1. **Назвіть та охарактеризуйте предмет та основні завдання психології праці.**

*Предметом* вивчення психології праці є людина як учасник процесу створення цінностей споживання. Психологія праці досліджує психологічні особливості діяльності людини в трудових умовах: психологічні закономірності, психічні процеси й властивості особистості від взаємозв’язку з предметами, знаряддями праці та з фізичним і соціальним середовищами.

На сьогодні стикаємося з етичним парадоксом психології праці: чим більше ми вивчаємо суб’єкта праці (його принципову можливість до спонтанності та рефлексивності), тим більшою мірою ми позбавляємо людину її суб’єктності. Чим більше ми вивчаємо (пізнаємо) суб’єкта, тим більшою мірою ми позбавляємо його психіки, тобто перетворюємо в легко передбачуваний у своїх діях суб’єкт, якому не потрібна «рефлексія», оскільки все за нього й вирішує психолог або керівник, який користується результатами досліджень і рекомендаціями психолога про те, як працювати з персоналом. Керівники та «замовники» чекають від психолога рекомендацій, за допомогою яких було б легше управляти працівниками, передбачати будь-які їх реакції на ті чи інші дії начальства, але це створює основу для маніпуляції.

*Основні завдання,* які визначені для психології праці на практиці – гуманізація праці та підвищення її продуктивності. Гуманізацією є профілактикою перевтоми професійних захворювань, запобігання виробничого травматизму та професійної деформації особистості, підвищення змістовності праці, створення умов для всебічного розвитку працівника, його здібностей.

Завдання психології праці можна поділити на дві групи: 1) теоретичні (дослідницькі) та 2) прикладні.

1. *теоретичні (дослідницькі) завдання* тісно пов’язані з психологічними особливостями суб’єкта праці (людини):
* вивчення і дослідження особливостей психічних пізнавальних процесів як регуляторів трудової діяльності та їх розвитку в діяльності;
* вивчення емоційно-почуттєвої сфери і вольових якостей особистості як регуляторів трудової діяльності;
* вивчення основних психічних властивостей суб’єкта трудової діяльності як факторів організації трудової діяльності та її ефективності;
* вивчення особливостей і структури функціональних станів людини у трудовій діяльності;
* дослідження закономірностей розвитку особистості в трудовому процесі, розкриття особливостей взаємної детермінації (обумовленості) особистості та професії;
* розробка психологічно обґрунтованої системи стимулювання праці ;
* розкриття психологічного змісту, складу, структури і механізмів трудової діяльності;
* розробка психологічної проблеми здібностей щодо різних видів і типів трудової діяльності;
* дослідження соціально-психологічних факторів трудової діяльності, що визначають зміст організаційного середовища діяльності і впливають на ефективність діяльності та задоволеність працею;
* вироблення прийнятного методу управління працею, планування тактики і стратегії управління працею;
* поліпшення умов трудової діяльності;
* розробка основних професійних критеріїв прийому на роботу;
* розробку рекомендацій щодо вдосконалення методів навчання і перенавчання працівників;
* раціональна перебудова й оновлення професій.
1. *прикладні завдання* передбачають пошук відповідей на практичні питання, які виникають під час психологічного вивчення та оптимізації трудової діяльності:
* розвиток досліджень і розробок з проблеми професійної орієнтації особистості;
* дослідження психологічних характеристик основних професій, визначення вимог професій до особистості, вивчення світу професій;
* розробка конкретних прикладних процедур професійного відбору;
* оптимізація процедур професійної підготовки, проблема професійного навчання в цілому;
* психологічна раціоналізація і оптимізація змісту та умов професійної діяльності на основі розкриття психологічних особливостей суб’єкта праці;
* розробка психологічних основ і конкретних вимог при проектуванні нових технологій і засобів праці на основі врахування психологічних особливостей суб’єкта праці;
* розробка оптимальних режимів праці та відпочинку для різних видів і типів трудової діяльності;
* вдосконалення виробничих відносин та підвищення якості праці;
* визначення соціально-психологічних особливостей і найбільш ефективних шляхів і способів корекції середовища трудової діяльності;
* сприяння зниженню професійного травматизму та професійної захворюваності, розробка норм, правил і процедур техніки безпеки.
1. **Охарактеризуйте методи та принципи психології праці.**

Загальним методом психології праці є *дослідження і розвиток суб’єкта праці.* Проблема полягає в тому, щоб при цьому не губився сам суб’єкт, тобто щоб суб’єкт праці не перетворювався на об’єкт для маніпуляцій з боку психолога, керівництва чи колег працівника.

*Суб’єкт праці* розглядається як «носій» предметно-практичної діяльності й пізнання (індивід або соціальна група), джерело активності, спрямованої на *об’єкт праці,* тобто конкретний трудовий процес.

Психологія праці використовує загальнопсихологічні методи, наповнюючи їх специфічним змістом, а також низку специфічних прийомів вивчення поведінки людини в умовах трудової діяльності. Більшість методів необхідні для проведення: психологічного аналізу професійної діяльності; різноманітних прикладних досліджень (профвідбору, професійної консультації, раціоналізації праці і відпочинку і т.д.); дослідження особистості конкретного працівника, його здібностей, мотивації, станів.

Розрізняють неекспериментальні методи, що являють собою цілеспрямоване вивчення професійної діяльності в природних умовах, й експериментальні методи, що передбачають цілеспрямоване вивчення організації умов і способів виконання діяльності.

***Неекспериментальні методи.*** *Спостереження.* У процесі спостереження психолог отримує відомості про найрізноманітніші прояви робочої поведінки: канали отримання інформації, завантаження аналізаторів, умови зовнішнього середовища, комунікативні процеси у праці. Є зовнішнє (безпосереднє) і внутрішнє (самоспостереження). *Зовнішнє, або безпосереднє, спостереження* дозволяє описати дії, прийоми та рухи працівника, їх відповідність нормативним цілям. Спостереженню піддаються способи оперування знаряддями і матеріалами, емоційні реакції та комунікативні процеси. Тривале спостереження за працівником протягом робочого дня показує зміну робочої поведінки під впливом стомлення. Безпосереднє спостереження зазвичай проводиться за планом, оскільки важко організувати сприйняття всіх елементів трудового процесу. Передбачається виділення з реальної діяльності окремих елементів, які потім і спостерігають, складання чіткої програми і плану спостереження та фіксацію його результатів. Важливим принципом спостереження є порівняльний підхід, який застосовують для дослідження поведінки людей різного ступеня успішності й із різним стажем роботи, виявлення послідовності прийомів різних людей при виконанні тих самих операцій. Недоліки методу спостереження: недоступність деяких дуже важливих елементів професійної діяльності безпосереднього сприйняття або їх маскування. Для підвищення об’єктивності та точності спостереження застосовують ряд додаткових прийомів і методів, які стосуються реєстрації результатів професійної діяльності.

*Фотографія робочого дня* є часовою реєстрацію послідовності виконання дій, зміни режимів праці та відпочинку, вимушених пауз в роботі і т. ін. Реєстрація параметрів при організації даного способу різниться: від безпосереднього супроводу працівника психологом і спостереження за його поведінкою до використання телеметричної техніки. Застосування фото- і відеозйомки дозволяє фіксувати дії та рухи працівника під час виконання основної діяльності, міміку, маршрути пересування під час роботи. Результати фотографії робочого дня подаються у вигляді графіків, для унаочнення.

*Хронометраж* – вимір часу трудових операцій. Він дозволяє визначити їх тривалість, частоту повторюваності в певні проміжки часу, інтенсивність трудового процесу. Психологічний хронометраж проводиться в рамках психологічного аналізу діяльності з метою її оптимізації, правильної організації виробничого навчання.

*Аналіз продуктів трудової діяльності* може бути суттєвим доповненням до методу безпосереднього спостереження. До таких відносяться матеріальні, документально фіксовані продукти діяльності: (продукти промислового та будівельного виробництва, сільського господарства, інструменти і пристосування, документи, результати образотворчого та графічного праці, тексти і т. д.); функціональні (процесуальні) продукти діяльності (настрій в колективі, що створюється його членами або керівником; вербальна продукція працівників у вигляді виступів, доповідей; а також поведінкові прояви активності працівників). Варіантом даного методу є *аналіз помилкових дій,* збоїв в роботі, нещасних випадків і аварій, що дозволяє розкрити психологічні особливості професій, які пред’являють підвищені вимоги до психологічних особливостей працівника і специфіку так званих «небезпечних професій».

*Самоспостереження* в психології праці виступає в двох формах: *самозвіту професіонала* і *включеного спостереження (трудового методу).* У першому випадку психолог пропонує фахівцеві думати вголос під час своєї діяльності, промовляючи кожну операцію, кожне спостереження за процесом праці. На початкових етапах такого самозвіту виникають труднощі, пов’язані з необхідністю працівника розподіляти свою увагу між промовляння роботи і її виконанням. Однак після періоду адаптації фахівці виявляються здатними повідомляти про свої думки і почуття, не порушуючи природного ходу виконання трудового процесу. Такий спосіб дозволяє самим працівникам звернути увагу на ті елементи діяльності, на які вони раніше уваги не звертали, що робить позитивний вплив на успішність її виконання. У другому випадку психолог сам стає учнем і, починаючи вивчати професію, вдосконалюється в ній все більше і більше. Пізнання професії зсередини дозволяє психологу простежити процес оволодіння професійною діяльністю й труднощі, які зустрічаються на цьому шляху. Даний метод набув назви «трудового методу».

*Метод експертних оцінок* передбачає опитування фахівців про елементи робочої ситуації або особистості професіонала з метою побудови відповідального висновку. Експертиза часто виходить за рамки якогось одного методу і передбачає використання їх комплексу. Експертна оцінка буває індивідуальною, коли її суб’єктом є одна людина, і груповою.

*Метод узагальнення незалежних* *характеристик.* Використовується при описі професійно важливих якостей конкретного професіонала. Його сутність полягає в отриманні інформації про особу з різних джерел, якими можуть бути керівники організації або підрозділу, колеги, підлеглі, які добре знають досліджуваного фахівця. Експертам у кількості 5-7 людей пропонується оцінити ту чи іншу особливість особистості за запропонованою шкалою. При цьому оцінка даної риси повинна спиратися на запропоновану їм систему життєвих показників, що являють собою опис типових ситуацій з життя і діяльності даної людини, в яких ця риса проявляється. Розробка такого докладного списку не потребує від експертів спеціальних знань, психологічну інтерпретацію їх суджень дає психолог. Отримані бали від кожного експерта усереднюються шляхом підрахунку середньоарифметичної оцінки.

*Метод критичних інцидентів.* Працівники, які добре знають професію, наводять реальні приклади поведінки фахівців, що характеризують високу або низьку ефективність професійної діяльності. Причому наводяться такі зразки професійної поведінки, які залежать тільки від самого працівника, а не від зовнішніх факторів. Це приклади критичних інцидентів. Кожен такий приклад містить: опис ситуації і передумови поведінки; опис дій працівника, що потрапляють під категорії ефективних або неефективних; залежність дій працівника від нього самого або зовнішніх обставин. Критичні інциденти формулюються експертами за результатами спостережень або опитування. Кількість інцидентів залежить від складності діяльності. У відносно простих видах їх може бути 50-100, а в складних – до декількох сотень, а іноді й тисяч. Зібрані інциденти потім піддаються класифікації залежно від цілей дослідження. Результати аналізу професійної діяльності з використанням даного методу застосовуються для формулювання критеріїв її успішності; складання контрольних завдань для перевірки професійної підготовленості; вдосконалення професійного навчання; раціоналізації робочих місць і т. д.

*Метод анамнезу* передбачає збір даних про історію розвитку конкретної особистості як суб’єкта трудової діяльності. Він використовується зазвичай в професійному консультуванні для визначення ступеня стійкості мотивів, для виявлення деяких здібностей і особистісних особливостей, що не піддаються безпосередньому спостереженню, для побудови прогнозів професійної кар’єри особистості. Психолог вивчає біографію людини, особливості її психічного і фізичного розвитку, умови життя, особливості професійного шляху. Інформаційною основою даного методу є висловлювання самого випробуваного (суб’єктивний анамнез), висловлювання про нього інших людей і що характеризують його документи (об’єктивний анамнез). Документальні джерела анамнезу: особиста справа, атестаційні документи (дипломи про освіту, сертифікати про підвищення кваліфікації, посвідчення і довідки), відзнаки і нагороди за професійні успіхи, фотографії, медична карта, особисте листування та щоденники, результати його професійної діяльності.

***Експериментальні методи.*** Суть *експерименту,* основного методу в психології, полягає в тому, що явище вивчається в спеціально створених або природних умовах. Його головна перевага – можливість створення певних умов, їх коригування, точна фіксація результатів дослідження та їх використання в конкретній ситуації. Вирізняють два види експерименту з точки зору умов його організації: лабораторний і природний.

*Лабораторний експеримент* являє собою моделювання ситуацій професійної діяльності в умовах лабораторії. Така модель дозволяє встановити точний контроль за змінними, регулювати дозування, створювати і контролювати необхідні умови, неодноразово відтворювати експеримент у тих самих умовах. Основним недоліком лабораторного експерименту є штучність створеної ситуації. Складність полягає не тільки в точному моделюванні дійсній ситуації, що практично неможливо, але й в тому, що випробовувані опиняються в нових умовах, а це іноді негативно впливає на результати експерименту.

*Природний експеримент* проводиться в природних для працівника умовах праці, на його звичайному робочому місці (в кабіні літака, цеху, навчальному класі). Позитивним моментом такого експерименту є повна природність умов. Переваги виробничого експерименту полягають у природності умов його проведення, в конкретній робочій ситуації, що дозволяє використовувати отримані результати у вирішенні практичних завдань. Негативним моментом даного різновиду експерименту є наявність неконтрольованих факторів, дія яких не встановлено і не може бути кількісно виміряна. Здійснення контролю за цими факторами викликає значні труднощі. Недоліком природного експерименту є необхідність отримання інформації в короткий термін, щоб уникнути порушення виробничого процесу.

*Тестовий метод* використовується тільки при вивченні суб’єкта праці. У вітчизняній психодіагностиці пропонується три основні підходи до вивчення психологічних особливостей суб’єкта і, відповідно, три групи тестів: об’єктивний, суб’єктивний і проективний.

*Об’єктивний підхід* передбачає діагностику особливостей особистості на основі результатів виконання певних завдань і способу їх виконання. Тести, які реалізують даний підхід, називаються *об’єктивними:* тести інтелекту і тести здібностей, досягнень, з одного боку, і деякі особистісні тести – з іншого. У психології праці використовують спеціально сконструйовані тести інтелекту для цілей профорієнтаційної роботи (методика «Тест розумових здібностей», що являє собою версію Тесту структури інтелекту Р. Амтхауера) і батареї професійних здібностей, серед яких найбільш відомі GABT і DAT. Батареї професійних здібностей спрямовані на діагностику комплексу здібностей, необхідних для оволодіння багатьма професіями. До об’єктивних тестів особистості відносять тести дії та ситуаційні тести. У психології праці використовуються переважно ситуаційні тести для цілей професійного відбору.

*Суб’єктивний підхід* передбачає діагностику властивостей, засновану на самооцінці та самоописі людиною своєї поведінки і особистісних особливостей. У цю групу тестів входять найрізноманітніші особистісні тести – опитувальники, які поділяють на тести, що оцінюють особистісні риси, і тести, що діагностують інтереси і установки людей. У професійній психодіагностиці використовують як загальнопсихологічні тести дослідження особистості (опитувальник 16PF Р. Кеттелла, опитувальник Г. Айзенка), так і спеціально розроблені тести для професійної сфери: опитувальник професійних переваг Д. Голланда; особистісна анкета KUD, розроблена чеськими психологами для профорієнтаційних цілей; опитувальники для діагностики феномена «психічного вигорання». Опитувальники на інтереси: тести професійних інтересів Е. Стронга і Ф. Кюдера, а також диференційно-діагностичний опитувальник Е. А. Клімова.

Специфікою *проектного підходу* є проведення діагностики, заснованої на аналізі особливостей взаємодії суб’єкта з зовні нейтральним, безособовим матеріалом, на який суб’єкт проектує свої установки, бажання і особистісні якості. *Група проективних методик* включає велику кількість найрізноманітніших тестів. Наприклад, використання проективних рисуночних тестів для діагностики специфічних професійних феноменів (синдрому вигорання), методика «Намалюй свою професію».

*Опис професійної діяльності* є першим і найважливішим етапом будь-якого дослідження в психології праці. Він ґрунтується на всебічному її вивченні й систематизації даних. Такий комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професій з метою встановлення особливостей відносин суб’єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) та її функціонального забезпечення набув назви *професіографія* – (описовий) етап психологічного аналізу діяльності, комплексний метод її вивчення, що включає використання всіх відомих методів. Основним результатом профессіографії як методу є складання професіограми – документального опису соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Важлива складова частина професіограми – *психограма* – характеристика вимог, що висуваються професією до психіки людини.

