматизованих систем при польоті навколо Місяця становить лише 22%, а з участю людини – 70% і зростає до 93%, якщо людині надати можливість ліквідувати недоліки у роботі різних систем.

Про важливість інженерно-психологічного, ергономічного підходу до проектування систем «людина-машина» свідчать дані американської статистики:

40% загальної кількості відмов при випробуванні ракет, 63,6% - на морському флоті, майже 81% - в авіації, що зумовлено помилками людини в управлінні. За даними ООН щороку 250 тис. людей гинуть в автокатастрофах, а понад 7 млн.

зазнають травми. Крім цього, доведено, що у близько 80% випадків такі аварії відбуваються внаслідок неадекватних дій людини. За даними англійського психолога і соціолога Л.Г.Кларка, унаслідок нервово-психічних захворювань оператори і диспетчери АСУ втрачають працездатність у віці 40 – 45 років, що веде до значних економічних і соціальних втрат для суспільства.

У березні 1957 р. на Всесоюзній конференції з питань психології праці у Москві було прийнято рішення про перехід від психотехнічного напрямку дослідження трудової діяльності до психології праці в сучасному її розумінні.

Крім цього, було визначено самостійну галузь психологічних досліджень - інженерну психологію. Вже у 1959 р. постала лабораторія інженерної психології у Ленінградському державному університеті, яку очолив Б.Ф. Ломов.

Слід зазначити, що в США та Англії такі лабораторії з'явилися ще в середині 40-х років.

Отже, впровадження і експлуатація нової техніки і технологій висунули й

нові проблеми, що стали передумовою виникнення і розвитку такої галузі знань, як інженерна психологія. Перша з них – це суттєва відмінність між проектувальною та експлуатаційною надійністю систем «людина-техніка-середовище». Друга – зростання нервово-психічних захворювань, викликаних так званим «індустріальним стресом». Третя – зростання травматизму на виробництві, в транспорті та в побуті. Четверта – висока плінність кадрів через незадоволення працівника своєю працею, відсутність можливостей розвитку особистості працівника, а також наявність «психологічного бар'єру» щодо нових видів автоматизованої діяльності.

Таким чином, на стику психологічних і технічних наук виник комплекс спеціальних теоретичних та прикладних проблем, пов'язаних зі створенням комбінованих систем «людина-машина». Вирішення цих проблем тільки інженерними методами стало неможливим. Необхідно було мати інформацію про психічну діяльність людини в сучасних технічних системах, комплексах для вдосконалення їх проектування, створення, експлуатації, транспортування, ремонту тощо. Потреба у визначенні цієї інформації і зумовила появу нової галузі знань – інженерної психології.

Інженерна психологія – це наукова дисципліна, що вивчає об'єктивні закономірності процесів інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення та експлуатації СЛМ.

Завдання інженерної психології:

1)Аналіз функцій людини в СЛМ. Вивчається та аналізується структура діяльності оператора, методи опису його діяльності та режиму роботи. При цьому фокусуються цілі, мотиви, засоби і види операторської діяльності та розробляються критерії їхньої оцінки.

2)Вивчення процесів приймання інформації оператором. Досліджуються особливості характеристик сенсорного «входу» людини, специфіка роботи аналізаторів, процесу сприймання та переробки інформації з метою визначення вимог і рекомендацій, щодо форми та темпу її подавання і поєднання різних форм, застосування кодів та побудови в цілому, як і інформаційної моделі.

3) Вивчення процесів зберігання інформації та прийняття рішень оператором. Розглядаються питання зберігання та відновлення інформації в пам'яті людини, її характеристики, види, особливості формування еталонів.

Вивчається вплив цих процесів на етапі інформаційної підготовки прийняття рішень, а також індивідуально-психологічні особливості оперативного мислення оператора.

4) Дослідження працездатності оператора. Аналізуються структура керуючих дій оператора, механізм їх регуляції з боку вищої нервової системи, швидкість і точність їх виконання. Вивчаються фактори, що впливають на працездатність і втому оператора, вирішуються питання забезпечення раціонального режиму його праці та відпочинку, контролю за діяльністю.