Комплексний аналіз опису професії включає: виробничу характеристику професії і її спеціальностей; оцінку економічного значення професії; соціально-психологічну характеристику професії (престиж в суспільстві, особливості міжособистісної взаємодії); визначення обсягу знань, умінь і навичок, необхідних для успішного професійного праці, особливо тих, які визначають професійну майстерність, терміни підготовки і перспективи просування; санітарно-гігієнічну характеристику умов праці з акцентуванням уваги на «професійні шкідливості»; складання переліку вимог до стану здоров’я працівника і медичних протипоказань до даної професії; формулювання вимог, що висуваються до психологічних характеристик людини і виділення *професійно важливих якостей (ПВК).*

Специфічними для психології праці є такі принципи: *історизму,* за яким психологічні особливості трудової діяльності розглядаються в процесі свого історичного становлення, ускладнення, подальшого удосконалення та трансформації; *гуманізації праці,* що передбачає гармонійність, творчу насиченість трудового процесу, безпеку, поліпшення умов праці, задоволеність людини від процесу трудової діяльності та її результатів;

*активності працівника (оператора)* – людина за будь-яких умов має залишатись повноцінним суб’єктом трудової діяльності, навіть у разі повної її автоматизації, роботизації тощо; *психологізації,* тобто психологічної доцільності проектування та здійснення трудової діяльності – вона має враховувати закономірності психічної діяльності особистості, її розвитку та самоактуалізації; *комплексності,* що полягає в необхідності взаємодії психології праці та інженерної психології з іншими науками про людину і техніку; *послідовності* – інженерно-психологічні вимоги діють на всіх етапах існування системи «людина-машина»: проектування, виробництва, експлуатації тощо; *особистісного підходу,* за яким психіка працівника розглядається як складне особистісне утворення, що має цілісну психологічну структуру, кожна складова якої робить свій внесок у здійснення трудової діяльності й має бути врахована у взаємозв’язку з іншими складовими.

1. **Визначте кризи професійного становлення та проблеми професійних деструкцій і професійного вигорання.**

***Кризи професійного становлення*** виникають на окремих стадіях цього процесу і детерміновані випадковими або наднормативними подіями, ми розглядаємо як ненормативні.

Е. Ф. Зеєр називає такі типи криз: 1) *нормативні:* кризи психічного розвитку, професійного становлення (вікові кризи); 2) *ненормативні (необов’язкові):* критичні (втрата працездатності, розлучення, безробіття, міграція, позбавлення волі); 3) *невротичні* (перебудова свідомості, інстинкти, ірраціональні тенденції, тобто внутрішні конфлікти, життєві кризи).

Основні чинники криз професійного становлення:

1. Наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом.
2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд).
3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров’я, зниження працездатності, синдром «емоційного згоряння»).
4. Вступ у нову посаду (а також участь у конкурсах на заміщення, в атестаціях, перекваліфікаціях тощо).
5. Повна заглибленість у професійну діяльність.
6. Зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерви в роботі, «службовий роман», декретна відпустка тощо).

***Проблеми професійних деструкцій.*** Багаторічне виконання одної й тої самої професійної діяльності призводить до появи *професійної втоми,* збіднення репертуару виконання професійної діяльності, втрати професійних навичок та умінь, зниження працездатності. Виникає явище *депрофесіоналізації* – розвиток професійних деструкцій.

*Професійні деструкції* – це поступове накопичення змін у структурі діяльності й особистості, що негативно позначається на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.

Розвиток професійних деструкцій призводить до появи таких проблем (за А. К. Марковою):

* + відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими і соціальними нормами;
	+ несформованість професійної діяльності (застигання у розвитку);
	+ дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – нереалістичні цілі, хибні смисли праці, професійні конфлікти;
	+ низька професійна мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці і дезадаптація;
	+ неузгодженість певних ланок професійного розвитку, коли одна сфера випереджає іншу;
	+ згортання раніше наявних професійних даних, здрібніння професійних здібностей, ослаблення професійного мислення;
	+ викривлення професійного розвитку, поява нових негативних якостей, відхилення від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;
	+ поява деформації особистості (емоційне вигорання та виснаження, вплив влади та відомості);
	+ припинення професійного розвитку через професійні захворювання або втрати працездатності.

Отже, професійна деформація порушує цілісність особистості, знижує її адаптивність, стійкість, що позначається на працездатності діяльності.

***Проблеми професійного вигорання.*** Особливості синдрому професійного вигорання яскраво виявляються у так званій «групі ризику» – професії у системі «людина – людина». Фахівці цієї системи повинні постійно виявляти комунікативну компетентність, інтенсивно спілкуватись з іншими, бути відповідальними. Щоденні емоційні навантаження потенційно несуть небезпеку тяжких переживань, пов’язаних із професійною діяльністю.

*Процес розвитку професійного вигорання* – це поступове накопичення негативних емоцій, які не мають адекватного виходу, особистість демонструє зростання напруги у спілкуванні з колегами по роботі, друзями та знайомими; поступово емоційна хронічна втома переходить у фізичну; спостерігаються розлади сну і як наслідок – людина не має сили працювати.

Хронічна втома викликає стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту, спричиняючи професійне вигорання. розвиток емоційного вигорання – це індивідуальний процес, котрий визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами перебігу професійної діяльності.

Вигорання відбувається поступово. I стадія триває 3–5 років, II стадія – 5–15 років, III стадія від 10 до 20 років, відтак призводить до загострення хронічних захворювань і спричиняє виникнення нових.

Розглянемо професійне вигорання на основі класифікації Дж. Грінберга, який виокремлює розглядає 5 стадій емоційного вигорання.

*Перша стадія* емоційного вигорання – це «медовий місяць»: працівник спочатку отримує задоволення від професії, тому з ентузіазмом виконує завдання. Проте, що більше стресових ситуацій у професійній діяльності, то менше задоволення він отримує (окреслюється проблема: виявляється, що є труднощі).

На *другій стадії* з’являється втома, апатія, безсоння. За відсутності додаткової мотивації, стимулювання працівник втрачає інтерес до трудової діяльності, зникає зацікавленість працювати продуктивно, виникають порушення трудової дисципліни. Надто висока мотивація призводить до професійного виснаження працівника: надміру використовуються внутрішні ресурси, але це ще не завдає шкоди здоров’ю (проблема розвивається, оскільки немає рішення).

Хронічні симптоми *на третій стадії* виявляються так: надмірна праця, відсутність чергування праці із відпочинком викликає фізичну втому та захворювання, психологічні переживання, роздратованість, загострену озлобленість і безсилля (проблема загострюється).

*Четверта стадія кризова:* розвиваються хронічні захворювання, внаслідок яких людина частково або повністю втрачає працездатність, підсилюється переживання незадоволення собою, обраною професією та власним життям (проблема призводить до хвороби працівника).

На *п’ятій стадії* емоційного вигорання усі фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму, а небезпечні захворювання розпочинають загрожувати життю людини (проблема становить загрозу кар’єрному зростанню фахівця).

Використавши методику О. Рукавішнікова «Визначення психічного «вигорання» (методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов’язаних з роботою), що дозволяє вивчити три основні рівні – міжособистісний, особистісний, мотиваційний, виявимо три основних проблеми професійного вигорання:

1. *психоемоційне виснаження (ПВ)* – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми, яке виявляється у хронічній емоційній, фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;
2. *особистісне віддалення (ОВ)* – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що супроводжується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізм у спілкуванні з іншими;
3. *зниження професійної мотивації (ПМ)* – низький рівень робочої мотивації та ентузіазму в діяльності альтруїстичного змісту.
4. **Особливості розвитку професійної самосвідомості.**

Складовими професійної самосвідомості є: 1) професійна Я-концепція – динамічна сукупність образів Я, що відображають уявлення про себе як суб’єкта професійної діяльності («Я-реальне-особистісне», «Я-професійне-дієве», «Я-професійне-нормативне»); 2) професійна самоорганізація – особливий психологічний феномен, сутність якого полягає у прагненні фахівця до постійного професійного саморозвитку, професійного самовдосконалення та самозбереження у ситуації мінливості професійного простору, що є механізмом формування і розвитку професійної Я-концепції, а також засобом реалізації Я-концепції у професійній діяльності та виявляється у сукупності процесів самопідготовки (самопізнання і саморозвиток) та самореалізації (самовираження і самоствердження); 3) професійна рефлексія – здатність до самоаналізу власного Я, власної професійної діяльності; механізм усвідомлення взаємозв’язків між професійною Я-концепцією та професійною самоорганізацією, завдяки якому внутрішнє, суб’єктивне (професійна Я-концепція) та зовнішнє, об’єктивне (професійна самоорганізація) поєднуються у єдине цілісне явище.

У професійній самосвідомості можна виокремити три етапи її розвитку (за І. А. Донченко): *Перший етап* – *мотиваційно-когнітивний* – спрямований на забезпечення принципу мотиваційного забезпечення фахової підготовки, який передбачає цілеспрямоване формування у майбутніх фахівців не тільки мотивації професійної діяльності, але й мотивації професійного саморозвитку, мотивації становлення та розвитку професійної самосвідомості. Це взаємопов’язано з усвідомленням студентами сутності професійної самосвідомості, усіх її складових, тобто формуванням відповідних знань про: професійну самосвідомість як інтегративну властивість суб’єкта професійної діяльності; структуру професійної самосвідомості; зміст та особливості професійної Я-концепції; сутність професійної самоорганізації, механізми та чинники її реалізації; сутність та особливості професійної рефлексії. Від повноти засвоєних знань залежить адекватність ідеальної моделі професійної самосвідомості, відображеної у свідомості майбутніх фахівців та можливість переведення їх на рівень операцій та дій.

*Другий етап – операційний* – спрямований на розвиток професійних умінь, що забезпечують функціонування професійної самосвідомості фахівця. Це: а) уміння аналізувати власну професійну Я-концепцію: моделювати образ «Я-професійне-нормативне», визначати структуру образу «Я-професійне-дієве» (мету, завдання, умови, засоби власної діяльності), уміння визначати особливості образу «Я-реальне-особистісне» (властивості, мотивацію, цінності); б) уміння здійснювати професійну самоорганізацію: володіння техніками самопізнання, самомотивування та саморозвитку; самовираження шляхом прояву себе у професійному середовищі; отримання та сприймання зворотного зв’язку від колег з метою самоствердження; в) рефлексивні вміння: контролювати власні дії, у тому числі й розумові, відстежувати логіку розгортання власної думки; бачити у відомому невідоме, в очевидному незвичне, тобто бачити суперечності, які є чинниками руху думки; здійснювати діалектичний підхід до аналізу ситуації, займати позиції різних спостережників, перетворювати пояснення того, що спостерігається чи аналізується, залежно від мети та умов; використовувати теоретичні методи пізнання з метою аналізу знання, його структури та змісту.

*Третій етап – особистісно-рефлексивний* – забезпечує формування: 1) професійної Я-концепції фахівця як суб’єкта професійної діяльності, усвідомлення невідповідності образів «Я-професійне-нормативне», «Я-професійне-дієве», «Я-особистісне-реальне»; 2) здатності до самоорганізації власної професійної діяльності; 3) професійної рефлексивності майбутнього фахівця як якості, що полягає у здатності до аналізу власної професійної діяльності та до зміни на основі цього аналізу самої діяльності.

Поєднання професійних знань, умінь і якостей передбачає три рівні професійної діяльності:

*Перший – найнижчий рівень розвитку професійної самосвідомості* – становлять професійні знання про особливості професійної самосвідомості. *Концептуальний рівень.* Критеріями цього рівня професійної самосвідомості є знання про сутність професійної самосвідомості у цілому та зміст її компонентів: професійної Я-концепції, професійної самоорганізації та професійної рефлексії.

*Другий рівень розвитку професійної самосвідомості – рівень умінь,* в яких виявляється професійна самосвідомість, доцільно назвати *регулятивним.* Критеріями розвитку професійної самосвідомості є рівень сформованості вмінь аналізувати власну професійну Я-концепцію, здійснювати професійну самоорганізацію та здійснювати професійну рефлексію.

*Третій, високий рівень професійної самосвідомості – це рівень сформованості відповідних властивостей*, тобто *особистісний рівень.* Показниками цього рівня розвитку професійної самосвідомості є здатність фахівця до самоорганізації власної професійної діяльності (або професійна самоорганізованість), професійна рефлексивність, що полягає у здатності до аналізу власної професійної діяльності та до зміни на основі цього аналізу самої діяльності; позитивна професійна Я-концепція.

1. **Наведіть визначення поняття мотивації праці та назвіть її особливості.**

***Мотивація праці як механізм*** – це система, яка узгоджує багатономенклатурні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, настанови, мотиви і мотиваційну структуру поведінки працівника.

Спрощена модель мотивації поведінки через споживання складається в такий ланцюжок: *спонукання (мотиви) → поведінка (дія) → результат задоволення потреб (повне задоволення, часткове задоволення чи відсутність задоволення).*

Комплексна система мотивації праці повинна відповідати таким вимогам:

* враховувати всі потреби й інтереси кожного окремого працівника в трудовому колективі;
* формувати мотиваційно-стимуляційну основу діяльності у макро- і мікросередовищі;
* впливати на мотиваційну свідомість працівника.

Основою мотиву трудової діяльності людини є її *різноманітні потреби:* фізіологічні; безпеки і захищеності; потреба в належності і любові (належати до колективу, бути визнаним і прийнятим ним, спілкуватися і відчувати прихильність); потреба поваги; пізнавальні (потреби дізнаватися, досліджувати, розуміти, знати); естетичні (потреба порядку, краси, гармонії); потреба в самоактуалізації (реалізація своїх цілей, здібностей, розвиток особистості). Є три види мотивації трудової діяльності: матеріальна, моральна, адміністративна.

*Матеріальна мотивація* ґрунтується на прагненні працівника до певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя, що зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці. Реалізується через *систему оплати праці, участі працівників у прибутках.* Останнім часом величина заробітної плати є вирішальним чинником ставлення працівника до праці, проте, якісні системи мотивації характеризуються тим, що величина винагороди за працю повинна реагувати на зміни продуктивності праці, відповідати динаміці та ритму господарської діяльності підприємства. Крім матеріального стимулювання, цей вид мотивації передбачає і *застосування матеріальних санкцій* (при зниженні якості продукції, допущенні браку).

Матеріальна мотивація трудової діяльності працівника *залежить від дії низки чинників:*

* рівня заробітної плати та перспектив її зростання;
* залежності рівня оплати праці від її результатів;
* обґрунтованості диференціації заробітної плати на підприємстві;
* структури особистого доходу працівника та його родини;
* матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо.

Як засіб мотивації використовується також *преміювання,* яке покликане встановити зв’язок між рівнем продуктивності праці та її оплатою. Премія видається одноразово за відмінну роботу – при цьому вона може видаватися за рекордну кількість зробленої продукції, або за відмінну якість продукції чи праці в цілому. Важливо враховувати умови застосування премій як економічного заохочення, що має мотиваційний вплив, зокрема, премія не повинна бути занадто загальною і поширеною, вона повинна встановлювати причинно-наслідковий зв’язок між продуктивністю та результативністю праці працівника і розміром додаткової винагороди, а також повинна бути вимірюваною.

*Моральна мотивація* передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, їхньої потрібності на підприємстві. Останнім часом, підвищується моральна мотивація працівників до праці, особливо в умовах, коли визнання стає одним з чинників кар’єрного зростання. Сьогодні, коли системи управління персоналом переважно орієнтовані на побудову сильної команди та розвиток корпоративного духу, аналог такого змагання доцільно впроваджувати в практику діяльності вітчизняних підприємств. Залежно від віку та статі як мотиватори, так і демотиватори трудової діяльності змінюються – чим старшим стає працівник, тим менше його цікавлять висока заробітна плата та кар’єрне зростання, а більше – стабільність підприємства, соціальні пільги та дружній колектив. Моральна мотивація може виявлятися на сьогодні в таких формах, як поліпшення умов праці, застосування гнучких графіків роботи, робота в домашніх умовах, правильна організація праці.

*Адміністративна мотивація* заснована на дотриманні дисципліни праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарних заохочень. Розроблення і функціонування ефективної системи мотивації праці залежать від апарату управління, від їхнього професійного досвіду, кваліфікації, ділових рис та інших якісних характеристик його працівників. Підвищення продуктивності праці веде до підвищення кількісних та якісних показників виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт, тому впровадження ефективної системи мотивації праці, спрямованої на стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці є одним з визначальних напрямів стратегії діяльності підприємства.

1. **Опишіть індивідуальні (на основі рефлексивного сприйняття) прояви виникнення стану втоми.**

***Втома*** – тимчасове зниження працездатності внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, що виявляється в зниженні кількісних і якісних показників роботи і погіршенні координації робочих функцій. Фактори втоми різноманітні і пов’язані як з трудовою, так і позавиробничою діяльністю людини. Вирішальне значення має трудова діяльність, величина трудових навантажень і умови праці. Втома, яка розвивається під впливом трудової діяльності, характеризується як *професійна, або виробнича,* на відміну від *загальної втоми,* зумовленої життєдіяльністю людини.

*До основних психологічних причин втоми,* зокрема, належать монотонність праці, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, значні інтенсивність і тривалість праці, її напруженість через підвищені виробничий ризик та небезпеку, стреси, депресивні й тривожні стани.

*Найпоширеніші ознаки втоми(на основі рефлексивного сприйняття):*

* з’являється відчуття знесилення. Відчуваю, що не можу виконувати звичайні функції належним чином;
* є прояви неуважності й погіршення концентрації;
* уповільнюються процеси мислення, знижується критичність мислення;
* спостерігаю зниження цікавості до роботи;
* є вияви підвищеної дратівливості;
* відчуваю сонливість;
* змінюється реакція серцево-судинної системи: відчуваю головний біль унаслідок підвищення рівня артеріального тиску та частоти пульсу.

Втома виявляється на трьох рівнях: *фізичному, розумовому та емоційному.*

Змінюється настрій (з’являється негативний емоційний фон, довкілля сприймається в темних тонах).

Емоційний стан характеризується як тривожний, виявляється в побоюванні, стурбованості й тузі, що пов’язано з емоцією страху (а раптом щось станеться?). Переживаю почуття неспокою, нервування, прагнення вийти з неприємної ситуації.

Вольовими зусиллями намагаюсь досягти стану спокою: за допомогою візуалізації позитивних картинок і відтворення у свідомості гарних думок про те, що спричинило втому, утримую перевагу свідомості над почуттям. Вдаюсь до спроби пережити почуття радості від джерела втоми (радість пізнання, високого рівня професіоналізму, спілкування з приємною людиною).

1. **Визначте поняття профорієнтації, назвіть її мету та завдання.**

***Професійна орієнтація*** – 1) науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення; 2) процес систематичної професійної допомоги людині шляхом застосування психопедагогічних прийомів щодо позитивної самооцінки та позитивного сприймання нею навколишнього середовища, підвищення інтелектуальної, професійної та особистісної віддачі; 3) об’єктивно обумовлений і особистісно-усвідомлений процес переходу від однієї професійно-трудової діяльності до іншої з урахуванням набутого професійного досвіду, віку, стану здоров’я, психофізіологічних особливостей, а також соціально-економічних інтересів особи.

Особистість посідає центральне місце в процесі професійної орієнтації, стає суб’єктом професійної діяльності – використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відграє провідну роль у профілактиці вимушеного безробіття.

Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

*Мета професійної орієнтації* – формування в особистості здатності вибрати певний тип професійної діяльності, що оптимально відповідає її індивідуально-психологічним особливостям, можливостям, інтересам та потребам ринку праці у кадрах; сприяння специфічними методами посиленню конкурентноспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Профорієнтація покликана виконувати завдання формування особистості працівника нового типу, що забезпечить ефективне використання кадрового потенціалу та раціональне регулювання ринку праці.

*Основними завданнями профорієнтації є:*

* забезпечення конституційних, соціальних гарантій і послуг щодо вільного вибору чи зміни професії, працевлаштування та шляхів професійної самореалізації особистості в умовах ринкової економіки;
* формування у людини установки на власну активність і самопізнання як основу професійного самовизначення та самоствердження;
* створення передумов для неперервного зростання рівня професійної компетентності особистості, як найважливішої умови її конкурентноспроможності на ринку праці, максимальної реалізаціїї особистісного потенціалу;
* досягнення збалансованості між індивідуально-психологічними особливостями людини, її можливостями, інтересами та потребами ринку праці у кадрах;
* визначення характерних вимог до людини різних видів професійної діяльності;
* ознайомлення особистості зі світом професій, кон’юнктурою ринку праці, правилами вибору професії, з своїми правами та обов’язками;
* перевірка можливостей для самореалізації у різних видах професійної діяльності;
* забезпечення розвитку професійно важливих якостей;
* оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог;
* психологічна орієнтація особистості на ринок праці;
* забезпечення соціальної та професійної мобільності особистості.

*Профорієнтація необхідна* у разі:

а) вибору першої професії або отриманні першої роботи;

б) розв’язання проблем, які виникають під час роботи внаслідок особистісної чи професійної невідповідності або незадоволення нею;

в) втрати чи зміни роботи.

Особливою проблемою в ринкових умовах є *професійна переорієнтація людей зрілого віку.* Вона має свої особливості:

* наявність сформованих і закріплених в певному процесі трудової діяльності знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей;
* зменшення з віком можливостей якісних змін особистості, утворення нових психологічних структур.

*При виборі професії необхідно врахувати три фактори:*

1. Відповідність індивідуальних характеристик людини вимогам майбутньої професійної діяльності.
2. Організацію підготовки з урахуванням особливостей даного виду діяльності.
3. Ринковий попит на працівників відповідних професій і кваліфікацій.

Проблема профорієнтації і профвідбору за своєю суттю і критеріями є соціально-економічною, а за методами вирішення – методико-біологічною та психолого-педагогічною.

1. **Розкрийте сутність і структуру виробничого конфлікту. Основні способи управління конфліктом.**

***Виробничий конфлікт*** – це приховане чи відкрите зіткнення індивідуальних та/або групових інтересів, у сфері ділових і фахових відносин, утворюють процесі спільної виробничої діяльності.

Виробничі конфлікти мають ряд специфічних особливостей: можливе порушення роботи організації, поширюються чутки, зростає емоційна напруга, активізуються профспілки, люди переходять до активних дій, можливе залучення влади й судових інстанцій. Виробничий конфлікт протікає у межах організації та породжений проблемами, пов’язаними з діяльністю. Він втягує до своєї орбіти людей, серед яких: власники організації, адміністрація, персонал; сторонні учасники подій, добровільно чи випадково підтримують жодну зі сторін, – партнери, конкуренти, професійні спілки, громадські об’єднання, сім’ї; зацікавлені в якнайшвидшому розв’язанні конфлікту й намагаються сприяти цьому – арбітри, посередники, представники влади; нейтрали – зацікавлені, спостерігачі над виконанням законності, випадкові «жертви».

Виробничі конфлікти (приховані і відкриті) можуть здійснюватися у таких формах: інтриги, страйки, саботаж тощо.

*Інтрига* – це нечесне заплутування оточуючих із метою змусити їх до певних дій, приносить вигоду ініціаторам на шкоду, ким спрямована. Знаряддям інтриги є викривлена інформація, яка поширюється третіми особами, що ганьбить або відбілює людей та їх вчинки.

*Страйк* – це тимчасово організоване призупинення роботи, відкрита колективна відмова від роботи і висування спільних вимог з метою вираження незадоволення працівників, як правило, це наперед спланована дія, але при загостренні відносин страйк може виникнути стихійно. На стадії страйку можуть відбуватися різнопланові дії: часткове чи повне припинення виробництва та ескалація конфлікту, або навпаки – переговори, які ведуть до його врегулювання, припинення страйку і можливого повернення на робочі місця.

Страйки є законні й незаконні, і проводяться у таких формах:

* зупинення роботи із залишенням робочих місць;
* робота виконується згідно з правилами (італійський тип), тобто точне дотримання всіх правил, що порушує нормальний хід трудового процесу. Призупинити неформальними методами складнощі, що виникають, персонал відмовляється. Така форма страйку не регулюється законом і не передбачає покарання працівників;
* уповільнена робота, тобто в темпі нижче нормального;
* робота в неповний робочий час (неповну зміну, не всі групи);
* окупаційна форма страйку – робота призупинена, але всі залишаються на робочих місцях;
* активна форма – робота на свій розсуд.

*Способи управління конфліктом.* Перелом її учасників за допомогою сили; повне або часткове задоволення вимог; поступове зменшення конфлікту під впливом сімей; організований відступ.

Страйк може мати позитивні і негативні наслідки. Перші сприяють взаєморозумінню і створюють базу для майбутніх відносин, зміцненню у працівників впевненості у своїх силах, розвитку виробничої демократії, удосконаленню методів діалогу, виявленню лідерів.

Негативні проявляються у випадку поразки, у вигляді незадоволеності, зростання плинності кадрів, зниження продуктивності праці, формування ворогів, підвищення ворожості. Негативні наслідки для колективу мають місце і при позитивному вирішенні проблеми – у вигляді ейфорії, зниження самоконтролю.

*Саботаж* завжди проходить у рамках букви закону і властивий бюрократичним організаціям. Правила, що регламентують їх дії, бувають іноді такі жорсткі, що продуктивна робота можлива тільки при їх недотриманні, повне їх виконання паралізує роботу. Працівники зазвичай вдаються до цього методу, щоб відстояти свої законні, на їх думку, права. За формою саботаж буває пасивним і активним. *Суть пасивного саботажу* полягає в ігноруванні порушень або, навпаки, посиленої до них уваги, внаслідок чого проходить або дезорганізація, або затримка роботи. *Активний саботаж* ґрунтується на усвідомленому інспіруванні неполадок, що призводить до тих же наслідків.

*Об’єктом саботажу* може бути організація роботи, ефективні та не зовсім легітимні методи якої замінюються офіційними, але відірваними від реального життя; техніка і матеріальні ресурси виводяться з ладу або неефективно використовуються з метою недопущення впровадження НТП. запобігання звільнення і зниження вимог до виконавців. Під час актів саботажу виникають простої і підприємство несе великі матеріальні збитки, а працівники одержують додатковий оплачений відпочинок. Причинами виробничих конфліктів може бути затримка виплати заробітної плати, впровадження нових технологій чи послуг, що означає відмову від звичного стану, від сформованих зв’язків. Навіть досягнення успіхів від інновації супроводжується конфліктами, оскільки змушує пристосовуватись до нового. Тому супутниками інновації завжди будуть конфлікти. Причиною конфлікту між новатором, його колегами та адміністрацією може бути консерватизм, а також така система мотивації і зацікавленості, при якій вигода для новатора створиться за рахунок інтересів структурного підрозділу або всієї організації.

***Структура виробничого конфлікту.*** *Інцидент (інформаційний)* – подія, яка допомогла позначити хоча б одного зі взаємодіючих суб’єктів, відмінність його інтересів та матеріальних цінностей від інтересів та матеріальних цінностей інших учасників взаємодії.

*Інцидент (діяльнісний)* – привид оголошення конфронтаційних дій з приводу розбіжності інтересів і ціннісних орієнтацій.

*Конфліктна ситуація* – розвиток конфлікту у конкретний часовий період.

В організаціях конфлікт завжди виливається в певну поведінку людей, їх дій. Конфлікт може проходити у формі кооперації, змагання, відкритої боротьби, а цивілізованому конфлікту властиві перша і друга форми.

*Управління конфліктом* – це діяльність та забезпечення розвитку конфліктної взаємодії, тобто перехід до наступної фази розвитку конфлікту.

Управління конфліктом як сфера діяльності керівника має такі стадії:

* сприйняття конфлікту та первинна оцінка ситуації;
* дослідження конфлікту та визначення його причин;
* пошук шляхів вирішення конфлікту;
* вжиття організаційних заходів, спрямованих на подолання конфлікту.

***Способи управління конфліктною ситуацією.*** Є декілька ефективних способів управління конфліктною ситуацією, їх можна поділити на дві категорії: *структурні та міжособистісні.*

Конфлікт в організації завжди помітний, оскільки має певні зовнішні прояви: високий рівень напруженості в колективі; зниження працездатності; погіршення виробничих і фінансових показників; зміна на гірше відносин із постачальниками та покупцями тощо.

Є два основні типи вирішення конфлікту в організаціях:

1. Авторитарний тип, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування владних повноважень.

2. Партнерський тип вирішення конфлікту, при якому застосовуються ***конструктивні способи:***

* має місце конструктивна взаємодія керівника з конфліктуючими сторонами, він користується довірою, дотримується етики та коректний у спілкуванні;
* сприймаються аргументи обох сторін;
* спостерігається готовність до компромісу, здійснюється взаємний пошук рішень і вироблення взаємоприйнятних альтернатив;
* є прагнення сумістити особисті інтереси з інтересами організації;
* відбувається співпраця керівника зі сторонами конфлікту, що сприймається як нормальний чинник діяльності.

Управління конфліктом передбачає здатність керівника побачити конфліктну ситуацію, осмислити її та здійснити запобіжні дії щодо її розв’язання.

1. **Визначте поняття професіографії, її складові: професіограма і психограма.**

***Професіографія*** – технологія вивчення вимог, які пред’являються професією до особистісних якостей і психофізичних можливостей людини, її використовують з метою розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій для забезпечення взаємовідповідності людини і професії.

Професіографія охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності – соціальні, соціально-економічні, історичні, технічні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні. Детальність їх вивчення залежить від соціального замовлення.

*Інформаційна професіографія* спрямована на забезпечення профорієнтаційної роботи, охоплює всі названі характеристики, але подає їх узагальнено, коротко, описово.

*Корекційна професіографія* спрямована на підвищення безпеки професійної праці, детально й аналітично описує тільки ті характеристики, які є основними джерелами загрозливої поведінки людини в цій сфері.

*Діагностична професіографія* забезпечує організацію професійної психо-діагностики, зорієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик праці тільки на тих етапах роботи, від яких більшою мірою залежить кінцевий результат і на яких потрібні найвищі показники швидкості, точності діяльності та відповідальності за виконання завдання.

*Формуючу професіографію* використовують у процесі професійного навчання, вона охоплює соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії в загальних рисах, з детальним аналітичним опрацюванням технічних і технологічних сторін конкретної професійної діяльності.

***Професіограма*** – це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно виконувати ці вимоги.

Відповідно професіографічний профіль спеціаліста визначає цільову модель та задачі підготовки (теоретичної, практичної, самостійної роботи, безпосередньої виробничої діяльності).

Психофізіологічний аспект будь-якої професійної діяльності людини розкривається, насамперед, через характеристику вимог, пропонованих до працівника безпосередньо самим трудовим процесом. Таким чином, кожній професії властиві свої певні професійно значимі вимоги, під впливом яких у працівника формуються відповідні трудові навички.

Як основну класифікаційну ознаку Є. І. Клімов виділяє предмет праці людини й розглядає п’ять основних груп професій: професії типу «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

Професії кожного типу висувають певні вимоги до особистості. Крім предмета праці, можуть бути використані інші критерії для наступної класифікації професій.

***Психограма*** – це частина професіограми, яка дає опис психологічної діяльності людини і його якостей.

У психограмі виокремлюють такі блоки:

*характеристики уваги* (обсяг, концентрація, перемикання, стабільність, розподіл, стабільність);

*вимоги до сенсомоторних якостей* (координація рухів, моторна спритність і т.д.);

*вимоги до пізнавальних якостей:*

* сенсорно-перцептивні процеси (корисність або некорисність, корисно залежність, сприйняття та ін.),
* подання й уява,
* характеристики пам'яті (обсяг запам’ятовування, розвиток оперативної пам’яті, точність відтворення інформації та ін.),
* особливості розумової діяльності (розвиток окремих видів мислення й розумових операцій: аналізу, синтезу, абстракції, узагальнення, розвиток продуктивного мислення та ін.),
* мова й мовні здібності (розвиток усної або письмової мови, монологічної або діалогічної мови та ін.);

*емоційні якості* (емоційна стабільність, рівень особистісної тривожності);

*вольові якості;*

*особливості темпераменту* (вимоги до типологічних особливостей особистості: перевага рис слабкого або сильного, рухливого або інертного типів нервової діяльності);

*особистісні характеристики* (особистісні риси, схильності, інтереси, самооцінка, рівень домагань, ціннісні орієнтації, що ведуть особистісні мотиви);

*професійні знання, навички, вміння.*

За складання професіограми активно застосовуються аналіз документації, цілеспрямовані бесіди з компетентними в даній галузі знань людьми, спостереження за професійною діяльністю успішних працівників.

1. **Основи техніки безпеки у психології праці.**

***Техніка безпеки*** – сукупність заходів і правил щодо забезпечення гідного рівня безпеки праці, захисту від виробничих травм, яка підвищує продуктивність праці в цілому.