5) Аналіз групової діяльності операторів. При вирішенні цього завдання розглядаються питання організації обміну інформацією між членами групи, їхньої сумісності та спрацьованості, роль лідера, соціально-психологічний

клімат, особливості конфліктних ситуацій та шляхи їхнього розв'язання.

6)Професійна підготовка операторів. Визначаються умови, методики та критерії профвідбору, формування необхідного рівня психологічної підготовки, засади організації навчання та розробки критеріїв його оцінки, принципи побудови тренажерів та організації тренувань.

7)Вивчення впливу психологічних факторів на ефективність СЛМ.

Вивчається динаміка працездатності оператора, з'ясовуються допустимі норми його роботи в різних умовах діяльності. Крім того, вирішуються питання впливу різних факторів на швидкість і точність роботи оператора, що пов'язано з розробкою експериментальних методик і критеріїв оцінки надійності роботи оператора та СЛМ в цілому. Розробляються методи організації «діалогу» людини і машини з акцентуванням на раціональне конструювання засобів відображення інформації та органів управління.

8) Організація робочого місця оператора. Обґрунтовується вибір робочої пози оператора, розміщення пульта управління, його розмірів та форми, розташування необхідного обладнання, з'ясовується вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність оператора.

9) Інженерно-психологічне проектування та оцінка СЛМ. Це є узагальненим завданням, при вирішенні якого враховуються усі попередні результати. При цьому беруться до уваги методологічні принципи проектування та оцінки СЛМ. Для кожного з етапів визначаються певні цілі, завдання і методи оцінювання при проектуванні, побудові та експлуатації СЛМ.

10. Визначення економічної ефективності інженерно-психологічних розробок. Визначаються річний економічний ефект, коефіцієнт економічної ефективності і термін окупності інженерно-психологічних розробок (ІПР).

За пройдене більше половини століття розвиток із інженерної психології виділилися повноцінні «дочірні гілки», зокрема авіаційна та космічна психологія.

Авіаційна психологія - галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні закономірності трудової діяльності авіаційних працівників. Основи авіаційної психології формувались під впливом теоретичних, методологічних та методичних положень фізіології, медицини та психології.

Космічна психологія – галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні особливості праці космонавта, залежність цих особливостей від ряду специфічних факторів (невагомості, гіподинамії, відносної сенсорної деривації тощо), а також способи і методи цілеспрямованої організації психічної діяльності космонавта в ході підготовки і здійснення космічних польотів.

3.3. Ергономіка.

Термін «ергономіка» (гр. *ergon* - робота і *nomos* – закон) запропонував у 1857р. польський природодослідник Войтех Ястшембовський. Під ергономікою розуміється область знання, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту.

До складу ергономіки входять прикладні розділи інженерної та медичної

психології, психофізіології, гігієни праці, технічної естетики, кібернетики та інших наук.

Встановлення ергономіки як наукової дисципліни відбулося в зарубіжних країнах (США, Англії та ін.) у 1940-1950 р. Хоча її зачатки виявлялися ще у первісних людей, які виготовляючи знаряддя праці, надавали їм зручної форми, що збільшувало можливості виконуючих органів.

Предметом ергономіки є комплексне вивчення і оптимізація системи «людини-машина-середовище». Спільно з інженерної психологією ергономіка розв'язує проблеми надійності і стабільності роботи оператора, розподіл функцій між людиною і машиною, досліджує вплив напруження, втоми, стресу на ефективність праці людини та ін. Однак, на відміну від інженерної психології, ергономіка вивчає взаємодію людини з технікою не лише на виробництві, а і у сферах побуту та відпочинку.

Основною метою ергономіки є безпека праці. У 1970 – 1980 рр. у СРСР суб'єктивні причини травматизму в промисловості (помилки людини) домінували над об'єктивними (несправність техніки), в середньому складала: 22% важкі нещасні випадки – порушення технології самими працівниками, 19% - грубе порушення правил техніки безпеки потерпілими, 16% - погана організація робочого місця, 7% - несправність обладнання, 4% - погане навчання персоналу.

Другою метою ергономіки є підвищення ефективності СЛТС. Згідно спеціальним дослідженням, які були проведені в середині 1980-х р., вже через 15 хв. роботи за екраном комп'ютера у людини спостерігалось стомленість очей та розлад кольорового зору. Істотне та стабільне підвищення праці операторів забезпечувалося вже зміною співвідношення яскравості екрану та навколишнього середовища з 3..1 до 5..1, збільшенням розмірів знаків на екрані 3,1- 4,2 мм, зниженням сили удару по клавіші до 25-150 г, зменшенням довжини пробігу клавіші до 1-4 мм і т. д.

Третя мета ергономіки складається з забезпечення умов для розвитку особистості працівника в процесі праці. Вона припускає, оптимальну інтенсивність напруженості праці всіх профілів, підвищення її інтелектуальної насиченості, якості загальної та професійної підготовки робітників та ін.

У сукупності позначені цілі визначають сім теоретичних задач ергономіки:

1. Розробка теоретичних основ проектування діяльності людини – оператора з урахуванням особливостей технічних систем та середовища.
2. Дослідження закономірностей взаємодії людини з технічними системами та навколишнім середовищем.
3. Формулювання принципів свідомості СЛТС та алгоритмів діяльності людини.
4. Висування та перевірка гіпотез про перспективи розвитку праці СЛТС.
5. Створення методів дослідження проектування та експлуатації СЛТС.
6. Розробка специфічних категорій ергономіки, яка відображає особливості її предмету, змісту, методів.
7. Пошук та опис фактів, які демонструють зв'язок праці людини з

ергономічними параметрами технічних систем та зовнішнього середовища. В сучасних умовах найінтенсивніше ергономіка розвивається у воєнно-промисловій галузі. За ринкової економіки на розвиток ергономіки впливає зростання конкуренції у виробництві побутових та промислових товарів та у сфері послуг.

3.4. Організаційна психологія.

Подальший розвиток праці та послідовне впровадження досягнень науки в практику не могло призвести до усвідомлення та визнання досить неоднозначної ролі соціального середовища, яке оточує людину.

З 1930-х р., з початку становлення «школи людських відносин», все частіше та все більш переконливо вчені говорять про сукупність соціальних та соціально-психологічних детермінант праці людини, серед яких виділяють міжособистісні відносини, стиль управління, організаційну структуру та багато ін.

Початок 1960-х р. знаменуються становленням нової самостійної гілки психології праці – організаційної психології або психології організаційного розвитку.

Організаційна психологія - прикладна галузь психології, яка вивчає основні аспекти діяльності та поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психічного здоров'я членів організації.

Предметом дослідження організаційної психології є різноманітні психічні феномени та поведінка людей в організаціях, а також фактори, їх детермінуючі.

Проблема ефективності роботи підприємства в організаційній психології розглядається на різних рівнях: підприємство в цілому, робочі групи та окремого індивіду.

Соціальна організація в широкому розумінні представляє собою усвідомлено координуючи соціальне утворення, яке має визначені границі та функціонуючі на відносно постійній основі для досягнення загальних цілей членів співтовариства. Необхідність наукового підходу до системи вивчення та вирішення проблем організацій визначається тим, що основними моментами їх функціонування та розвитку є неоднозначні процеси взаємодії людей, які мають різні цілі, інтереси, необхідності, погляди.

В організаційно-психологічних дослідженнях розглядається ряд взаємопов'язаних положень:

- 1) поведінка окремих робітників залежить не тільки від індивідуальних особливостей, але й від зовнішнього середовища, особливостей самої організації та функціонуючих у ній груп;
- 2) ефективність організації визначається діяльністю її персоналу;
- 3) науковий підхід сприяє більш успішному рішенню проблем організацій, які виникають в наслідок її розвитку та розвитку суспільства;
- 4) сутність організації та суб'єкта діяльності історично мінливі, як і уявлення про них учених та практиків.

Ледве сформувавшись, як самостійна галузь наукової та прикладної

психології, організаційна психологія створює передумови для становлення на її основі «дочірніх» галузей - нових наукових та прикладних дисциплін (психологія організаційного розвитку, психологія управління, організаційна культура, соціологія організацій та ін.).

Формально сутність організаційної психології можна позначити як розвиток та специфічне розділення вихідної формули психології праці як системи «суб'єкт-об'єкт» в більш розгорнуту форму: система «соціальне середовище» – організація – корпоративна культура – соціальна група та групові норми – суб'єкт – об'єкт – соціальна сфера.

3.5. Професійна орієнтація та професійне навчання.