Техніка безпеки спирається на певні вимоги до специфіки діяльності підприємства, умовами праці та кількістю працівників підприємства. Дотримання правил техніки безпеки знижує ризик травматизму на підприємстві, що стимулює людину на нестандартні підходи до роботи, а облік психологічних і культурних аспектів в роботі організації дозволяє підвищити ефективність виробництва, мотивацію праці і прихильність працівників до підприємства. Керівник організації зобов’язаний виконувати низку завдань щодо безпеки праці в межах чинної техніки безпеки робочих місць. На підприємствах можна виділити два види порушень безпеки праці: *аварійна ситуація і помилка працівника.* Основними *причинами виникнення аварійної ситуації та травматизму можна вважати:* напруженість праці, особливості технічного забезпечення, соціально-психологічні умови, негативний вплив санітарно-гігієнічних умов. Кожен працівник має право працювати на безпечних для здоров’я робочих місцях.

У рамках безпеки праці працівник має право:

1) на обов’язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; отримання достовірної інформації від роботодавця про умови та охорону праці, про існуючому ризик ушкодження здоров’я;

2) відмову від виконання роботи у разі виникнення небезпеки для його життя і здоров’я внаслідок порушення вимог охорони праці;

3) забезпечення засобами індивідуального і колективного захисту за рахунок коштів роботодавця, забезпечення безпечними методами і прийомами праці; 4) професійну перепідготовку за рахунок коштів роботодавця у разі ліквідації робочого місця внаслідок порушення вимог охорони праці, запит про проведення перевірки умов і охорони праці на його робочому місці;

5) звернення в органи державної влади за роз’ясненням питань з охорони праці;

6) особисту участь або участь через своїх представників у розгляді питань, пов’язаних із забезпеченням безпеки умов праці та розслідуванні події з нею нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

7) позачерговий медичний огляд (обстеження) відповідно до медичних рекомендацій із збереженням за ним місця роботи (посади) і середнього заробітку на час проходження медогляду (обстеження);

8) компенсацію, якщо він зайнятий на важких, шкідливих і небезпечних роботах і роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці.

1. **Перерви, їх класифікація та значення у процесі праці.**

***Регламентовані перерви на відпочинок*** – це перерви за рахунок робочого часу, які встановлюються в певні відрізки зміни і передбачають припинення роботи або підміну працівника.

Проектування регламентованих перерв на відпочинок передбачає розв’язання таких проблем:

* встановлення загального часу на регламентовані перерви;
* обґрунтування тривалості однієї перерви;
* розподіл перерв протягом робочої зміни. При встановленні загального часу на регламентовані перерви реалізується декілька методичних підходів.

Практичне застосування знайшли такі з них:

* встановлення різних надбавок на відпочинок залежно від умов виробничого середовища і факторів трудового процесу;
* емпіричний метод;
* визначення часу на відпочинок на основі фізіологічних характеристик (середня частота пульсу за зміну; витрати енергії за одну хвилину при виконанні роботи; зниження статичної витривалості наприкінці робочого дня порівняно з доробочим періодом та ін.);
* встановлення загального часу на відпочинок за показником втоми і умов праці.

Поширеним у практиці розробки режимів праці і відпочинку є *метод встановлення різних надбавок на відпочинок* залежно від умов виконання роботи.

Методика встановлення часу на відпочинок враховує дію таких факторів: фізичне зусилля, нервове напруження, темп роботи, робоча поза, монотонність

роботи, температура повітря, вологість, теплові випромінювання, забрудненість повітря, виробничий шум, вібрація, освітлення.

Метод визначення часу на відпочинок на основі фізіологічних характеристик ґрунтується на різних принципах.

Так, одні дослідники пропонують припиняти роботу, щойно досягається певний рівень напруження конкретної фізіологічної функції. Найчастіше використовується такий показник, як частота пульсу.

Вважається, що кількість надлишкових ударів пульсу не повинна перевищувати 60-100. Щойно досягається такий рівень, робота повинна припинятися. Крім часу на відпочинок, на всіх видах робіт встановлюється час на природні потреби працівника в розмірі 10-15 хв за зміну.

Тривалість регламентованих перерв на відпочинок зумовлюється хвилеподібним характером відновлювальних процесів. На різних фазах відновлення працездатності неоднакове. При цьому не вигідні як надто короткі, так і надто довгі перерви. В першому випадку недостатньо відновлюється працездатність, а в другому – порушується робоча установка. Однак при фізичній роботі повільніше втрачається робоча установка, ніж при нервово-напруженій, тому при фізичній роботі оптимальна тривалість перерви становить 7-15 хв., на роботах середньої важкості – 5-10 хв. В особливо несприятливих умовах тривалість перерв перевищує 10 хв. В переважній більшості випадків тривалість перерви становить не менше 5 хв. При розподілі перерв на відпочинок протягом робочої зміни необхідно виходити з того, що втома в другій половині значно більша, ніж у першій, тому 30-35% часу на відпочинок доцільно надавати до обіду, а 65-70% – після обіду. Залежно від характеру трудового процесу і умов праці можливі деякі відхилення в періодичності надання і тривалості регламентованих перерв на відпочинок. Так, для працівників за пультами управління доцільно надавати 10-хвилинні перерви на відпочинок через кожну годину роботи. Для працівників творчої праці рекомендуються 15-хвилинні перерви через кожні дві години роботи і за 1,5 год. до її закінчення. На роботах з великими ї фізичними навантаженнями і несприятливими умовами перерви на відпочинок тривалістю 8-10 хв. надаються через кожну годину роботи, а в особливо несприятливих умовах – по 15 хв. На особливо важких роботах необхідно поєднувати роботу протягом 15-20 хв. з відпочинком такої самої тривалості. В цих випадках слід застосувати підміну людей, які працюють почергово, і суміщення робіт і професій. Часті перерви по 5, 10 хв. застосовуються при роботах з великим нервовим напруженням, високому темпі і підвищеній монотонності.

*Перерви розрізняються за своїм значенням і тривалістю.* У середині робочого дня зазвичай призначається *обідня перерва,* тривалість якої має становити 1 год або 50 хв (в окремих випадках можливі перерви меншої тривалості, що повинно компенсуватися іншими заходами полегшення і оздоровлення праці). У першу (дообідню) половину робочого дня і в другу (післяобідню) в рахунок робочого часу призначаються додаткові перерви для відпочинку тривалістю – залежно від особливостей даного виду праці – від 5 до 15 хв (рідко більше за 15 хв). Розташування додаткових перерв протягом робочого дня, їх кількість і зміст (пасивний або активний відпочинок) визначаються на підставі даних фізіологічного та психологічного вивчення динаміки працездатності. У проміжках між робочими операціями (а також між робочими елементами і рухами) робляться короткі мікропаузи тривалістю від декількох секунд до 2-3 хв.

1. **Види психічних станів, які впливають на трудову діяльність.**

***Психічні стани*** – це психологічна характеристика особистості, що відображає Її порівняно тривалі душевні переживання, що впливають на життєдіяльність людини (наприклад, настрій, депресія, стрес тощо.)

У трудовій діяльності психіка виконує когнітивну (пізнавальну), регулятивну, мотиваційну та комунікативну функції. Людина знаходиться у певних психічних станах під час трудової діяльності. Виникнення і протікання психічних станів людини залежать від її індивідуальних психічних і нейрофізіологічних якостей, попередніх психічних станів, життєвого досвіду (в тому числі професійного), віку, фізичного стану, конкретної ситуації тощо.

Всі стани людини у трудовій діяльності можна класифікувати за ознакою: протяжності; за провідним компонентом або домінуванням однієї зі сторін психіки; за рівнем напруження, за загальним тонусом.

Як *вияви психічних процесів* психічні стани поділяються на такі види:

емоційні – настрої, афекти, тривоги;

вольові – рішучість, розгубленість;

пізнавальні – зосередженість, замисленість.

*Залежно від умов праці й трудових навантажень,* забезпеченості працівників усім необхідним для виконання роботи у них можуть виникати певні *психічні стани.* Основними з них є :

* відчуття комфорту,
* психічна втома
* психічна напруженість,
* відсутність мотивації,
* емоційний стрес,
* монотонія,
* тривожність,
* індиферентний стан.

*За часом* розрізняють такі психічні стани: стійкі, тривалі, ситуативні, швидкоплинні, періодичні.

*За рівнем напруження* є стани: помірного і підвищеного напруження.

*Помірне напруження* – це нормальний робочий стан, який характеризується психічною активністю та помірними зрушеннями фізіологічних реакцій організму. Воно виявляється в доброму настрої, стабільному виконанні трудових завдань.

*Підвищене напруження* характерне для діяльності в екстремальних умовах, коли від працівника вимагається докладання вольових зусиль.

1. **Професійні вміння, їх суть, методи, етапи формування. Культура трудової діяльності, індивідуальний стиль діяльності.**

***Професійні вміння*** – це професійні знання, настанови, переконання та поведінка, які здатні змінюватися у процесі розвитку особистості та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик.

Професійні вміння характеризуються багатогранністю та розподіляються на три великі взаємопроникні категорії:

* *когнітивні вміння* – це інтелект або розумові здібності; до них належать базові знання (наприклад, освіченість) та складніше мислення (критичне мислення або вирішення проблем);
* *соціоемоційні вміння* – це поведінка, настанови та особисті якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (керування емоціями, робота в колективі);
* *технічні вміння* – це спеціальні знання, потрібні для виконання певної роботи (наприклад, для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність.

Можна виділити такі види навчання вмінь: *«проблемне навчання»,* за якого людині повідомляють потрібну інформацію і ставлять завдання (проблеми) для застосування знань, у процесі самостійного вирішення яких і формуються відповідні уміння; *алгоритмічне навчання* – визначають ознаки, які допомагають виявити тип завдань і операції, потрібні для їх виконання; *поетапне навчання* – формує розумову діяльність, яка необхідна для застосування знань, прийоми розумової діяльності опановують поетапно.

Найперспективнішими у навчанні вмінь є *системно-структурний підхід,* коли враховуються всі специфічні особливості професійної діяльності людини. У межах цього підходу не тільки використовують всі види навчання, а й розвивають цілий комплекс нових методів навчання (моделювання, рольові та ділові ігри, різні види соціально-психологічного тренінгу та ін.).

У результаті професійного навчання засвоюються певні поєднання різних рухових та розумових дій, які виконують конкретне трудове завдання і знаходять підкріплення у вигляді корисного результату. Результатом виробничого навчання є формування системи таких трудових навичок, як:

* *сенсорно-перцептивні* (сприймання-розпізнавання букв при читанні, фонем при слуханні мови, форм, віддалі, швидкості руху);
* *моторні* (виконання трудових рухів, дій, операцій);
* *інтелектуальні* (читання креслень, контрольних приладів, топографічних карт, прийоми розв’язання задач).

*Аналогічні трудові вміння* (сенсорно-перцептивні, атенційні, мнемічні), які мають своєю основою розумові процеси, формуються в особистому досвіді.

***Культура праці*** – матеріальна культура, до якої належить стан продуктивних сил, трудових навичок людей; система моральних орієнтирів і зовнішніх економічних, соціальних, технічних, організаційних, психофізіологічних, екологічних, ес­тетичних і суспільно-політичних умов, які під час трудової діяльності забезпечують задоволення потреб в економічному й соціальному добробуті працівника. У сучасних умовах культура праці стає визначальним джерелом якісного зростання економіки, сприяє розкриттю здібностей людини, ефективному й творчому застосуванню її знань і вмінь, покращенню атмосфери виробничого процесу, підвищенню ефективності управління. Діалектична єдність економічних, соціальних, виховних та інших завдань культури праці, що забезпечують сталий розвиток організації, фірми, зорієнтована на НТП, розвиток особистості, посилення нинішнього і майбутнього потенціалу організації, задоволення потреб людини. Ставлення до праці є одним із головних критеріїв оцінки людини, а *обов’язок сумлінно працювати* – одним із основних елементів у системі моральних норм і цінностей.

Культура праці має складну структуру, що об’єднує культуру науково-технічних, соціальних, економічних і правових умов праці, культуру працівника, організації. Компоненти культури праці:

*еколого-економічний* (відповідність праці санітарно-гігієнічним, психофізіологічним, соціально-психологічним, естетичним нормам, стиль і методи управління, зорієнтовані на раціональність, безпеку, ресурсозбереження та ін.),

*соціальний* (уміння співпрацювати, відповідальність за доручену справу, дотримання встановленого порядку й трудової дисципліни, потреба в самоосвіті та саморозвитку, соціальна активність і творчий підхід до справи),

*професійний* (компетентність, високий рівень організації праці, раціональний розподіл робочого часу, ритмічність, злагодженість, економічна культура, технологічна дисципліна),

*моральний* (свідомість, сумлінність, самодисципліна, гуманне ставлення до співробітників, партнерів, багатство духовної культури).

Виокремлюють три функціональних рівні співвідношення професійної культури, культури праці і культури виробництва (за Г. Соколовою):

1-й рівень – *соціотехнічний* – гармонізація елементів у системі «людина–техніка». Культура на цьому рівні є сукупністю соціально-економічних законів розвитку технічних нормативів, що характеризують рівень розвитку техніки й технології, тип виробництва, ступінь механізації й автоматизації праці.

2-й рівень – *соціонормативний* – передбачає гармонізацію відносин у системі «людина–людина й об’єднує норми, які відображають рівень організації праці та зрілість внутрішньоколективних відносин.

3-й рівень – *інтеграція елементів* *культури* в систему на рівні значень і цінностей, що надають сенс трудовій діяльності людини. Основними показниками прояву цього рівня є ефективність участі у праці, продуктивність та якість праці, ступінь розкриття творчого потенціалу, задоволеність повнотою професійної самореалізації, рівень усвідомлення суспільної цінності праці та своєї соціальної значущості.

*Високий рівень культури праці* сприяє змістовній трудовій діяльності, раціоналізації праці, покращенню її умов та вдосконаленню організації, що зумовлює підвищення матеріального і культурного рівнів та якості життя працівника. Культура праці – важливий чинник, що сприяє підвищенню ефективності навчання дітей, підлітків, молоді, дорослих.

*Культура навчальної праці* передбачає культуру мислення (вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, класифікувати, абстрагувати, узагальнювати), техніку навчальної праці (*вміння виконувати дії* – стихійні або цілеспрямовані, типові для навчальної праці, володіння раціональними прийомами та методами самостійної роботи з різними джерелами, вміння планувати навчальну діяльність тощо), гігієну розумової праці, мотивацію навчання, культуру поведінки, володіння прийомами саморегуляції (усвідомлене управління поведінкою на 2-х рівнях: операційно-технічному, пов’язаному зі свідомою організацією дій за допомогою засобів, спрямованих на їх оптимізацію; мотиваційному, пов’язаному з організацією загальної спрямованості діяльності за допомогою свідомого управління мотиваційною сферою особистості).

***Індивідуальний стиль діяльності.*** Динамічність діяльності і консервативність властивостей темпераменту особистості є причиною формування індивідуального стилю діяльності (ІСД).

Є. О. Клімов зазначає, що до індивідуального стилю діяльності як стійкої системи психологічних засобів, прийомів і способів дії працівник вдається свідомо або стихійно з метою якнайкращого урівноважування своєї індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами праці.

Індивідуальний стиль діяльності завжди формується як інтегральний ефект взаємодії людини з предметами і знаряддями праці, тому розглядається як універсальна форма пристосування її до вимог діяльності.

*Індивідуальний стиль діяльності* – це сукупність прийомів і способів роботи, зумовлена певними властивостями особистості та сформована як засіб її пристосування до об’єктивних вимог професії. Його формування є важливою стороною професійного навчання, розвитку професійних здібностей, професійної придатності. Цілеспрямоване формування ІСД ґрунтується на використанні наявних у людини розвинутих психофізіологічних і психічних властивостей, що відповідають вибраній професії, і компенсації негативних або недостатньо розвинутих властивостей. У зв’язку з цим у структурі ІСД виділяють *механізми адаптації і механізми компенсації.* Так, у багатьох випадках здібності, рівень мотивації особистості, функціональні можливості організму можуть набути провідного значення і перекрити властивості нервової системи та особливості темпераменту. Разом з тим, пристосовний ефект індивідуального стилю діяльності не безмежний. Він забезпечує адаптацію працівника до вимог роботи лише в межах, в яких виявляються компенсаторні властивості особистості.

*Ознаками індивідуального стилю діяльності є:*

* стійка система практичних способів дії, способів і прийомів організації психічної діяльності;
* зумовленість певними особистісними якостями;
* адаптаційний характер до об’єктивних вимог роботи;
* універсальний характер, можливість застосування у різних ситуаціях і видах діяльності.

*Необхідними умовами формування ІСД є* достатнє осмислення працівником вимог діяльності, позитивне ставлення до роботи, адекватна самооцінка та прагнення реалізувати свої здібності. Завдання виробничого навчання полягає в тому, щоб допомогти людині знайти найбільш доцільний і вигідний стиль роботи.

*Показниками пристосування особистості до об’єктивних вимог діяльності є* результативність праці та рівень нервово-психічних і енергетичних затрат для досягнення результату.

1. **Стадії розвитку професіонала.**

Професійний розвиток особистості більшість авторів розглядають як інтеграцію двох процесів: розвиток особистості в онтогенезі, тобто на всьому життєвому шляху, і професіоналізація особистості з періоду початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності. Саме з цих позицій варто сприймати модель професійного розвитку Д. Сьюпера, що включає такі стадії:

1. *пробудження* (від народження до 15 років) – розвиток «Я-концепції» через фази інтересів (11-12 років) і здібностей (13-14 років);
2. *дослідження* (15-24 роки) – пошук індивідом себе в різних ролях з урахування своїх реальних професійних можливостей;
3. *консолідації* (25-44 роки) – прагнення забезпечити в знайденому полі стійку особистісну позицію;
4. *збереження* (45-64 роки) – розвиток у межах знайденого професійного поля;
5. *спаду* (з 65 років) – часткове зниження активності професійного життя, спостереження за життям інших людей.

Більш докладні класифікації стадій розвитку як суб’єкта професійної діяльності й професійного становлення представлено в роботах В. А. Бодрова, Є. А. Клімова, Т. В. Кудрявцева. Це можна уявити так:

*І.* *Передпрофесійний розвиток.*

1. Стадія раннього дитинства – від народження до 3-х років. У процесі спілкування відбувається розвиток функцій вибіркового сприйняття, маніпуляторних дій, мови, засвоєння найпростіших правил поведінки і моральних оцінок; первинне пізнання навколишнього світу і вихідного формування особистісних структур (потребнісних, когнітивних, емоційних та ін.) створення передумов для включення в ігрову діяльність.

2. Стадія гри (період дошкільного дитинства) – з 3 до 6 років. Оволодіння «основним смислом» людської діяльності, міжособистісними стосунками, що відповідають діям в системі ігор (планування дій і поведінки, уявне передбачення, орієнтація в просторі, координація рухів, розвиток когнітивних процесів і т.д.); закладання елементів емоційно-вольової регуляції поведінки, подальше засвоєння правил поведінки, моральних норм, формування індивідуального стилю поведінки і готовності до шкільної пори.

3. Стадія оволодіння навчальною діяльністю (період молодшого шкільного віку) – з 6-8 до 11-12 років. Початкове ознайомлення зі змістом різних сфер життєдіяльності людини, прояв первинних інтересів до праці, в ігровій діяльності моделювання елементів трудової діяльності, розвиток здібностей самоконтролю і самооцінки, уяви, планування, самоаналізу; засвоєння нових соціальних норм, розвиток почуття особистої і колективної відповідальності за доручену справу, усвідомлення поняття і почуття боргу.

Три перших стадії розвитку формують особистість дитини як суб’єкта майбутньої трудової діяльності, закладають у психічну систему плани регуляції поведінки, зароджують інтерес до різних проявів діяльності людини, розвивають первинні трудові орієнтації, мотиваційно-потребнісну, когнітивну, емоційно-вольову й інші сфери особистості.

*II. Розвиток у період вибору професії.*

4. Стадія оптимізації (підготовка до життя і праці, професії) – з 11-12 до 14-18 років. Оволодіння системою соціально значимих ціннісних уявлень про життя і професійний шлях, засвоєння систем належних стосунків з товаришами і дорослими, активний самоаналіз, відносини у світі дорослих, формування інформаційних основ моральної, соціальної і професійної спрямованості, самооцінки власної професійної придатності на основі аналізу своїх можливостей і ступеня розвитку професійно важливих якостей, активні спроби самовдосконалення, самовиховання, самоосвіти, самоорганізації.

*III. Розвиток у період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала.*

5. Стадія професійного навчання – з 15-18 до 19-23 років. Цілеспрямоване оволодіння системою знань, практичних навичок і умінь в обраній професійній діяльності, формування цілісних уявлень про певну професійну спільність, розвиток і наповнення предметним змістом мотивів і цілей майбутньої діяльності, формування професійної придатності до навчання професії (ближня мета) і до реальної практичної діяльності (віддалена мета) на основі розвитку професійно важливих якостей і професійно орієнтованих психологічних структур особистості (операціональної основи професійного самовизначення, елементів професійного мислення, пам’яті, психомоторики). 6. Стадія професійної адаптації – з 19-21 до 24-27 років. Пристосування до соціальних і професійних норм, умов, процесів трудової діяльності, подальший розвиток самовизначення в обраній професії, самоусвідомлення правильності вибору професійного шляху, узгодження життєвих і професійних цілей та установок, формування значимих рис особистості професіонала, розвиток професійно важливих якостей, спеціальних здібностей, емоційно-вольових якостей.

7. Стадія розвитку професіонала – з 24-27 до 45-50 років. Удосконалення особистісної структури професійно-практичного мислення, сприйняття, пам’яті, уваги, характерологічних рис, здібностей), формування операціональних якостей, методів і способів психологічного забезпечення трудового процесу, прийомів самооцінки, саморегуляції, самовдосконалення і т.д. На цій стадії становлення професіонала найчастіше виникає можливість чи необхідність періодичної зміни характеру трудової діяльності в зв'язку з розвитком технічних систем, технологічних процесів, організації виробництва, а також зміна видів діяльності (від виконавської до керівної різного рангу). Це спричиняє перебудову вимог до особистості професіонала і супроводжується такими особливостями його розвитку і становлення, що деякою мірою характерно для 6-ї або навіть 5-ї стадії.

8. Стадія реалізації професіонала – з 45-50 до 60-65 років. Повна або часткова реалізація професійного потенціалу, стабілізація основних операціональних структур, особистісні риси носять, як правило, стійкий характер, вигляд особистості сталий, досить добре виражена компенсація деяких психічних функцій, намічаються ознаки зниження активності, корегуються життєві цілі.

Стадія спаду – з 61-66 років і далі. Поступове зниження професійної активності або звуження її сфери, згасання багатьох професійних інтересів, перебудова життєвих установок, зміна ціннісних орієнтацій, виникнення протиріч між функціональними можливостями особистості і намірами, далекими і найближчими цілями, погіршення функціонального стану (хвороби, розлади), що різко змінює спрямованість. Однак у цій стадії представники деяких професій (особливо творчих) довго зберігають не тільки професійну спрямованість життєдіяльності, але також психологічний і професійний потенціал, особистісну орієнтацію на продуктивну трудову діяльність. Стадії 7 і 8 у свою чергу можна розподілити на декілька професійних періодів (за Є. А. Клімовим):

а) *період інтернала* – досвідчений працівник, любить свою справу,виявляє до неї стійкий інтерес, самостійність, успішно справляється з основними професійними функціями;

б) *період майстерності, майстер* – працівник розв'язує весь діапазон професійних задач у нормальних і позаштатних умовах, має спеціальні уміння, виділяється універсалізмом, виробив свій індивідуальний стиль діяльності, має високий розряд, категорію, звання;

в) *період авторитету* – володіючи попередніми якостями, працівник стає майстром своєї справи, широко відомий у професійному співтоваристві, галузі, країні; має високий чин, категорію, звання, вчений ступінь; з його думкою усі рахуються; наявність багатого досвіду, уміння, залучення помічників компенсують можливу втрату здоров'я,сил, активності;

г) *період наставництва, наставник* – авторитетний майстер своєї справи, в якого можна повчитися; оточений послідовниками, учнями,є кому передати свої знання, досвід.

**15. Професійно важливі якості.**

Важливим поняттям в психології праці є псіхограмма, що розуміється як виділення і опис якостей людини, необхідних для успішного освоєння конкретної трудової діяльності та її ефективного виконання. Дані якості називаються *професійно важливими якостями (ПВЯ).* Як професійно важливі можуть виступати не тільки психічні, але й позапсихічні властивості суб’єкта (конституціональні, соматичні, нейродинамічні і т.д.).

*Професійно важливі якості (ПВЯ) особистості* – це комплекс найважливіших індивідуально-психологічних та психофізіологічних особистісних властивостей людини, які достатні та необхідні для успішного виконання діяльності на нормативному рівні.

Є п’ять основних складових (за Є. А. Клімовим):

* *громадянські якості* – ідейні, моральний образ людини як члена колективу, суспільства; ставлення до праці, професії, інтереси і схильності до певної діяльності (добросовісність, інтерес до роботи);
* *дієздатність* – фізична й розумова дієздатність, самодисципліна, розвинений самоконтроль, ініціативність, активність, фізична витривалість, сила та ін.;
* *одиничні, конкретні, спеціальні здібності* – це такі особистісні якості, що важливі для певної роботи, професії чи для відносно вузького їх кола;
* *навички, звички, знання, досвід.*

Для професій типу «людина–людина» необхідними є такі професійно важливі якості:

* доброзичливість, такт;
* товариськість;
* емоційна стійкість;
* самовладання, витримка;
* чуйність, співпереживання (емпатія);
* самостійність;
* домінантність;
* організаторські здібності;
* соціальний інтелект;
* чистота, чіткість, виразність мовлення;
* експресія особи і поведінки;
* наполегливість.
1. **Психологія виробничого колективу.**

Виробничий колектив – це стійке об’єднання людей, що характеризується груповою згуртованістю, які прагнуть до загальної мети, і займаються продуктивною працею.

Елементи виробничого колективу:

Члени колективу володіють певними особистими рисами та особливостями;

Є цілі.

Визначені засоби досягнення цілей.

Вироблені механізми здійснення внутрішніх і зовнішніх контактів, підтримки згуртованості. Основні характеристики виробничого колективу:

* 1. Це реальна група, де люди знають один одного.
	2. Члени виробничого колективу зайняті спільною діяльністю і мають спільну мету, яка їх об’єднує.
	3. Мета виробничого колективу – це суспільно-корисна трудова діяльність.
	4. Спільна мета діяльності приймається більшістю членів колективу як особистісно значуща.
	5. Відносини у виробничому колективі – це взаємини живих людей, що спираються не тільки на формальні правила виробничих відносин, а й на неформальні правила відносин, що враховують як індивідуальні особливості окремих членів, так і специфіку конкретних робочих груп. Йдеться про малі групи, де реально взаємодіють як «об’єктивні», так і «суб’єктивні» фактори, що визначають поведінку людей. Тому досвідчені керівники не вимагають, щоб всі працювали за чіткою і однозначною інструкцією, а навпаки, заохочують формування індивідуального стилю праці працівників, що дозволяє повніше розкривати їм свій творчий потенціал. Крім цього, досвідчені керівники і менеджери з персоналу культивують ідею неповторності самих колективів, коли кожен колектив має «своє обличчя», що дозволяє конкретним працівникам особливо пишатися тим, що вони працюють саме в цьому колективі.
	6. Сам колектив розглядається як цілісний суб’єкт трудової діяльності, здатний не тільки пасивно «виконувати» поставлені керівництвом завдання, а й продукувати власні ідеї щодо постановки і виконання нових виробничих завдань.

Розглядаючи питання ефективного управління робочими групами, М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурн виокремлюють такі важливі фактори, що впливають на роботу групи:

* + 1. *розмір групи.* На думку одних авторів, «ідеальна» група повинна складатися з 3-9 осіб, інші автори вважають, що це 5-11 осіб. У міру збільшення розміру групи спілкування між її членами ускладнюється, і стає важче досягнути згоди з питань, пов’язаних із діяльністю групи і виконанням її завдань;
		2. *склад групи* розуміється як «ступінь подібності особистостей і точок зору, підходів, які вони проявляють при вирішенні проблем»;
		3. *групові норми,* які в найзагальнішому плані або сприяють досягненню цілей групи (та організації в цілому), або перешкоджають досягненню цих цілей;
		4. *згуртованість групи* розуміється як «міра тяжіння членів групи один до одного і до самої групі». З одного боку, така згуртованість може привести до підвищення ефективності роботи групи, але з іншого – «потенційним негативним наслідком високого ступеня згуртованості є групова однодумність»;
		5. групова однодумність – це «тенденція придушення окремою особистістю своїх дійсних поглядів на яке-небудь явище, щоб не порушувати гармонію групи», коли «першочергове завдання для окремої особистості – триматися загальної лінії в обговоренні, навіть якщо він або вона має іншу інформацію або переконання». Чимось це нагадує явище конформізму, тобто підкорення тиску групи. Проте у багатьох випадках (при нинішньому загальному рівні загальнокультурного розвитку більшості робочих груп) така «однодумність» часто себе виправдовує у виконанні великого кола виробничих завдань. Крім того, сама орієнтація на «думку групи» часто є важливою умовою комфортного перебування в даній групі, а також умовою «успішної» кар’єри. Тому багато людей прагнуть спочатку «зміцнити свої позиції» в групі або в організації (зміцнити свої «тили»), а вже потім висловлювати свої думки;
		6. *конфліктність.* З одного боку, відмінність в думках нерідко призводить до вищої ефективності групи, але, з іншого – конфліктність може сильно ускладнити виконання завдань і взагалі призвести до руйнування групової взаємодії;
		7. *статус членів групи.* Члени групи, чий статус високий, здатні чинити більший вплив на рішення групи, ніж члени групи з низьким статусом. Однак це далеко не завжди веде до підвищення ефективності роботи групи в цілому. Часто буває і так, що люди з вищим статусом пропонують менш цінні й нові ідеї, ніж новачки, які ще не домоглися певного визнання. Крім того, часто сам статус (і відповідний вплив на прийняття рішень) купується не тільки завдяки успішній роботі, а й завдяки зв’язкам, вмінню ефектно виступати («пускати пил в очі»), або навіть завдяки своїй скандальній репутації (коли інші просто «бояться зв’язуватися з такою людиною»);
		8. *ролі членів групи.* Щоб група функціонувала ефективніше, її члени повинні вести себе так, щоб сприяти досягненню її цілей і соціальній взаємодії. При цьому виділяються дві основні спрямованості ролей для створення нормально працюючої групи: а) цільові ролі, орієнтовані на виконання формальних цілей групи; і б) ролі, що підтримують, орієнтовані на організацію внутрішньогрупової взаємодії. В американській традиції більшу увагу зосереджують на виконанні цільових ролей, а в східній традиції (зокрема, в багатьох японських фірмах) – на виконання ролей, що підтримують.

Розглядаючи особливості рольової поведінки людини в групі, Р. Кан і Д. Вольф визначають *особистісно-рольові конфлікти:*

*міжіндивідуальні конфлікти,* що виникають між двома і більше індивідами, які претендують на виконання однієї ролі (наприклад, на роль групового «клоуна» або місцевої «красуні»);

*внутрішньоіндівідуальні конфлікти,* засновані на протиріччі між особистісними рисами людини і функціями ролі (наприклад, людина, від якої очікують, що вона буде «інтелектуальним лідером» групи, за своїми якостями і можливостям явно не здатна до цього);

*міжрольові конфлікти,* тобто конфлікти між різними ролями, виконуваними однією людиною (коли, наприклад, в якихось ситуаціях треба бути «вольовим і рішучим», а в інших – «добрим і поступливим»);

*особистісно-рольові конфлікти,* коли людина, виконуючи дану роль, заходить у протиріччя зі своєю системою цінностей і совістю;

*ролепідпорядковані конфлікти,* коли роль буквально підпорядковує собі людину. Наприклад, коли роль групової «красуні» поступово перетворює розумну і перспективну дівчину на «декоративну» прикрасу даної групи, від якої вимагається лише підігравати місцевим «геніям», отримуючи за це фальшиві компліменти і подарунки;

*ролезаповнювальні конфлікти,* в основі яких лежить протиріччя між вимогами ситуації та ідентичністю ролі самої особистості. Наприклад, ситуація і рольова позиція працівника передбачає прояв ним вольових якостей, але сам працівник у відповідальний момент лякається і поводиться як рядовий член групи, тобто складна ситуація виявила неготовність даної людини виконувати заявлену раніше роль.

Саме перебування людини в групі, в тому числі і сенс її перебування у виробничому колективі, часто пов’язані з тим, що група допомагає людині не тільки зберегти свою гідність, а й підвищити її у спільній трудовій діяльності. *Люди часто вступають в групи і неформальні організації з наступних причин:*

* щоб відчути належність до цієї групи – «однією з найсильніших наших емоційних потреб», яка багато в чому визначає і задоволеність працею людини;
* щоб отримати допомогу за розв’язання виробничих і позавиробничих проблем;
* щоб отримати необхідний захист, у тому числі й для захисту своїх прав – громадянських і професійних;
* щоб реалізувати свою потребу в спілкуванні. Беручи до уваги цю потребу бути більш обізнаним, знову ж таки з метою не допустити маніпуляції з боку адміністрації, яка часто «навмисно приховує від своїх підлеглих певну інформацію». Ми спостерігаємо прагнення працівників через групове спілкування зберегти свою гідність, підвищити обізнаність у діях керівництва, які можуть стосуватися інтересів працівників;
* щоб відчути тісне спілкування і симпатію, що також важливо для підтвердження власної значущості, оскільки «люди часто приєднуються до груп просто для того, щоб бути ближче до тих, хто їм симпатизує».