Професійна орієнтація одна із складових психології праці. Становлення цієї наукової дисципліни та практики датується 1908 р., коли лікар Ф. Парсонс відкрив у Бостоні перше бюро консультування молоді у виборі професії.

Наступні два десятиліття цей напрямок активно розвивається в США та країнах Західної Європи.

Професійна орієнтація – науково обґрунтована система практичної підготовки людини до свідомого професійного самовизначення, яка охоплює систему заходів, спрямованих на ознайомлення її зі світом професій і суспільними потребами в них.

Основними тенденціями в розвитку цієї дисципліни є:

- ☐ активне використання психодіагностики;
- ☐ активне використання наочних засобів, описів професій і конкретних робочих постів;
- ☐ становлення діалогового режиму консультування клієнта як шляху його самореалізації в житті в професійній сфері, як шляху самопізнання, а не тільки ознайомлення з наявними професіями, навчальними закладами і вакансіями.

Професійна орієнтація у свою чергу, також, розподіляється на декілька самостійних напрямків діяльності, які відрізняються своєю методологією і методичним інструментарієм:

- ☐ профінформація;
- ☐ профагітація;
- ☐ профпросвіта;
- ☐ профдіагностика;
- ☐ профконсультація.

Професійне навчання – посередництво досвідченого професіонала в оволодінні суб'єктом певної професії.

Традиційно професійна орієнтація та професійне навчання рухалися паралельно, орієнтуючись перш за все на лиця підліткового віку, виходячи з твердження «навчання та професія – на все життя».

Зміна державного устрою України, структурні зміни в економіці, поява інституту безробітних на початку 1990-х р. внесли серйозні корективи в практику, яка склалася раніше. Частина задач професійного навчання вирішується в традиційних формах середньої та вищої професійної освіти, частина – в системі регіональної служби зайнятості, частина – в системі

короткотермінових підготовок та перепідготовок, в тому числі – на базі першої вищої освіти, частина – в системі корпоративного навчання. Змінюється сама концепція професійної освіти: «від освіти – на все життя до освіти через життя».

Ключовий момент професійної освіти – посередництво персоналу, який має досвід в оволодінні суб'єктом певної професії. До кінця XX ст. необхідність в такому періодичному посередництві об'єктивно з'являється все більш частіше.

Відповідно все більше збільшується і число необхідних спеціалістів – посередників, які спеціалізуються в різних предметних областях, спектр яких теж постійно розширюється. Професійний розвиток працівників уже немислиться без його особистісного розвитку, його розвитку як індивідуальності, без розробки нових засобів, форм, методів навчання. В зв'язку з розширенням вікових меж людей, які навчаються актуалізується роль нових педагогічних дисциплін – андрології, андрогогіки, акмеології.

Разом з тим все жорстокіше заявляють про себе «прозаїчні» фактори та критерії професіонального навчання – як відображення позиції керівника, підприємця, хазяїна підприємства: цілеспрямованість навчання саме цього, а не іншого робітника, тривалість, терміни та форма, вартість.

Висновки

1. Психологі праці продовжує інтенсивно розвиватися і тому необхідно розрізняти два «масштаби» психології праці як комплексу наукових дисциплін :

психологію праці у вузькому розумінні і психологію праці у широкому розумінні.

2. Психологія праці у широкому розумінні має шість складових:

- ☐ психологію праці (у вузькому розумінні);
- ☐ інженерну психологію;
- ☐ ергономіку;
- ☐ організаційну психологію;
- ☐ професійну орієнтацію;
- ☐ професійне навчання.

3. Інженерна психологія – це наукова дисципліна, що вивчає об'єктивні закономірності процесів інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення та експлуатації СЛМ.

4. Ергономіка – складова частина психології праці, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності безпеки та комфорту.

5. Організаційна психологія – складова частина психології праці, яка вивчає основні аспекти діяльності та поведінки людей в організації з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психологічного здоров'я членів організації.

6. Професійна орієнтація – науково-обґрунтована система практичної підготовки людини до свідомого професійного самовизначення, яка охоплює

систему заходів, спрямованих на ознайомлення її зі світом професії і суспільними потребами в них.

7.Професійне навчання – посередництво досвідченого професіонала в оволодінні суб'єктом певної професії.