Керівник організації намагається перетворити виробничий колектив на *команду.* Мета формування команди – ефективна праця, як окремих підрозділів, так і організації в цілому.

Принципи створення ефективної команди – правила, основні положення і норми, яким мають слідувати керівники і фахівці в процесі управління персоналом:

* *безпека* (у команді її учасники відчувають себе в безпеці. Відчувають, що про них піклуються);
* *індивідуальність* (команда визнає і заохочує індивідуальні особливості своїх членів);
* *причетність* (учасники розділяють відчуття гордості за спільні досягнення);
* *відданість* (кожний з членів команди відчуває свою відповідальність за

досягнення загальних цілей команди).

1. **Суть поняття монотонність, причини виникнення, шляхи подолання.**

*Монотонність* (від грец. одноманітність). У психологічній літературі поняттям «монотонність» характеризують особливий психічний стан, який виникає у людини як реакція на одноманітну і бідну на враження діяльність.

*Основні ознаки монотонних робіт такі:*

* малоелементний склад, тобто структурна одноманітність і простота трудових дій;
* незначна тривалість виконання однотипних трудових операцій і дій;
* висока повторюваність трудових операцій і дій за одиницю часу.

*Монотонна робота,* як і всяка інша, викликає втому і появу відчуття стомлення. Саме це і зумовило наявність двох точок зору на проблему монотонності. Одні вчені розглядають монотонність як різновид втоми. Інші, навпаки, вважають монотонність самостійним явищем, незважаючи на схожість фізіологічного механізму втоми.

Спільним для монотонності й втоми є те, що вони впливають на працездатність і переживаються як неприємне відчуття. Монотонність вирізняється тим, що:

* може мати місце при виконанні легкої, невтомливої роботи;
* характеризується хвилеподібною кривою, тобто періодичними підвищеннями і спадами;
* послаблює психічне напруження.

Залежно від переважаючого навантаження розрізняють два види монотонності: рухову і сенсорну.

*Рухова монотонність,* як правило, характерна для робіт, де провідну роль відіграє енергетичний фактор, тобто має місце напруження опорно-рухового апарату. Вона характеризується одноманітними трудовими рухами і діями, коли навантаження припадає на обмежені групи м’язів. Це, як правило, штампувальні, шліфувальні, прості верстатні роботи, праця на конвеєрі, напівавтоматизованих лініях, ручні допоміжні роботи тощо.

*Сенсорна монотонність* характерна для робіт, у яких переважає інформаційний фактор (напруження сенсорного апарату, активізація таких психічних функцій, як увага, мислення, довготривала та оперативна пам’ять). При цьому *монотонними вважаються роботи,* *пов’язані з тривалим пасивним спостереженням,* з сприйманням одноманітної інформації, або характеризується браком інформації, що надходить, а отже, обмеженим впливом на нервову систему виробничих сигналів.

Спостерігається також монотонний вплив на людину навколишнього виробничого середовища.

Фізіолого-гігієнічними дослідженнями встановлено, що є не менше як сім груп монотонних робіт :

* *конвеєрні роботи,* що виконуються в заданому темпі і ритмі, де прості елементи операції, короткі за тривалістю і в певній послідовності, повторюються багаторазово протягом зміни, тижня, місяців;
* *роботи, що виконуються потоковим способом,* де темп і ритм залежать від головного робітника потоку;
* *роботи, що виконуються у вільному темпі і ритмі на верстатах,* автоматах і напівавтоматах, штампування, клепання тощо, де операція зводиться до двох елементів: взяти і покласти деталь чи виріб;
* *контрольні роботи, пов’язані з вибракуванням продукції* (зоровий контроль);
* *операторська і диспетчерська праця,* пов’язана з регулюванням (натискання пальцями рук на клавіші, кнопки, важелі, розміщені на пульті управління), подачею виробів чи деталей з однієї дільниці цеху в іншу;
* *праця операторів, пов’язана з пасивним спостереженням* за стрілками приладів на панелі щита пульта управління, які відображають хід технологічного процесу;
* *одноманітна робота в умовах монотонної дії виробничого середовища* за наявності таких факторів, як певний рівень шуму, освітлення, вібрації.

На монотонність роботи вказують три групи ознак:

* + 1. *психологічні* – швидка поява суб’єктивного відчуття стомлення, сонливості, апатії, нудьги;
		2. *фізіологічні* – зниження частоти пульсу і дихання, зменшення споживання кисню, зниження м’язового тонусу;
		3. *виробничі* – періодичні коливання середньої тривалос-ті виконання операцій, нерівномірність виробітку та його зменшення.

З метою профілактики розвитку професійного стресу від виконання монотонної роботи необхідно: дотримуватись вимог санітарного законодавства з розділу гігієни праці, а саме: організовувати робочі місця працівників відповідно до вимог чинних санітарних норм; проводити заходи з покращення умов праці шляхом усунення шкідливих виробничих факторів; проводити оцінку факторів важкості та напруженості трудового процесу при проведенні атестації робочих місць за умовами праці, для використання отриманих результатів при організації попередніх та періодичних медичних оглядів; організовувати куточки емоціонального розвантаження.

1. **Фази в динаміці працездатності та їх характеристика.**

Працездатність проявляється в підтримці заданого рівня діяльності протягом визначеного часу і обумовлюється двома основними групами факторів: зовнішніми і внутрішніми. *Зовнішні фактори* – інформаційна структура сигналів (кількість і форма подання інформації), характеристика робочого середовища (зручність робочого місця, освітлення, температура тощо), взаємовідносини в колективі. *Внутрішні фактори* – рівень підготовки, тренованість, емоційна стійкість. *Межа працездатності* – величина змінна; зміну у часі називають *динамікою працездатності.*

У динаміці працездатності виокремлюють чотири основні фази.

*Перша фаза.* Відбувається нарощування працездатності, накопичення робочого потенціалу. Цю фазу ще називають фазою *входження в роботу,* оскільки комбінація фізіологічних і психологічних функцій та їх рівень, що склались до початку роботи відрізняються від тієї, яка необхідна для виконання даної трудової діяльності. Час проходження цієї фази залежить як від характеристик роботи, так і особистих якостей працівника і може становити від кількох секунд до десятків хвилин.

*Друга фаза* – це фаза *відносно стійкої працездатності.* Для неї характерна співнастроєність ритмів і темпів фізіологічних і психологічних процесів. Система відповідних функцій досягає тут певної гармонії. Швидкість і точність трудових дій у цій фазі досягають максимальних для даного працівника значень. На цій фазі спостерігається емоційний підйом, почуття задоволення виконуваною роботою. Ця фаза триває 3–4 години.

*Третя фаза* – фаза *нестійкої працездатності.* Рівень працездатності в цій фазі починає коливатись, з’являються перші ознаки втоми. У цей період швидкість, точність, ритмічність роботи починає різко коливатись. У цю фазу працездатність порівняно з другою фазою може і не знижуватись, але це вимагає підвищення емоційно вольової напруги. При розумовій діяльності ця фаза може наступати через 1,5–2 години роботи.

*Четверта фаза* – фаза *прогресивного наростання втоми і зниження працездатності.* Втома – закономірна реакція організму на роботу. Під впливом втоми погіршується сприйняття, послаблюється пам’ять і знижується продуктивність. Зосередження уваги на об’єкті праці потребують докладання великих вольових зусиль.

Тривалість кожної з цих фаз залежить як від характеру виконуваної роботи, так і від рівня підготовленості до неї працівника. Чим складніша діяльність і чим менше підготовлений працівник, тим довша фаза накопичення робочого потенціалу і коротша фаза стійкої працездатності.

1. **Види, властивості уваги стосовно трудової діяльності, її значення.**

***Увага*** – складне психічне явище, яке супроводжує, спрямовує і доцільно організовує психічну діяльність, не будучи самостійним її видом; це зосередження свідомості на певному об’єкті, при якому забезпечується особливо чітке відображення останнього.

Увага підвищує ефективність праці, зумовлюючи особливо чіткий перебіг психічних процесів. Завдяки механізму уваги людина не помічає побічних подразників, аналіз і узагальнення робить швидше і точніше, думки утримуються в свідомості доти, доки не буде досягнуто мети праці.

Специфічними особливостями уваги є її зосередженість та динамічність. *Зосередженість уваги* виявляється в заглибленні людиною в діяльність за умови відволікання від усіх інших об’єктів, які перебувають у полі сприймання. *Динамічність уваги* – це її постійне коливання, яке виражається в періодичній зміні об’єктів сприймання. Вона зумовлена тим, що в кожний даний момент у свідомості людини відбувається багато психічних процесів.

Залежно від об’єкта зосередження (предмети, думки, рухи) виокремлюють такі форми прояву уваги, як *сенсорна (перцептивна), інтелектуальна і моторна (рухова).* Так, точність сприймання інформації залежить від уваги, послаблення якої може призвести до порушення перцептивних процесів. Аналогічно значення уваги виявляється для продуктивного мислення, мнемічних процесів.

*За способами виникнення і здійснення* розрізняють мимовільну і довільну увагу. *Мимовільна (пасивна, емоційна) увага* – це зосередження свідомості на об’єкті в зв’язку з його особливостями як подразника. Вона не потребує зусиль на зосередження і не пов’язана з метою трудової діяльності. Умовою виникнення мимовільної уваги є новизна або значна сила подразника. В процесі праці мимовільна увага пов’язана із зовнішніми для людини причинами і виявляється як відволікання від роботи або як показник втоми.

*Довільна (активна, вольова) увага* – це свідомо регульоване зосередження на об’єкті, зумовлене умовами діяльності. Характерними рисами її є цілеспрямованість, організованість, стійкість. Підтримання довільної уваги вимагає від працівника значних зусиль, особливо за складних умов, при наявності перешкод, зниженні пізнавального інтересу та пасивних емоційних станах і втомі. Зменшенню цих зусиль сприяють поєднання розумових процесів з практичними діями, відсутність на робочому місці відволікаючих подразників, сприятливий соціально-психологічний клімат, зацікавленість у результатах праці.

Стосовно трудової діяльності виділяють особливий вид уваги – *вторинно-мимовільну, або післядовільну.* Післядовільна увага пов’язана із свідомо поставленою метою, яка досягається без особливих вольових зусиль працівника в зв’язку з підвищеним інтересом його не лише до результатів, а й до змісту самої праці. Основна риса післядовільної уваги – *наявність стійкої домінанти,* захоплення роботою, що забезпечує найбільшу її ефективність. Післядовільна увага виникає на основі довільної і характеризується зниженням вольового напруження, що наближає її до мимовільної уваги.

Усі види уваги тісно переплітаються і взаємодіють, переходячи на різних етапах роботи один в одний.

Найбільш професійно важливими якостями, або властивостями, уваги є: концентрація, інтенсивність, стійкість, об’єм, розподіл і переключення.

*Концентрація* є показником зосередженості свідомості на певному об’єкті, неможливості відволікання уваги на побічні подразники. Найбільша концентрація уваги має місце, коли свідомість зосереджується на одному об’єкті. *Інтенсивність уваги* характеризується кількістю затрат енергії на здійснення психічної діяльності. Вона залежить від заінтересованості людини до праці та її результатів. Висока інтенсивність уваги необхідна працівникам так званих «спостережних професій» – операторам, диспетчерам, машиністам, а також науковим, банківським працівникам, педагогам, хірургам, робітникам, продукція яких вимагає особливо високої якості, та ін. *Стійкість уваги* характеризується здатністю підтримувати концентровану інтенсивну увагу протягом певного часу. Показником її є продуктивність діяльності протягом тривалого періоду. Стійкість уваги залежить від об’єктів зосередження і активності працівника. Складні об’єкти вимагають активного мислення, що є причиною тривалого зосередження на них. Тривалість інтенсивного зосередження залежить від сили нервових процесів працівника, інтересу його до праці. Стійка зосереджена увага необхідна операторам, шифрувальникам, робітникам-складальникам тощо. *Обсяг уваги* – це здатність психіки одночасно сприймати певну кількість об’єктів або їх елементів. Він залежить від інтересу людини до інформації, від ознайомленості з об’єктами сприймання, від умов, за яких відбувається сприйняття. Експериментально доведено, що обсяг уваги людини становить 4–6 не пов’язаних між собою об’єктів. Збільшити обсяг уваги можна шляхом об’єднання предметів у групи. З накопиченням досвіду, знань, формуванням професійних інтересів і трудових навичок обсяг уваги збільшується. *Розподіл уваги* – здатність зосереджуватися на кількох об’єктах одночасно. З цією особливістю уваги пов’язана можливість одночасного успішного виконання (суміщення) двох і більше різних видів діяльності (кількох дій).

*Високий рівень розвитку цієї якості уваги працівника* – одна з обов’язкових умов ефективності праці, зокрема операторів, багатоверстатників, диригентів, педагогів та ін. Можливість розподіляти увагу залежить від багатьох факторів. Так, чим складніші суміщувані види діяльності, тим важче розподіляти увагу. Якщо ж діяльність особливо складна, то виконання її одночасно з іншою практично неможливе (наприклад, два види розумової діяльності). Ефективнішим є розподіл уваги під час одночасного виконання рухової і розумової діяльності. Однак в цьому разі продуктивність розумової діяльності може зменшуватися більшою мірою, ніж моторної. У всіх випадках умовою успішного розподілу уваги є автоматизм одного з суміщуваних видів праці. Розподіл уваги, таким чином, є трудовою навичкою, яка формується в процесі тренування.

*Переключення уваги* – здатність більш-менш легко і швидко переходити від одного об’єкта до другого, від однієї діяльності до іншої. У процесі праці переключення уваги має місце при переході від однієї операції до другої, від однієї людини в процесі спілкування до іншої. Воно може бути зумовлене програмою свідомих дій в межах однієї діяльності, необхідністю переходу до нової діяльності або здійснюватися з метою відпочинку, коли попередня робота втомила працівника. Якщо робота протягом тривалого часу залишається незмінною, а змінюються лише об’єкти або операції, то має місце переключення уваги в рамках її стійкості. Таке переключення уваги запобігає перевтомі працівника, підвищує стійкість уваги.

*Показники переключення уваги такі:*

* час, необхідний для переходу від однієї діяльності чи операції до другої;
* продуктивність праці (порівняно з діяльністю без переключення уваги);
* якість, точність роботи.

Переключення уваги може бути повним і неповним. *Повне переключення* працівника на інший вид діяльності характеризується повним відволіканням його уваги від попередньої роботи. При *неповному переключенні* рівень зосередженості уваги працівника недостатній для успішного заняття новим видом діяльності. Переключення уваги може бути *довільним,* коли працівник свідомо контролює об’єкти свого сприймання, і мимовільним, викликаним відволіканням від основної діяльності через появу сильних побічних подразників або у зв’язку із втомою. *Ефективність переключення уваги* залежить від особливостей змінюваних видів діяльності і ставлення до них працівника. Так, швидкість і легкість переключення уваги зменшуються при переході від легкої до більш важкої діяльності, від змістовної до менш цікавої роботи, від незавершеної роботи до наступного завдання, від роботи, яка вимагала глибокого зосередження, до іншої. Швидкість переключення уваги зумовлюється також індивідуальними особливостями особистості, типом вищої нервової діяльності.

*Повільність переключення уваги* в багатьох видах діяльності є причиною зниження якості роботи і часто може призводити до нещасних випадків, травматизму на виробництві.

Зазначені якості уваги є професійно важливими, їх доцільно формувати в процесі виробничого навчання і враховувати при професійному відборі та розміщенні кадрів на виробництві.

1. **Основні сучасні проблеми, які стоять перед психологією праці.**

Психологія праці перестає бути тільки спеціальною гілкою психології, її теоретичні проблеми стають також важливими проблемами загальної психології людини.

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

* 1. Методологія психології праці.
	2. Психологічна професіографія.
	3. Історія психології праці.
	4. Психологічна трудова експертиза: а) прогностична – професіональна орієнтація, психологічний професійний відбір; б) ретроспективна – вивчення ролі особистісного фактора в травматизмі і браку.
	5. Психологія професійної освіти: а) психологія трудового виховання; б) психологія трудового навчання; в) психологія тренування і тренерів; г) психологія підготовки до різних видів праці.
	6. Психологія організації праці: а) раціоналізація робочого місця і виробничих зв'язків; б) режим праці та відпочинку; в) профілактика втоми; г) боротьба з монотонією; ґ) управління міжособовими відносинами та психологічним кліматом.
	7. Психологія пристосування умов праці до вимог людини: а) раціоналізація фізичного та соціального середовища; б) пристосування знарядь праці до особистості; в) психологічні проблеми дизайну і технічної естетики.

Проблема професійного самовизначення постає сьогодні перед багатьма людьми: старшокласниками, випускниками шкіл, а також спеціалістами, що стоять перед необхідністю оволодіння іншою професією або змушені шукати нову роботу після закриття (перепрофілювання) підприємств, відомств тощо. Усі вони мають усвідомлювати важливість проблеми своєчасного виявлення задатків і розвитку здібностей, проблеми вибору життєвого шляху відповідно до можливостей особистості.

Щоб знайти себе і правильно визначити своє місце в житті, кожна людина має відповісти на такі запитання:

Які мої спроможності?

Які фахівці більш потрібні суспільству, чого воно чекає від мене?

У якому виді діяльності я зможу найповніше розкрити себе?

Ці запитання є взаємопов’язаними: чим більше мрії, нахили, здібності і якості особистості «вписуються» у справу, якій людина вирішила служити, тим більшу користь для суспільства вона зможе принести на своєму робочому місці.

1. **Добова динаміка працездатності та її врахування для організації праці.**

Для фізіологічних систем організму характерні періодичні коливання протягом доби. Так, удень фізіологічні процеси характеризуються більшою інтенсивністю, ніж вночі. В нічний час сповільнюються обмінні процеси, послаблюється діяльність системи кровообігу і т. ін. Дослідження, проведені на шведських підприємствах, показали, що коливання працездатності корелює з вегетативними біоритмами. Врахування особливостей динаміки працездатності в конкретних виробничих умовах дозволяє розробляти заходи з оптимізації працездатності. Однак ефективнішими ці заходи будуть тоді, коли враховуватиметься добова динаміка працездатності.

В узагальненому вигляді працездатність протягом доби характеризується такою динамікою:

* приблизно з 6-ї години ранку (вихідний рівень) і протягом шести годин працездатність підвищується, досягаючи максимуму в 10-12 год;
* з 12-ї до 15-ї години працездатність поступово знижується до рівня, нижчого за вихідний;
* з 16-ї до 18-ї години фізіологічна і трудова активність знову підвищується до рівня, який значно вищий за вихідний, але не перевищує максимальну працездатність;
* з 18-ї до 22-ї години рівень активності знижується до вихідного;
* при роботі в нічну зміну працездатність з 22-ї до 3-ї години продовжує різко знижуватися;
* з 3-ї години працездатність поступово зростає, досягаючи в шостій годині ранку вихідного рівня.

Знання про коливання працездатності слугують основою для розробки графіків змінності, початку роботи, тривалості обідньої перерви, регламентованих перерв на відпочинок, а також певних ергономічних заходів для компенсації зниження працездатності.

1. **Заходи щодо підтримання високого рівня працездатності працівників на виробництві.**

Практичне значення заходів щодо підвищення працездатності випливає із закономірностей її динаміки і зводиться до:

* збільшення фази стійкого стану у фонді робочого часу;
* прискорення процесу впрацювання;
* віддалення фази розвитку втоми;
* забезпечення високої продуктивності праці за нормальних фізіологічних затрат.

Комплекс заходів щодо підвищення і збереження працездатності працівників на оптимальному рівні реалізується на техніко-організаційному, соціально-економічному, санітарно-гігієнічному, медико-біологічному, психологічному напрямках.

Могутнім фактором високої працездатності і продуктивності праці є *оптимізація трудових навантажень* на основі механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення технології, скорочення і ліквідації важкої ручної праці. Доведено, що при правильній організації праці на легких роботах спостерігається найбільша тривалість фази стійкого стану, а на важких роботах вона нетривала.

Високий рівень працездатності безпосередньо залежить від *умов праці,* оскільки поліпшення їх супроводжується зменшенням енергетичних затрат організму на подолання несприятливого впливу факторів виробничого середовища.

Важливим напрямком підвищення працездатності працюючих є *ритмізація трудових процесів, оптимізація темпу роботи, а також раціоналізація трудових рухів на фізіологічній основі,* що сприяє формуванню і закріпленню робочих динамічних стереотипів, а отже зменшенню м’язових і вольових зусиль. *Ритмічна робота* підвищує функціональні можливості організму, сприяє його тренованості і забезпечує економізацію енергетичних затрат.

*Економізація функціональних затрат* досягається завдяки стійкій домінанті й автоматизму дій, що унеможливлює виконання зайвих рухів, розсіювання уваги тощо.

Особливе значення для підтримання працездатності працівників на високому рівні має *раціональний режим праці і відпочинку.*

Дослідження показують, що впровадження раціонального режиму праці і відпочинку на підприємствах забезпечує підвищення продуктивності праці на 8-10%, сприяє поліпшенню фізіологічного стану працівників (зменшується частота пульсу в процесі роботи, підвищується м’язова витривалість в кінці зміни, покращується координація рухів).

Високій працездатності працівників сприяє і *раціоналізація робочих місць на основі врахування антропометричних, біомеханічних і психофізіологічних вимог,* що зумовлює раціональну робочу позу, зменшення статичних навантажень, оптимізацію робочої зони та інформаційних потоків.

Висока працездатність забезпечується за рахунок *використання факторів естетичного впливу на працюючих.* Такими факторами є колір, світло, музика. Особливо слід підкреслити значення функціональної музики, яка впливає на емоційну сферу людини, підвищує збудливість і лабільність центральної нервової системи. На початку роботи вона прискорює процес впрацювання, а наприкінці робочого дня зменшує суб’єктивне відчуття стомленості.

*Вплив функціональної музики* посилюється, якщо вона поєднується з фізичними вправами. Останні підвищують лабільність органів, які безпосередньо беруть участь у виконанні роботи, активізують роботу органів дихання і кровообігу.

Особливе значення в підвищенні працездатності працівників *має створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організації,* *високий рівень мотивації праці, ефективна система стимулювання результатів діяльності,* рівень життя в цілому і охорона здоров’я населення.

1. **Зміст відпочинку та умови застосування пасивного і активного відпочинку.**

***Щоденний відпочинок*** – це відпочинок між робочими днями (змінами). Тривалість щоденного відпочинку має, разом із часом перерви для відпочинку й харчування, становити не менше подвійної тривалості роботи в попередній робочий день.

*Режим праці та відпочинку* – це встановлювані для кожного виду робіт порядок чергування періодів роботи і відпочинку і їхня тривалість. Раціональний режим – таке співвідношення і зміст періодів роботи і відпочинку при яких висока продуктивність праці поєднується з високою працездатністю людини без ознак надмірного стомлення протягом тривалого часу.

*Тривалість щотижневого безперервного відпочинку* має бути не меншою 42 годин (ст. 70 КЗпП України). При підсумованому обліку робочого часу тривалість безперервного щотижневого відпочинку за визначений відрізок часу може бути більшою або меншою 42 годин, однак у середньому за обліковий період не може бути меншою 42 годин.

При 5-денному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при 6-денному – один.

Загальним вихідним днем є *неділя.* Другий вихідний день при 5-денному робочому тижні, якщо це не встановлено законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, узгодженим із профспілковим органом підприємства (організації) і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем (ст. 67 КЗпП України). Якщо вихідний день збігається з установленим законодавством святковим або неробочим днем, він переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

***Відпочинок*** – це стан спокою або активної діяльності, що веде до відновлення сил і працездатності. Робота і відпочинок тісно пов’язані між собою і являють дві сторони нормальної життєдіяльності організму. Правильно організований і культурний відпочинок сприяє збереженню та зміцненню здоров’я людини. Є дві основні форми відпочинку – пасивний і активний.

*Пасивний (стан* *фізіологічного спокою)* – це відпочинок під час нічного сну. Багато хто вважає, що фізичний спокій, безцільне проведення часу є відпочинком. Насправді, це породжує апатію, розслаблює організм, знижуючи його тонус, різко погіршує працездатність. Тільки в рідкісних випадках – за великої фізичної втоми – людям, ослабленим хворобою, необхідний спокій, пасивний відпочинок.

Вперше значення активного відпочинку науково обґрунтував І. М. Сєченов. Він зауважив, що працездатність руки після сильного стомлення відновлюється швидше, якщо іншою, неутомленою, рукою виконувати нейтральну фізичну роботу.

*Активний відпочинок* – відпочинок, за якого тимчасово включаються м’язові групи, що не беруть участь в основній роботі.

Після І. М. Сєченова феномен активного відпочинку вивчали інші вчені. Було встановлено, що він застосовується не тільки до фізичної діяльності, але й досягає найбільшого ефекту при розумовій праці. Активний відпочинок знімає втому і відновлює працездатність. Він тренує організм, надає людині нові сили та енергію, підвищує продуктивність розумової діяльності. Швидко і найбільш повно відновлюється працездатність після сильного розумового втоми при перемиканні на фізичну діяльність: прогулянки, їзду на велосипеді, ходьбу на лижах і т.д. Використовуючи цей засіб, необхідно пам’ятати, що фізичні навантаження є допоміжними прийомами для відпочинку. Тому їх інтенсивність не повинна бути дуже високою, а структура рухів добре знайомої, щоб виконувати всі автоматично, без напруження уваги.

Закономірна зміна збудження і гальмування в корі головного мозку є необхідною умовою підтримки оптимальної діяльності центральної нервової системи. Виникнення вогнищ збудження в нових центрах нервової системи розвиває гальмування в раніше працювали, при цьому створюються найбільш сприятливі умови для відновних процесів. Таке змінне функціонування центрів головного мозку визначає фізіологічну сутність активного відпочинку, його велика перевага перед пасивним проведенням часу.

*Відпочинок під час робочого дня здійснюється* в обідню перерву, в додаткові регламентовані перерви і в мікропаузи між окремими процесами та операціями.

Загальноприйнятий обідню перерву рекомендується проводити не на робочому місці, а в іншому приміщенні. При організації регламентованих перерв через 1-2 години роботи або щогодинних п’ятихвилинних пауз необхідно враховувати стан робочої установки і впрацьованості організму. Паузи повинні бути достатніми для відновлення сил, для відпочинку, але не дуже тривалими, щоб зберігалися робочий настрій і трудової тонус.

Найбільш ефективним засобом запобігання стомлюваності й підвищення працездатності є *фізкультурні паузи.* Прості вправи на працюючі групи м’язів, невелике навантаження на бездіяльні органи і системи швидко відновлюють функції всього організму. Відпочивати рекомендується завжди в русі, але, якщо людина працює стоячи, то відновлення повинно проходити в положенні сидячи. Корисно закривати очі на 2-3 хвилини після кожної години напруженої роботи. Якщо трудова діяльність відбувається в обстановці шуму, то відпочивати потрібно в тиші.

Дуже важливо організувати *щоденний відпочинок у вільний від роботи час.* Є різноманітні форми та види відпочинку. Людина потребує не тільки в розумовому та фізичному відпочинку. Їй необхідний моральний, емоційно-естетичний відпочинок. Дієвим засобом такого розслаблення є *спілкування з дітьми, сміх і гумор.* Корисні для здоров’я особисті інтелектуальні пристрасті людей, їх *хобі* – риболовля, полювання, заняття музикою, спілкування з друзями. *Мистецтво* як форма художньої самодіяльності робить істотний вплив на усунення стомлення.

За організації щотижневого відпочинку необхідно дотримуватися таких правил:

* 1. Відпочивати активно.
	2. Не займатися у вихідні дні тими ж видами діяльності, що і протягом тижня.
	3. Постійно перемикатися з одного роду занять на другий, чергуючи розумові і фізичні навантаження.
	4. Не менш 3-4 годин перебувати на свіжому повітрі.
	5. Вихідний день – ефективний час для занять спортом: ковзани, футбол, волейбол тощо.
	6. За змогою провести вихідні дні за містом, в парку і роботою на дачній ділянці.

Не варто забувати про *створення емоційного підйому.* Почуття радості, задоволення, торжества, захоплення збуджують центральну нервову систему, знімають втому і підвищують працездатність, силу і витривалість. Дуже змістовними в цьому плані є *туризм, альпінізм, заміські подорожі та екскурсії. Щорічна чергова відпустка* є життєво важливою необхідністю. Її потрібно проводити так, щоб отриманої енергії вистачило на весь рік. Щорічна відпустка повинна стати вихідним пунктом для втілення в життя елементів особистої гігієни, методів і прийомів збереження і примноження здоров’я. Право на відпустку мають усі працівники незалежно від: місця роботи; займаної посади; форми оплати праці; режиму роботи; умов праці; терміну трудового контракту. При цьому зберігаються місце роботи (посада), а також середній заробіток співробітника, що знаходиться у щорічній відпустці. Трудове законодавство передбачає наступні види відпусток: щорічна основна оплачувана відпустка; щорічна додаткова оплачувана відпустка; відпустка без збереження заробітної плати.

1. **Мета та завдання професійного самовизначення.**

***Професійне самовизначення*** – це складний динамічний процес орієнтації особистості у професійно-трудовому середовищі, розвитку та самореалізації духовних і фізичних можливостей, формування адекватних професійний намірів і планів, реалістичного образу себе як професіонала.

***Мета професійного самовизначення*** – поступово сформувати у пошукача внутрішню готовність самостійно й усвідомлено планувати, коригувати та реалізовувати перспективи свого професійного розвитку, готовність самостійно знаходити особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності.

***Професійне самовизначення*** полягає в усвідомленні особистістю себе як суб’єкта конкретної професійної діяльності і передбачає: самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей із психологічними вимогами професії до спеціаліста; усвідомлення своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей; саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети.

***Загальні завдання професійного самовизначення:*** інформаційно-довідкові, просвітницькі; діагностичні (допомога в самопізнанні); морально-емоційна підтримка; допомога у виборі та прийнятті рішення.

*Завдання професійного самовизначення:*

* сформувати установку на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення;
* ознайомити зі світом професій, потребами ринку праці, правилами вибору професії;
* забезпечити самопізнання та сформувати “образ-Я” як суб’єкта майбутньої професійної діяльності;
* сформувати вміння зіставляти “образ-Я” з вимогами професії до особистості та потребами ринку праці, створювати на цій основі професійний план і перевіряти його;
* сформувати вміння аналізу різних видів професійної діяльності, враховуючи їх спорідненість за психологічними ознаками та схожістю вимог до людини;
* створювати умови для перевірки можливостей самореалізації в різних видах професійної діяльності шляхом організації професійних проб;
* забезпечити розвиток професійно важливих якостей;
* сформувати мотивацію та психологічну готовність до зміни професії і переорієнтації на нову діяльність.
1. **Суть режиму праці та відпочинку.**

Робочий час є загальною мірою кількості праці *Загальна тривалість робочого* часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва.

Згідно з Кодексом законів про працю України *нормальна тривалість робочого часу працівників* не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. У разі шкідливих умов праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год. на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 год. на тиждень.

*Скорочена тривалість робочого часу* може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств і організацій для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Для працівників здебільшого установлюється *п’ятиденний робочий тиждень* *з двома вихідними днями.* За п’ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, організації з додержанням установленої законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год. за тижневої норми 40 год., 6 год. – за тижневої норми 36 год. і 4 год. – за тижневої норми 24 год. П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку.

*Змінний режим праці й відпочинку* визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі.

*Добовий режим праці й відпочинку* включає кількість змін (циклів) за добу.

*Тижневий режим праці й відпочинку* передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

*Місячний режим праці й відпочинку* визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

*Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України.*

Загальними вимогами до режимів роботи є:

* дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
* забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін – періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
* забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
* обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це утруднює процес управління.
1. **Психічні стани працівників при виконанні монотонних робіт.**

Суб’єктивне переживання *монотонії* проходить у формі фазного розгортання таких психічних станів, як *перенасичення, зниження психічної активності, нудьга, апатія і байдуже ставлення до роботи, стомлення, сонливість.*

***Монотонія*** – неспецифічний стан, зумовлений негативними змінами в направленості особистості, який супроводжується переживанням одноманітності, що виражається в формі апатії і нудьги, з наступним зниженням психофізіологічної і трудової активності.

*Психічне перенасичення* характеризується як емоційне психофізіологічне напруження, яке виникає у працівника на фоні вкрай негативного ставлення до одноманітної роботи і виявляється в намаганні припинити її, різкому зниженні ефективності праці. Воно має трифазну динаміку емоційних станів: *незадоволення – роздратування – афект,* який виявляється в формі різкого припинення роботи, гніву, конфліктності.

*Стан перенасичення* відповідає утворенню в корі головного мозку концентрованого збудження, яке індуктує в інших відділах мозку гальмування. Однак тривала сумація збуджень в цій ділянці призводить до поступового виснаження нервових клітин і розвитку охоронного гальмування. Підтримання за допомогою вольових зусиль активності нервових клітин на фоні охоронного гальмування зумовлює появу в поведінці працівника різних афективних дій (аж до відмови працювати).

*Стан зниженої психічної активності* виявляється в послабленні психічних функцій, зокрема уваги, у сповільненні швидкості процесів сприймання, рухових реакцій, що призводять до втрати пильності, погіршення контролю і самоконтролю. Такий стан характерний переважно для робіт, які відзначаються сенсорною монотонністю (робота операторів, водіїв автотранспорту). Швидкість реакції різко зменшується і миттєва реакція стає неможливою, що створює психологічні передумови для аварій і виробничого травматизму.

*Нудьга* за психологічним змістом є відносно спокійним переживанням працівником зниженого інтересу до роботи. Це пасивний стан, який характеризується зниженням трудової активності, бажанням відволіктися, поговорити. Нудьга безпосередньо не залежить від змін у фізіологічному субстраті. При цьому стані в корі головного мозку переважають процеси гальмування, однак разом з тим є невелика ділянка збудження, пов’язана з виконанням одноманітної роботи або очікуванням її закінчення. Нудьга подібна до очікування і пов’язана з бажанням змінити умови для можливої активної діяльності.

*Сонливість* – постійний супутник деяких монотонних робіт, особливо небезпечна, коли від працівника вимагається напружена увага і висока пильність. Сонливість виникає найчастіше за умов сенсорної монотонії, рідше – за умов рухової монотонії (на конвеєрі). Для цього стану характерне переважання в корі розлитого гальмування.

Усі ці стани взаємопов’язані й можуть переходити один в другий.

1. **Біологічне значення і фізіологічна суть втоми. Втома і перевтома, їх відмінності.**

*За біологічною суттю втома* являє собою пристосовну фізіологічну захисну реакцію організму. Через такий компонент, як процес гальмування, втома захищає робочі апарати від глибоких місцевих зрушень і забезпечує можливість швидкого відпочинку та відновлення роботи. Функціональні затрати, які спричиняють втому, біологічно корисні для організму, оскільки стимулюють відновлювальні процеси, що забезпечує підвищення працездатності. Помірна втома не зашкоджує здоров’ю працівника, і на фоні початкових ознак її робота може тривати за рахунок резервних можливостей організму.

Оскільки будь-яка праця є єдиним нервово-м’язовим процесом, то механізм втоми при фізичній, розумовій, нервово-напруженій роботі не дуже відрізняється. У всіх випадках первинною ланкою втоми є коркові центри. Відмінність полягає лише в різних коркових аналізаторах. При цьому гальмування, яке виникає в певних групах нервових клітин, іррадіює на сусідні аналізатори, в зв’язку з чим після важкої фізичної праці розумова діяльність малопродуктивна, і навпаки.

*Розрізняють загальну і локальну* (наприклад, зорова), *м’язову і психічну втому,* які є наслідком тимчасового зниження працездатності організму, окремих його систем і органів. На характер втоми впливає вид трудової діяльності, оскільки функціональні зміни переважно локалізуються в найбільш навантажених ланках або ключових фізіологічних системах.

Фізіологи встановили, що зрушення в коркових центрах при короткочасній інтенсивній роботі і тривалій роботі невеликої інтенсивності суттєво відрізняються. Це виявляється у співвідношеннях між процесами витрачання ресурсів і гальмуванням. На підставі цього розрізняють два типи втоми: *первинну,* або таку, що швидко розвивається, і *вторинну,* що розвивається повільно.

Залежно від характеру роботи, вихідного функціонального стану працівника втома може досягати різної глибини, переходити у хронічну втому, або *перевтому.*

*Основною відмінністю втоми від перевтоми* є зворотність зрушень при втомі й неповна зворотність їх при перевтомі. *Втома* – це сукупність тимчасових змін у фізіологічному та психологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої праці і призводять до погіршення її кількісних і якісних показників, нещасних випадків. Втома буває загальною, локальною, розумовою, зоровою, м’язовою та ін. Оскільки організм – єдине ціле, то межа між цими видами втоми умовна і нечітка. Збільшення втоми та її кінцева величина залежать від індивідуальних особливостей працівника, трудового режиму, умов виробничого середовища.

Втома негативно не впливає на здоров’я і часто справляє позитивний вплив на організм людини, в той час як перевтома має негативний вплив. Критерії перевтоми не розроблені. Проявами перевтоми є головний біль, підвищена стомлюваність, дратівливість, знервованість, порушення сну, а також такі захворювання, як вегетосудинна дистонія, артеріальна гіпертензія, виразкова хвороба, ішемічна хвороба серця, інші професійні захворювання.

*Перевтома* – це сукупність стійких несприятливих для здоров’я працівників функціональних зрушень в організмі, які виникають внаслідок накопичення втоми. Основною відмінністю втоми від перевтоми є зворотність зрушень при втомі і неповна зворотність їх при перевтомі. *Перевтома може бути гострою* як результат одноразової напруженої діяльності й *хронічною* – як результат тривалої повторної діяльності. *Загальна перевтома* працівників виникає при тривалій інтенсивній фізичній роботі; при роботі, яка вимагає концентрації уваги та майстерності; на монотонних роботах; під впливом несприятливих факторів виробничого середовища; за умови недостатнього та незбалансованого харчування (нестача вітамінів, білків і т. ін.).

*Розвиток втоми та перевтоми* веде до порушення координації рухів, зорових розладів, неуважності, втрати пильності та контролю реальної ситуації. При цьому працівник порушує вимоги технологічних інструкцій, припускається помилок та неузгодженості в роботі; у нього знижується відчуття небезпеки. Крім того, перевтома супроводжується хронічною гіпоксією (кисневою недостатністю), порушенням нервової діяльності.

*Проявами перевтоми* є головний біль, підвищена стомлюваність, дратівливість, нервозність, порушення сну, а також такі захворювання, як вегето-судинна дистонія, артеріальна гіпертонія, виразкова хвороба, ішемічна хвороба серця, інші професійні захворювання.

*Фізіологічними показниками розвитку втоми* є артеріальний кров’яний тиск, частота пульсу, систолічний і хвилинний об’єм крові, зміни у складі крові.

*Психічними показниками розвитку втоми* є: погіршення сприйняття подразників, внаслідок чого працівник окремі подразники зовсім не сприймає, а інші сприймає із запізненням; зменшення здатності концентрувати увагу, свідомо її регулювати; посилення мимовільної уваги до побічних подразників, які відволікають працівника від трудового процесу; погіршення запам’ятовування та труднощі пригадування інформації, що знижує ефективність професійних знань; сповільнення процесів мислення, втрата їх гнучкості, широти, глибини і критичності; підвищення дратівливості, поява депресивних станів; порушення сенсомоторної координації, збільшення часу реакцій на подразники; зміни частоти слуху, зору.

Втома породжує у працівника стан, який призводить до помилок у роботі, небезпечних ситуацій і нещасних випадків. Виробнича втома, як наслідок впливу на організм працівника трудових навантажень і умов виробничого середовища, відіграє захисну роль і стимулює відновлювальні процеси. Заходи щодо запобігання втоми спрямовуються на віддалення в часі розвитку втоми, недопущення глибоких стадій втоми і перевтоми працівників, прискорення відновлення сил і працездатності.

1. **Нормальний, граничний, патологічний функціональний стан та його ознаки.**

***Функціональний стан організму*** – стан живої системи, який визначає рівень життєдіяльності організму, системну відповідь на фізичне навантаження, і дає змогу оцінити рівень адаптації організму до навколишнього середовища і до поставлених йому задач.

Відомо три функціональні якісно відмінні *стани організму* під час як фізичної, так і розумової трудової діяльності:

* нормальний;
* граничний(між нормою та патологією);
* патологічний.

*Нормальний функціональний стан* – це стан сформованої координації, коли процес збудження є рушійною силою лише для основної функціональної системи. Особливістю нормального функціонального стану є те, що витрати функціональних ресурсів в організмі людини не виходять за межу працездатності.

Для *граничного функціонального стану* характерні значні затрати функціональних ресурсів, які виходять за межу працездатності. У результаті загострюється нейрофізіологічний конфлікт між основною, побічною і відновлювальною функціональними системами. Внаслідок цього трудова діяльність сповільнюється, при виконанні роботи виникають зайві і неточні дії та рухи, розсіюється увага, погіршується мислення, посилюються реакції на побічні подразники, наростає нервово-емоційне напруження.

*Патологічний функціональний стан* *організму* характеризується крайнім загостренням нейрофізіологічного конфлікту між функціональними системами. Відновлювальна функціональна система досягає значної сили і за допомогою гальмування намагається виключити активний стан мозку і перевести організм у сон. Щоб змусити себе працювати, працівникові потрібні велике напруження і вольові зусилля. Він виявляється у вигляді різних функціональних порушень. У зв’язку з затратами «заборонених» енергетичних ресурсів відбуваються значні зрушення в показниках серцево-судинної системи, газообміну і діяльності інших внутрішніх органів, а також дискоординація.

В процесі трудової діяльності у людини *може сформуватися лише один з трьох вище вказаних функціональних станів.* Вони є критерієм для встановлення категорії важкості праці. *Категорія важкості праці* – це роботи в умовах надмірних перенавантажень, стресових психічних ситуацій, що призводить до гострих паталогічних реакцій і тяжких порушень функціонування організму. Для адекватної оцінки конкретної категорії важкості умов праці має бути розроблений і впроваджений у виробничу діяльність комплекс санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та технічних засобів профілактики професійних захворювань.

1. **Суб’єктивні та об’єктивні показники, ступені втоми.**

Втома є складним процесом тимчасових зрушень у фізіологічному і психологічному стані працівника, що настає в результаті напруженої або тривалої роботи і характеризується суб’єктивними та об’єктивними показниками.

*Суб’єктивною ознакою* втоми є *відчуття стомленості,* яке переживається працівником як своєрідний психічний стан. Його компонентами виступають:

* відчуття знесилення, коли людина відчуває, що не в змозі належним чином продовжувати роботу. Воно може виникати і тоді, коли показники роботи тримаються на достатньо високому рівні;
* розлади уваги (нестійкість і відволікання);
* розлади сенсорної сфери (зміни в діяльності аналізаторів – зниження гостроти зору, слуху, відчуття різі в очах);
* порушення в моторній сфері – рухи сповільнюються або, навпаки, стають поспішними, нескоординованими;
* больові відчуття в м’язах рук, ніг, спини, шиї, при розумовій діяльності – болі в області лоба та затилка;
* погіршення пам’яті й мислення, особливо при виконанні розумової роботи;
* послаблення волі, рішучості, витримки, самоконтролю;
* несвідоме бажання роботи перерви;
* сонливість.

До об’єктивних показників втоми відносяться:

* економічні показники ефективності роботи;
* статистичні (збільшення випадків травматизму, мікро паузи в діяльності, перерви з ініціативи працівників);
* зміни в різних фізіологічних системах і психічних функціях.

***Ступені втоми.*** Залежно від функціональних зрушень в організмі працюючих під впливом трудових навантажень розрізняють чотири ступеня втоми.

*Втома першого ступеня* *(маловиражена),* або *фаза початкових порушень реакцій,* мало чим відрізняється від вихідного функціонального стану. Симптомами такої втоми є помилки при виконанні точних рухів з незначними м’язовими зусиллями в зв’язку з невідповідністю силових дій з боку працівника. При цьому робота з помірними і максимальними зусиллями виконується без істотних змін.

*Втома другого ступеня (помірна)* характеризується незначним зниженням працездатності і витривалості, загальна працездатність близька до вихідного рівня. Зрушення виявляються в збільшенні кількості помилок при виконанні дій, які вимагають незначних або максимальних м’язових зусиль. При цьому перші виконуються з надмірними зусиллями, а другі – з меншими порівняно з вихідними значеннями.

*Втома третього ступеня (виражена)* характеризується відчутним зменшенням працездатності і витривалості рухового апарату. Час реакцій збільшується, швидкість оптимальних і максимальних робочих реакцій сповільнюється, м’язова сила при виконанні максимальних зусиль зменшується. Мінімальні м’язові зусилля виконуються з надмірною силою в 2-2,5 раза, тобто мають місце чітко виражені парадоксальні реакції. Загальна працездатність зменшується.

*Втома четвертого ступеня (сильновиражена)* супроводжується ультрапарадоксальними реакціями. Всі позитивні сигнали працівником не сприймаються, а негативні викликають позитивні реакції, що призводить до помилок, аварій тощо.

Для оцінки втоми використовується величина зміни в кінці робочого дня таких показників, як витривалість відносно стандартного м’язового зусилля (ВСМЗ), обсяг короткотривалої пам’яті (КП), час простої і складної зорово-моторних реакцій (ПЗМР, СЗМР), час переключення уваги (ПУ), критична частота злиття мерехтінь (КЧЗМ).

1. **Поняття виробниче навчання, його сутність і зміст.**

***Виробниче навчання*** – це процес у системі професійної підготовки. Його можна розглядати як підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві. Для виробничого навчання, як складника навчального процесу, характерні специфічні цілі, завдання, зміст, форми, методи та засоби навчання.

Виробниче навчання має *теоретичну частину* – знання з основ наук, техніки, технології, організації та економіки конкретної галузі й окремих виробництв; уміння застосовувати ці знання у професійній діяльності; *практичну частину* (метою якої є робота у виробничих цехах і відділах підприємства).

*Основними завданнями виробничого навчання є:*

* формування і вдосконалення трудових навичок і умінь;
* розвиток здібностей до перебудови сформованих навичок;
* оволодіння професійною майстерністю.

Виробниче навчання на основі теоретичних знань формує у людини трудові навички і вміння, необхідні для виконання роботи з конкретної робітничої професії на рівні відповідної кваліфікації з належною продуктивністю праці.

Перед початком виробничого навчання керівник підприємства призначає з числа інженерно-технічних працівників та кваліфікованих робітників підприємства відповідальних за проведення виробничого навчання, забезпечення умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Під час виробничого навчання у працівника формуються трудові навички і вміння, що дозволяють виконувати складні трудові операції з необхідною точністю, швидкістю та з мінімальними затратами енергії.

*Трудові навички* – це сформовані в процесі навчання способи виконання трудових операцій, робіт.

*Трудові вміння* – це сформована в особистому досвіді, на основі знань і навичок здібність людини виконувати певну роботу.

Підприємство, яке організує виробниче навчання, надає працівникам робочі місця або навчально-виробничі ділянки, зобов’язане:

* створювати необхідні і безпечні умови праці відповідно до нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, нормативно-правових актів, наукової організації праці та забезпечувати опанування працівниками нової техніки і технологій виробництва, передових методів праці;
* проводити інструктажі з охорони праці, правил поведінки на робочих місцях та на підприємстві, змісту роботи чи обслуговування робочих місць або виробничих ділянок у порядку, передбаченому для працівників відповідних професій, спеціальностей підприємств та у разі потреби навчати працівників безпечним методам праці;
* створювати умови для повного і продуктивного завантаження працівників на кожному робочому місці або виробничій ділянці на час проведення виробничого навчання, не допускати простоїв і використання працівників на роботах, що не відповідають робітничим професіям, спеціальностям і спеціалізаціям;
* забезпечувати працівників, якщо цього потребують умови виробництва, майстрів виробничого навчання на період виробничого навчання спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту та лікувально-профілактичне обслуговування за нормами, встановленими для відповідних штатних працівників підприємств;
* надавати працівникам виробничого навчання можливість користуватися лабораторіями, майстернями, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання трудових завдань;
* забезпечувати технічний контроль, облік виконаних кожним працівником робіт та оплату його праці відповідно до законодавства;
* здійснювати технічне керівництво роботою працівників, і контролювати роботу інженерно-технічних працівників та кваліфікованих робітників підприємств, які залучаються для керівництва виробничим навчанням.

Виробниче навчання проводиться з метою вдосконалення набутих знань, практичних навичок працівниками для досягнення встановленого рівня кваліфікації з відповідних професій, спеціальностей та спеціалізацій, а також забезпечення соціальної, психологічної та професійної адаптації в трудових колективах. Виробниче навчання проводиться також з метою закріплення набутних знань та вдосконалення професійних умінь, оволодіння сучасною технікою, механізмами, інструментами, технологією, опанування прогресивних форм організації праці, вдосконалення необхідних практичних навичок самостійного та якісного виконання робіт.

Під час виробничого навчання працівники оволодівають новими навичками та набувають професійної майстерності, що передбачає творче використання працівником набутих навичок і вмінь на робочому місці, підвищення якості трудової діяльності.

Керівник підприємства несе відповідальність за забезпечення належних умов праці, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки.