

Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка

Гриньова М. В.
Ткаченко А. В.
Клименко Ю. О.

Навчально-методичний посібник

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Полтава – 2009

Гриньова М. В., Ткаченко А. В., Клименко Ю. О. Психологія професійної діяльності: Навчально-методичний посібник. – Полтава, 2009. – 56с.

Рецензенти:

Тодорова І. С. – канд. псих. наук, доцент кафедри культурології та історії Полтавського університету споживчої кооперації України
Харченко А. С. – канд. псих. наук, доцент кафедри психології Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

Рекомендовано до друку вченою радою Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, протокол № 3 від 29 жовтня 2009 р.

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Навчальна програма з дисципліни «Психологія професійної діяльності» розроблена на основі переліку навчальних дисциплін спеціальності «Специфічні категорії. Управління проектами».

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Дисципліна «Психологія професійної діяльності» призначена сформувати у студентів знання про психологічні закономірності професійної діяльності людини на сучасному етапі розвитку економіки України, виробити практичні вміння самоаналізу і саморегуляції в процесі професійного розвитку.

1.2. Студенти після вивчення курсу повинні

а) знати:

- основні психологічні закономірності широкого діапазону видів і форм професійної діяльності;
- зміст і особливості процесів професійної орієнтації і професійного відбору щодо основних типів сучасних професій;
- головні досягнення світової інженерної і організаційної психології, а також психології праці;
- базові складові організаційної психології і корпоративної культури;
- психологічні вимоги до організації фізичної та розумової праці, основи НОП і ергономіки.

б) вміти:

- аналізувати вимоги конкретної професії до особистісного потенціалу людини;
- адекватно оцінювати особливості власної професійної спрямованості, характер домагань і цінностей, рівень власних професійних здібностей і конкурентоздатності на ринку праці;
- на основі відповідних психологічних закономірностей і вимог НОП організовувати і корегувати власні трудові процеси;
- ефективно застосовувати механізми саморегуляції у створенні сприятливого мотиваційного фону власної професійної діяльності.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

п/п	Назва теми	Лекції	Практ.	Лаб.	Сам. роб.	Разом
1.	Людина в процесі професійної діяльності	2	4	2	8	16
2.	Психологія професійної орієнтації і професійного відбору	2	-	6	6	14
3.	Психологія праці. Гігієна розумової праці	2	-	4	8	14
4.	Основи інженерної психології і ергономіки	2	-	4	8	14
5.	Організаційна психологія і корпоративна культура	2	-	6	6	14
	Всього:	10	4	22	36	72

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Людина в процесі професійної діяльності

ПЛАН

1. Основні положення психологічної теорії діяльності.
2. Інформаційна основа діяльності.
3. Спрямованість особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М., 2004. – 189 с.
2. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. – М., 1989. – 159 с.
3. Климов Е. А. Путь в профессию. – Л., 1998. – 256 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1991. – 154 с.
5. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1995. – 214 с.

1. Основні положення психологічної теорії діяльності. Основні положення сформульовані *С. Л. Рубінштейном*, розвинуті в працях *О. М. Леонтьєва*, його учнів та послідовників. Загальноприйнятим стало виділення наступних складових діяльності:

- 1) мотив–діяльність: без мотиву діяльності не буває; немотивована діяльність – це діяльність із суб’єктивно й об’єктивно прихованим мотивом;

- 2) **ціль–дія**: людська діяльність не існує інакше, як у формі дій. Якщо з діяльності умовно вичленувати дії, то від діяльності взагалі нічого не залишиться;
- 3) **задача–операція**: задача – це локальна ціль; способи, якими вона здійснюється, називаються операціями;
- 4) **операція–функціонально-фізіологічна система**: в процесі оволодіння людиною діями, знаряддями, засобами, операціями формуються специфічні функціональні системи – мозкові структурні новоутворення, в яких закріплені зовнішні (рухові) й внутрішні (розумові) операції.

Між указаними складовими діяльності існують внутрішні системні зв'язки. Діяльність може втратити мотив, який спонукав її до життя, і тоді вона перетвориться на дію, яка може реалізувати зовсім інше ставлення до світу, іншу діяльність; навпаки, дія може набути самостійної спонуки й стати особливою діяльністю; нарешті, дія може трансформуватися у спосіб досягнення цілі, в операцію, здатну реалізувати різні дії (*О. М. Леонтьєв*).

Серед різних підходів, які вивчають склад діяльності найпоширеніші – аналітичний, алгоритмічно-структурний, структурно-функціональний, системно-операційний, системний. Для всіх цих підходів спільним є виділення дій, операцій як складових діяльності, відмінним – методологічні засади, які зумовлюють особливості розгляду діяльності як складного, багаторівневого, динамічного явища, а також виділення конкретних дій, операцій.

2. Інформаційна основа діяльності. Інформаційною основою діяльності (ІОД) є сукупність інформації, що характеризує предметні та суб'єктивні умови діяльності відповідно до вектора “ціль–результат”. Ефективність діяльності, особливо професійної, здебільшого визначається адекватністю, точністю та повнотою ІОД.

В інформаційних процесах, які розгортаються при виконанні предметно-практичних, знаково-розумових дій, поведінкових актів тісно переплітаються два інформаційних плани: 1) актуальний, що включає інформацію різної модальності, яка надходить через сенсорні канали і відображає об'єктивні характеристики предмета, знарядь та умов діяльності; 2) потенційний, що включає індивідуальний, у тому числі професійний, досвід і становить тезаурус суб'єкта; актуалізується під час оцінки ситуації та прийняття рішення щодо стратегій, тактик виконання дій як складових діяльності, поведінки.

Інформаційний аналіз діяльності, виконаний *Б. Ф. Ломовим* та *В. Д. Шариковим*, дав цим авторам підстави виділити основні його аспекти:

- 1) психофізичний – вивчення фізичних характеристик сигналів як носіїв важливої для діяльності інформації;
- 2) оцінювальний – вимірювання кількості інформації, яку людина здатна прийняти, зберегти й обробити за одиницю часу;

- 3) психологічний – вивчення механізмів прийому, зберігання й обробки інформації, реалізації її у виконавських діях.

3. Спрямованість особистості. Під спрямованістю розуміють систему домінуючих мотивів. У структуру спрямованості входять усвідомлені мотиви поведінки: цілі, інтереси, ідеали, переконання особистості. Їхня стійка ієрархія дає змогу в певних межах передбачити загальну спрямованість особистості, її вчинків. Проте, на поведінку людини впливають не тільки усвідомлені, але й мало усвідомлені мотиви. Їхнє співвідношення визначає поведінку людини в новій ситуації. Людина часто діє всупереч свідомо сформованому наміру, під впливом безпосередньої спонуки, наприклад, сильного емоційного афекту.

За домінуючою в діяльності та поведінці людини мотивацією розрізняють три основні види спрямованості: спрямованість на взаємодію, спрямованість на завдання (ділова спрямованість) і спрямованість на себе (особиста спрямованість).

Спрямованість на взаємодію спостерігається у тих випадках, коли вчинки людини визначаються потребою у спілкуванні, прагненням підтримувати добрі стосунки з колегами. Така людина виявляє стійкий інтерес до спільної діяльності, хоча її фактичний внесок у виконання завдання може бути мінімальним.

Спрямованість на завдання, або ділова спрямованість, відображає перевагу мотивів, які породжуються діяльністю: інтерес до процесу праці, безкорисливе прагнення до опанування нових навичок і умінь. Людина з такою спрямованістю орієнтується на співпрацю з колективом, домагається найбільшої продуктивності праці, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, яку вважає корисною для виконання завдання.

Спрямованість на себе, або особиста спрямованість, характеризується перевагою мотивів досягнення особистого добробуту, прагненням підтвердити особисту першість та престиж. У цьому випадку людина частіше зайнята собою, своїми почуттями, переживаннями, мало реагує на потреби оточуючих людей, байдужа до колег, своїх обов'язків. У праці вона бачить передусім можливість задоволення своїх прагнень незалежно від інтересів колег.

Тема 2. Психологія професійної орієнтації і професійного відбору

ПЛАН

1. Психологія професійного самовизначення особистості.
2. Основи профорієнтації.
3. Сутність і етапи професійного відбору.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Алтухов В. В. Как найти себя на рынке труда? «Профкарьера» как инструмент выбора профессионального пути // Студенческая Ярмарка: РДВ-Медиа, 2006. – Вып. 2.
2. Алтухов В. В. «Профкарьера»: профориентация для студентов и выпускников вузов / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков// Психология в вузе. – 2006. – № 3. – С. 55-68.
3. Алтухов В. В. Современные подходы к профориентации: опыт практического применения / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков// Психология и школа. – 2007. – № 4. – С. 101-110.
4. Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И. Основы психологии и педагогики: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
5. Борисова Е. М. Индивидуальность и выбор профессии // Школа и производство. – 1989. – № 4.
6. Джура О. Теоретико-методологічні проблеми дослідження процесу професійного самовизначення особистості // Вища освіта України. – 2003. – № 4. – С. 31-34.
7. Дубровин Д. Н. Профессиональное самоопределение в подростковом и раннем юношеском возрасте как психологический феномен и психолого-педагогическая проблема// Журнал прикладной психологии. – 2004. – №4-5. – С. 7-11.
8. Зацепин В. В. «Дискуссионный диалог» как один из приемов профориентационной работы с учащимися / Практическая психология образования. – М., 1998.
9. Иванова О. Н. Комплекс тестирования «Профориентатор»: психометрические и прагматические свойства теста // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 41-69.
10. Иванова О.Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
11. Иванова О. Н. «Профплан» – экспертная система компьютерной поддержки профориентационной консультации/ Иванова О. Н., Страхов Н. Н., Шмелев А. Г. // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
12. Касаткина Н. Э. Организационно-педагогическая модель исследования профессионального самоопределения молодежи в условиях непрерывного образования (от школы до вуза)/ Н. Э. Касаткина, Е. Л. Руднева// Мир психологии. – 2003. – №3. – С. 204-209.
13. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1984.
14. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Воронеж, 1996.
15. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Феникс, 1993.
16. Коломинский Я. Л. Человек: профессия. – М., 1986.
17. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86-93.

18. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие/ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
19. Мяло К. Г. Время выбора. – М., 1991.
20. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модек», 2002.
21. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.; Воронеж, 1996.
22. Психологический справочник популярных профессий / Под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
23. Соломин И. Л. Профорентация. Россия. XX век // Школьный психолог. – 2000. – № 24.

1. Психологія професійного самовизначення особистості. Вибір професії – це проблема, яку не може обминути будь-яка людина, і водночас, це проблема, яку має контролювати кожна організація, що забезпечує той чи інший вид фахової діяльності. В ідеалі інтереси людини і організації збігаються, бо обидві зацікавлені в найефективнішій фаховій діяльності. **Професійне самовизначення**, поряд з особистісним і соціальним, є важливою складовою загального самовизначення людини, це визначення себе в професійній діяльності і спрямованість на професійне майбутнє. Самореалізація особистості взагалі не може розглядатися без врахування характеру і особливостей її професійного самовизначення. Вибір професії, – на думку Є. Клімова, – це друге народження людини, і від того, наскільки правильно обраний життєвий шлях, залежить суспільна цінність людини, її місце серед інших, задоволеність роботою, фізичне і нервово-психічне здоров'я, радість і щастя.

Процес професійного самовизначення – це дії підростаючої людини, що спрямовані на самопізнання і самооцінку власних здібностей і ціннісних орієнтацій, на розуміння ступеня відповідності власних особливостей вимогам обраної або бажаної професії, на розвиток у себе здібностей і можливостей. Цей процес обов'язково обумовлений особливостями соціальної ситуації розвитку на кожному етапі онтогенезу.

Проблема самовизначення вже тривалий час була у центрі наукового інтересу вчених, її основи були закладені ще *С. Л. Рубінштейном*. Серед сучасних психологів досить цікаві роботи *К. Абульханової-Славської*, яка центральним моментом самовизначення називає власну активність суб'єкта професійного самовизначення, усвідомлення прагнення зайняти певну позицію у житті. Така активність формується і проявляється у знаннях про професії і можливості професійної освіти, в орієнтації у соціально-економічній ситуації в країні і здібностях передбачити її подальший розвиток, у визначенні професійної перспективи і умінні намітити ближні цілі для її досягнення. Професійний вибір завжди пов'язаний з вибором реальних життєвих цінностей, які й визначають істинну професійну мотивацію. Саме цінності здійснюють зв'язок між когнітивною і емоційною

складовою професійної самосвідомості. Образ бажаної професії як когнітивне і емоційне утворення служить мотивуючим фактором оцінки себе і власних можливостей. В свою чергу результат цієї оцінки мотивує постановку конкретних життєвих і професійних цілей.

Проблема професійного самовизначення, хоча і триває майже все життя, стає для людини найактуальнішою саме в період отрочтва і ранньої юності. Мотиви навчання у старших класах безпосередньо пов'язані з вибором професії, і цей вік дослідники вважають сензитивним для формування професійно орієнтованих знань, умінь і навичок. *Л. И. Божович* вважає, що для школярів підліткового і раннього юнацького віку професійне самовизначення виступає як єдина смислова система узагальнених уявлень про світ і самого себе, що формує внутрішні позиції майбутньої професійної діяльності. Професійне самовизначення передбачає самостійне обдумування не лише варіантів своєї майбутньої професії, але і життя в цілому. Саме в юності закладається основа як власно особистості людини, так і змістової, в нашому випадку професійної спрямованості всього її життя. Залишаючи осторонь деякі можливі вибори, так би мовити позбавляючи себе можливості «прожити» в тій чи іншій професії, обираючи одну з них, людина в той же час отримує нові можливості професійного розвитку.

В процесі вибору професії можна виділити декілька періодів:

а) **період фантазій**, що властивий дітям приблизно до 11 років;

б) **період пробних виборів** (11-17 років), що включає 4 стадії:

- коли вибір визначається інтересами (11-12 років);

- коли вибір визначається здібностями, обдарованістю, вміннями (13-14 років);

- коли вибір визначається цінностями особистості (15-16 років);

- перехідний період, коли відбувається зміна типу життя або, як говорять, людина вступає в нову соціальну ситуацію розвитку;

в) **період реалістичного вибору** (після 17 років), що включає 3 стадії:

- дослідницьку;

- стадію кристалізації, в якій відбувається оцінка факторів, що впливають на вибір;

- стадію деталізації, уточнення вибору.

Поряд з цим в залежності від характеру домінуючих мотивів виділяються декілька типів або рівней реалістичного вибору:

- економічний, для якого провідним є прагнення до високого заробітку при ігноруванні інших характеристик професій;
- соціальний, що визначається провідною спрямованістю на отримання престижної професії;
- духовний, де провідним мотивом є прагнення самоудосконалення, розкриття творчого потенціалу особистості.

При виборі професійного сценарію на все життя особистість виявляє життєвий смисл і призначення професії, з'ясовує, які базові цінності і особистісні прагнення в ній можна реалізувати, усвідомлює як сприймають

цей вибір інші, чи існують можливості досягнення благ й задоволення життям в межах професії тощо.

Дослідниками описана специфіка професійного самовизначення молоді на кожному із вікових етапів:

I. 14-15 років – час розвитку професійної самосвідомості – сформованості у школярів *особистісного сенсу вибору професії*, уміння співвіднести суспільні цілі вибору сфери діяльності зі своїми ідеалами, уявленнями про цінності з їх реальними можливостями. Для цього учні оволодівають оптимальним рівнем знань, умінь на науковій основі вибору професії. Вони набуваються як в процесі навчання, так і в процесі вивчення спеціальних курсів.

II. 16-17 років – час уточнення *соціально-професійного статусу*. З цими учнями на основі попереднього етапу навчання здійснюється профорієнтаційна діяльність на базі поглибленого вивчення навчальних предметів, до яких у них виявився стійкий інтерес і здібності. Зосереджується увага на формуванні професійно-важливих якостей у вибраному виді праці, контролі і корекції професійних планів, способах оцінки результатів досягнення в обраній діяльності. Це період поглибленої підготовки до неї.

Ситуація професійного самовизначення для юнаків і підлітків значно ускладнюється з огляду на низку так званих «невизначеностей». Серед таких «невизначеностей» вчені називають:

- низьке знайомство зі складним, різноманітним і динамічним світом сучасних професій ускладнює вибір свого професійного шляху;
- недостатній рівень психологічних знань не дозволяє школярам самостійно і упевнено орієнтуватися у власному внутрішньому світі, у власних особистісних якостях, без чого професійне самовизначення як свідомий процес неможливе;
- труднощі виникають за відсутністю у сучасних школярів адекватних уявлень щодо професійної придатності і шляхів її формування;
- заважає позитивному розвитку професійного самовизначення розповсюджена помилкова думка відносно наджорсткої схильності кожної людини до певного виду діяльності.

В процесі вибору професії, який є надзвичайно тривалим і суперечливим, зростаюча особистість може припускатися низки помилок, що є досить типовими і ускладнюють подальшу професійну адаптацію. Перелік таких помилок на кожному з етапів професійного вибору поданий у таблиці:

Етапи вибору	Типові помилки і проблеми
Постановка проблеми вибору професії	Невірне усвідомлення сутності проблеми, підміна проблеми професійного самовизначення проблемою визначення в соціальному плані, вибору престижної професії без урахування власних здібностей

Визначення джерел інформації, кола компетентних осіб для прийняття рішення	Невірне розуміння власної ролі при виборі професії, низький рівень самостійності, активност
Збір необхідної інформації	Наявність негативної становки стосовно офіційних каналів інформації; розходження в оцінці суб'єктивної і об'єктивної значущості інформації про професії; відсутність повної орієнтації у світі професій
Узагальнене уявлення про ситуацію вибору професії	Фрагментарне розуміння ситуації, що склалася, низький рівень критичності
Пошук і оцінка варіантів професійного самовизначення	Наявність неадекватної самооцінки; переоцінка фактора престижності професії; відсутність уявлень про параметри оптимального вибору, неоптимальний стиль пошуку рішень, недооцінка зусиль по досягненню мети
Прийняття рішення про вибір конкретної професії	Переоцінка або недооцінка ступеня ризику і його «ціни», можливої неудачі або відстрочки у досягненні цілі

Психологічна підтримка і допомога підліткам у їхньому професійному самовизначенні є функцією спільної діяльності молодшої людини з більш старшим і досвідченішим дорослим, який вводить цю взаємодію в соціально-історичний та культурний контекст сучасного життя.

2. Основи профорієнтації. Вибір сфери майбутньої професійної діяльності є не лише важливою складовою формування і самореалізації окремої особистості, але й досить розвиненою і вже традиційною галуззю соціально-психологічної діяльності. Однією з умов подолання помилок і ускладнень в процесі професійного вибору є кваліфікована **профорієнтація**, що являє собою комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування у відповідності з бажаннями, нахилами, здібностями і з урахуванням потреб суспільства у спеціалістах.

Сучасна наука знає принаймні три концепції або підходи щодо вирішення завдань профорієнтаційної роботи:

I. Головні положення **діагностичного підходу** сформулював у т.з. *трьохфакторній моделі профорієнтації Ф. Парсонс*. Він розглядає вибір професії як пошук відповідності між вимогами професії і індивідуальністю. Результати діагностики психічних відмінностей певного претендента дають змогу зробити висновки щодо властивості саме йому і незмінної структури професійних здібностей.

II. Так звана **виховна** концепція профорієнтації стверджує, що будь-яка людина може бути підготовлена до будь-якої професії. Представники цього підходу – біхевіористи – спиралися на уявлення про більш чи менш однозначну обумовленість поведінки людини набором зовнішніх подразників.

III. Сучасний підхід до профорієнтації – **особистісно-орієнтований** – пропагує своєчасну підтримку і розвиток тих особливостей і характеристик особистості, які виступають пердумовою майбутньої плідної професійної діяльності, сприяють пізнанню оточуючого світу, самопізнанню, самореалізації особистості, усвідомленню власної ролі у виборі професії, прийнятті відповідальності за цей вибір.

Останнім часом в Україні, як і у світі в цілому, досить розвинулася мережа установ, що спеціалізуються у наданні населенню послуг суто профорієнтаційного характеру. Від працівника такого центру – психолога-консультанта – вимагається досить висока компетентність для отримання головного результату – задоволеності клієнта від свого професійного життя і досягнення успіху у ньому. Консультант мусить добре орієнтуватися на ринку праці, в існуючих освітніх послугах, добре володіти навичками консультування і методиками профорієнтації. Практика роботи подібних центрів може мати декілька напрямків:

- **Інформаційний.** Його мета – забезпечення клієнта різноманітною достовірною інформацією про сучасні професії, навчальні заклади, організації, що мають вакансії, взагалі про ринок праці, про особливості планування власної кар'єри. Для цього залучаються різні за характером ресурси: освітні виставки, дні відкритих дверей, ярмарки вакансій, зустрічі зі спеціалістами і представниками різних освітніх та неосвітніх організацій, презентації, семінари, довідники, ЗМІ, відеоматеріали, Інтернет тощо.
- **Діагностико-консультаційний напрямок,** мета якого – встановлення відповідності клієнта тому або іншому виду діяльності шляхом співставлення особливостей клієнта і професійних вимог. Це можна досягти за допомогою інтерв'ю-співбесіди і анкетування, профорієнтаційного консультування, тестування тощо. Цей напрямок застосовується для вибору профільного навчання, професії, сфери діяльності, кар'єрного консультування тощо, а також для відбору кандидатів, атестації півробітників, формування команди, дослідження ступеня задоволення персоналу працею тощо.
- **Розвиваючий напрямок.** Його мета – формування різних знань, умінь і навичок, необхідних для оволодіння тією чи іншою професією та успішного працевлаштування. Для цього використовуються: тренінги, майстер-класи, ділові організаційні ігри, психотехнічні вправи, комп'ютерні програми, навчальні консультації тощо. Цей напрямок допомагає підліткам подолати невпевненість у собі, почуття невизначеності та інші особистісні обмеження (застосовуються тренінги особистісного зростання, тренінги підвищення навчальної і трудової мотивації, профорієнтаційні тренінги, запозичений у Японії «Фукуяма-тест», що дозволяє школярам спробувати себе у різних видах

професійної діяльності). Дорослі ж – вже працюючі спеціалісти – можуть отримати певні навички для успішної кар'єри (тренінги професійного зростання, тренінги командоутворення, тренінги продажу і перговорів, тренінги публічного мовлення, тренінги самопрезентації тощо).

- **Активізуючий напрямок.** Його мета – формування внутрішньої готовності до самостійної і усвідомленої побудови свого професійного і життєвого шляху. Особливість цього підходу в тому, щоб за допомогою елементів гри, нестандартних або провокуючих запитань, викликати у клієнта цікавість до проблеми професійного самовизначення, по-новому подивитися на звичні явища, змусити замислитися про себе, про особливості професій, про життєві цінності і їх зв'язок з потенційним шляхом професійного розвитку. Саме ці роздуми і відкриття дозволяють більш усвідомлено робити вибори. З цією ж метою застосовуються різні практики, стажування тощо, в процесі яких людина може спробувати себе в декількох галузях і обрати найпривабливішу. Цей прийом застосовується у багатьох західних компаніях при стажуванні молодих спеціалістів.

Останній час все частіше піднімається питання про так званий **пролонгований супровід професійного розвитку**. Мова йде про системну і багатоступеневу організацію профорієнтаційної допомоги, яка б могла бути доступною будь-якій людині протягом всього періоду її професійного розвитку.

Починається така допомога ще у *молодшій і середній школі*, коли вже має сенс пробуджувати у школярів цікавість до професійної праці. Для цього психологи і педагоги можуть знайомити дітей зі світом професій, за допомогою тестів і активізуючих профорієнтаційних ігор виявляти інтереси і здібності школярів.

Після дев'ятого класу, коли школярі переходять до профільних класів або продовжують навчання у професійних навчальних закладах, важливо заздалегідь визначити, якій напрямку подальшого навчання їм краще обрати й чому. Для цього вже треба мати здібність до рефлексії, здатність будувати життєві плани, співставляти власні здібності, особистісні відмінності, інтереси і цінності майбутньої професії. Тут застосовується профорієнтаційне тестування, а також активізуючі методи, що формують ціннісно-сміслові аспекти самовизначення.

У старших класах, коли головним завданням школяра є вибір вищого навчального закладу, необхідною стає конкретна інформація про навчальні заклади, підготві курси тощо. Структура мотивації і інтелекту до цього віку стає вже більш стійкою, тому тут застосовується комплексне профорієнтаційне тестування, що дозволяє підібрати оптимальні для конкретної людини професії. Консультації з психологом допомагають з'ясувати у яких вищих краще засвоїти обрану спеціальність. За допомогою психолога старшокласник може побудувати особистісну життєву

перспективу, скласти перелік можливих виборів і виділити із них оптимальні, співставити найбільш значущі фактори і варіанти виборів. Окрім всього це дає підлітку можливість усвідомити особистісні психологічні обмеження, перешкоди на шляху до мети.

Студенти, випускники вишів, молоді спеціалісти стикаються з питаннями про вибір конкретної організації, у якій можна буде реалізувати свій потенціал і задовольнити низку власних потреб: у творчості, спілкуванні, матеріальній забезпеченості, стабільності тощо. Ярмарки вакансій у цьому випадку дадуть можливість молодим спеціалістам порівняти різних роботодавців, обрати оптимальні варіанти, зав'язати корисні контакти. Також особливо ефективною тут може стати **кар'єрна профорієнтація** – тестування і консультація психолога, спрямовані на побудову індивідуальної стратегії професійного розвитку.

Працюючі спеціалісти відчують певні труднощі при адаптації у колективі і до своїх функціональних обов'язків, неясність професійних перспектив, незадоволеність трудових мотивів, емоційне вигорання і багато інших проблем, пов'язаних з безпосередньою професійною діяльністю. У цих випадках застосовується професійне тестування, що супроводжується бесідою з психологом-консультантом. У даному випадку тестування покликане визначити особистісно-мотиваційну структуру людини, яка могла значно еволюціонувати за роки професійної кар'єри і є однією з причин професійної кризи. Психолог допоможе знайти можливі варіанти подолання цієї кризи, побудувати нові професійні цілі і шляхи їх досягнення.

Таким чином, профорієнтаційна допомога людині залишається актуальною впродовж життя, і головною умовою її ефективності може бути лише науково обгрунтована, систематична робота кваліфікованих спеціалістів-консультантів.

3. Сутність і етапи професійного відбору. Кожна професія висуває низку певних вимог перед людиною. Описом цих вимог займається окрема науково-практична галузь – *професіографія*, мова про яку у нас ще попереду. З іншого боку, для кваліфікованої професійної орієнтації дуже важливим є знання про особливості конкретної особистості і, перш за все, здібності і покликання в цілому як поєднання інтересів, нахилів, бажань і здібностей до тої чи іншої професії.

Всі професії за характером вимог, що пред'являються до людини можна об'єднати в окремі категорії, завдяки чому в науці існує багато різних класифікацій професій. Одна із найвідоміших складена *Е. Ро*, вона включає 8 груп:

- 1-а – група сервісу (працівники сфери послуг);
- 2-а – група ділових контактів (бізнесмени, агенти різних компаній);
- 3-а – група організаторів (адміністратори, директори);
- 4-а – група професій, що пов'язана з роботою на відкритому повітрі (працівники лісу і сільського господарства, рибалки);
- 5-а – група технічних професій (інженери, конструктори, техніки);

- 6-а – група професій у галузі науки;
- 7-а – група професій у галузі культури;
- 8-а – артистичні професії.

Однак у нашій країні більш популярною серед фахівців у сфері профорієнтації є класифікація, розроблена Є. Клімовим. Вона ґрунтується на 4 базових ознаках професій:

- 1) Особливості предмета праці:
 - професії типу «людина – природа»;
 - професії типу «людина – техніка»;
 - професії типу «людина – людина»;
 - професії типу «людина – знакова система»;
 - професії типу «людина – художній образ».
- 2) Особливості цілей праці:
 - гностичні професії (слідчі, контролери, коректори);
 - перетворюючі професії (керівники, бухгалтери, водії, слюсарі);
 - дослідницькі професії (конструктори, програмісти, модельєри).
- 3) Характер знарядь праці, що використовуються:
 - професії ручної праці;
 - професії механізованої праці;
 - професії автоматизованої праці;
 - професії, у яких знаряддям праці є розумові вміння і навички.
- 4) Особливості умов праці:
 - професії з підвищеними вимогами до моральних якостей (суддя, лікар, працівник міліції);
 - професії з незвичними умовами праці (льотчик-випробувач, водолаз);
 - професії з побутовим мікрокліматом (бухгалтер, офіціант, бібліотекар);
 - професії, що характеризуються роботою на відкритому повітрі.

Окрім наведених класифікацій існує ще одна суттєва ознака, за якою всі професії умовно поділяються на два типи: I тип – *професії з абсолютною профпригодністю* – це ті професії, що висувають жорсткі вимоги до психологічних особливостей індивіда, до властивостей його нервової системи; II тип – *професії з відносною профпригодністю* – професії, якими практично може оволодіти кожна здорова людина.

Проблема виявлення пригодності людини до професій I типу вирішується за допомогою особливої форми профорієнтації – профвідбору. Під **профвідбором** розуміють систему засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії у тих видах праці, які здійснюються у нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точності виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Процес професійного відбору має декілька взаємопов'язаних етапів:

- **попередній**, на якому відбувається відбір за медичними показниками, станом здоров'я;
- **проведення психодіагностичного обслідування**, де використовуються різні комплекси тестів, імітаційний експеримент, що відтворює фрагменти, ситуації, етапи реальної трудової діяльності з ретельною реєстрацією показників функціонального стану, мотиваційно-емоційних проявів, показників продуктивності;
- **прогнозування успішності оволодіння професією** через співставлення її вимог з психодіагностичними даними з урахуванням можливості компенсації деяких недостатньо розвинених якостей за рахунок більш високого розвитку інших.

Професійна орієнтація як окрема галузь наукової і практичної проблематики, виконує виключно важливу і специфічну роль в сучасному суспільстві. Від її успіхів залежить не лише продуктивний розвиток всієї професійної сфери, але і можливості максимальної самореалізації для кожного окремого члена суспільства.

Тема 3. Психологія праці. Гігієна розумової праці

ПЛАН

1. Предмет і завдання психології праці.
2. Основи гігієни розумової праці. Наукова організація праці.
3. Безпека праці як теоретична проблема.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ачин В. А. Основы безопасности труда в строительстве. – Л.: Стройиздат, 1976. – 185 с.
2. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: Человек в системах управления техникой. – М.: Институт психологии РАН, 1998. – 288 с.
4. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – С. 83-204.
5. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 6-128.
6. Душков Б. А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект, 2002. – 576 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала: Учеб. пособие. – М.-Воронеж: Институт практической психологии, 1996. – 509 с.

8. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб.-метод. пособ./ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – К.: МАУП, 1997. – 104 с.
9. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания: Практико-ориентированный семинар/ Н. Осухова, В. Кожевникова// Школьный психолог: Прилож. к газ. «Первое сентября». – 2006. – № 16. – С. 17-32.
10. Пацеєвська О. Загрози розумової та фізичної праці // Управління освітою. – 2008. – № 12. – С. 17-18.
11. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
12. Семенів Н. Методологічні проблеми і напрями досліджень у психології безпеки праці // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 6. – С. 164-170.
13. Трахтенберг І. М. Гігієна розумової праці. – Вид. 2-ге. – К.: Здоров'я, 1977. – 104 с.
14. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.
15. Шульц Д, Шульц С. Психология и работа. – СПб: Питер, 2003. – 557 с.

1. Предмет і завдання психології праці. *Психологія праці* – це галузь психології, що вивчає психологічні закономірності, психічні процеси і якості особистості у їх взаємозв'язку з предметом і знаряддями праці, з фізичним і соціальним середовищем. *Об'єктом* її вивчення є людина як учасник процесу створення споживчих цінностей.

Зародження вітчизняної психології праці пов'язане з іменем *І. М. Сеченова*, який, вивчаючи роль психічних процесів в трудових актах, поставив питання про формування трудових навичок, ввів поняття активного відпочинку як кращого засобу підвищення і збереження працездатності. Наступним етапом розвитку психології праці стало виникнення за рубежом на початку ХХ ст., а пізніше і в нашій країні, нової галузі психологічної науки – психотехніки. *Базовими напрямками* досліджень психотехніки були професіографія, тобто психологічний опис професій, та профвідбір, заснований на ідеї вроджених здібностей і на принципі однозначного фатального призначення людини до певної однієї професії. У наш час бурхливий розвиток інженерної психології, як самостійного, надзвичайно продуктивного напрямку психології праці, призвів до перебудови її понятійного апарату, що став завдяки збагаченню технічною термінологією не лише більш широким, але і більш строгим.

Головними завданнями сучасної психології праці вважаються гуманізація праці і підвищення її продуктивності. Під *гуманізацією праці* розуміють профілактику перевтоми, професійних захворювань, попередження виробничого травматизму і професійної деформації особистості, підвищення змістовності праці, створення умов для всебічного розвитку працівника, розквіту його здібностей. Ці завдання визначають *проблематику досліджень* психології праці:

а) Вивчення шляхів становлення гармонії між людиною і її професією, тобто дослідження закономірностей становлення динамічної рівноваги системи «суб'єкт праці – професійне середовище».

б) Вивчення структури і динаміки професійно значущих якостей індивіда і особистості.

в) Вивчення структури умінь і навичок, що забезпечують вирішення професійних завдань в оптимальних і екстремальних умовах.

г) Вивчення структури трудових установок і мотивів трудової діяльності, закономірностей формування і перебудови цієї структури.

д) Вивчення структури станів людини в праці і закономірностей динаміки цих станів.

е) Вивчення взаємозв'язку індивідуальних якостей, ставлень особистості і психічних станів як фактора успішності і безпеки праці.

Будь-яке дослідження психології праці починається з вивчення конкретної професійної діяльності. Опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних, історичних, правових, психофізіологічних, соціально-психологічних і інших особливостей професії називається *професіограмою*. Професіограму використовують для розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій з метою забезпечення взаємовідповідальності людини і професії.

У виробничій і психологічній практиці професіограми використовуються у декількох випадках:

- *професіограми, які спрямовані на оптимізацію праці*, привертають увагу до підвищеного виробничого навантаження, несприятливих виробничих умов, нераціональної організації праці, незручного обладнання робочого місця і машин тощо;
- *професіограми, що використовуються під час консультування, з питань розміщення кадрів і психологічного відбору працівників* мають перелік особливостей роботи і вимог до стану психіки, здібностей, особливостей і спрямованості особистості;
- *професіограми для організації професійного навчання* показують, від яких саме здібностей, особливостей і вміння залежить успіх й ефективність навчання або тренажу;
- *професіограми для підвищення рівня безпеки праці* зосереджені на недоліках і прорахунках, які є в забезпеченні техніки безпеки та гігієни праці;
- *професіограми для оптимізації організації праці та кооперації* мають перелік об'єктивних і суб'єктивних факторів, які впливають на мотивацію праці або стосунки між людьми і можуть ускладнити обставини на робочому місці або у виробничому колективі (недисциплінованість, конфлікти тощо);
- *професіограми, які використовують під час нормування й оцінки праці*, повинні класифікувати також види і міру нейропсихічного

навантаження, які характеризують відповідальність і небезпечність роботи, охоплюють весь комплекс труднощів, що пов'язані з її виконанням.

Найважливішою складовою професіограми є *психограма* – характеристика вимог, що висуваються професією психіці людини. Психологічне вивчення професій одночасно йде двома шляхами: досліджуються особливості професійного середовища і відповідні вимоги до людини, та аналізуються якості суб'єкта праці і його вимоги до професійного середовища. До *професіографічних методів* можна віднести передусім аналіз документації, опитування, анкетування, самоспостереження і самовіт, експериментальний метод. Для вивчення більш складних явищ, що мають відношення до формування трудових процесів, а також для впорядкування отриманої інформації існують т.з. особистісні методи, алгоритмічний метод опису трудового процесу, структурний метод, системний аналіз тощо.

При вивченні професійно значущих якостей особистості і їх динаміки вчені мають передусім відповісти на питання, наскільки стабільна ця якість, наскільки вона піддається розвитку і компенсації в процесі навчання і професійної діяльності, з якими професійними завданнями вона пов'язана, який діапазон її індивідуальних відмінностей і, зрештою, як включається ця якість до структури особистості працюючої людини. До класифікації професійно значущих якостей відносяться індивідуально-типологічні, атенційні, психомоторні, мнемічні, імажинитивні, мисленнєві, вольові, сенсорні і перцептивні якості людини.

Однією з теоретичних і практичних проблем цієї галузі психології є проблема станів людини в праці. Під *психічним станом* розуміють відносно стійку структурну організацію всіх компонентів психіки, що виконує функцію активної взаємодії людини з зовнішнім середовищем, представленим у даний момент конкретною ситуацією. Дослідник В. Ассєв пропонує таку *класифікацію психічних станів* людини, що виникають у процесі трудової діяльності:

1. *Відносно стійкі і тривалі у часі стани, які визначають ставлення людини до даного конкретного виробництва і конкретного виду праці: задоволеність або незадоволеність працею, зацікавленість працею або байдужість до неї тощо.*

2. *Тимчасові, ситуативні, швидкоплинні стани, які виникають під впливом різного роду негараздів у виробничому процесі або у стосунках робітників.*

3. *Стани, що виникають періодично у процесі трудової діяльності: схильність до роботи, знижена готовність до неї, підвищена працездатність, втома, кінцевий порив, нудьга, сонливість, апатія, підвищена активність тощо.*

Найбільш важлива для психології праці *класифікація станів за рівнем напруги*, оскільки саме ця ознака найсуттєвіша з точки зору впливу стану на ефективність діяльності:

1. **Інтелектуальна напруга** – напруга, що викликана частим зверненням до інтелектуальних процесів, зумовленим високою щільністю потоку проблемних ситуацій.

2. **Сенсорна напруга** – напруга, що викликана неоптимальними умовами діяльності сенсорних і перцептивних систем і виникає в разі великих ускладнень у сприйнятті необхідної інформації.

3. **Монотонія** – напруга, яка викликана одноманітністю виконуваних дій, неможливістю переключення уваги, підвищеними вимогами до концентрації і стійкості уваги.

4. **Політонія** – напруга, викликана необхідністю переключень уваги, частих і в несподіваних напрямках.

5. **Фізична напруга** – напруга організму, викликана підвищеним навантаженням на рушійний апарат людини.

6. **Емоційна напруга** – напруга, що викликана конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійної ситуації, несподіванками або тривалими напруженнями інших видів.

7. **Напруга очікування** – напруга, яка викликана необхідністю підтримання готовності робочих функцій в умовах відсутності діяльності.

8. **Мотиваційне напруження** пов'язане з боротьбою мотивів, з вибором критеріїв для прийняття рішення.

9. **Утома** – напруга, пов'язана з тимчасовим зниженням працездатності, викликаним тривалою роботою.

Виникнення надмірної напруги в праці, як правило, спричиняють декілька *несприятливих факторів*:

а) фізіологічний дискомфорт (невідповідність умов існування нормативним вимогам);

б) біологічний страх;

в) дефіцит часу;

г) підвищена важкість завдання;

д) підвищена значущість помилкових дій;

е) наявність релевантних перешкод;

є) неуспіх в наслідок об'єктивних обставин;

ж) дефіцит інформації для прийняття рішень;

з) недовантаження інформацією (сенсорна депривація);

и) перевантаження інформацією;

і) конфліктні умови, тобто умови, за яких виконання однієї з них суперечить виконанню іншої.

2. Основи гігієни розумової праці. Наукова організація праці. Під *гігієною розумової праці* ми розуміємо розділ гігієни, що вивчає розумову трудову діяльність людини і виробниче середовище з точки зору їх можливого впливу на організм, розробляє заходи і гігієнічні нормативи, спрямовані на оздоровлення умов праці і попередження професійних захворювань. Тривалий час вона є об'єктом вивчення фізіології, нейрофізіології, психіатрії, біохімії, психології, педагогіки та інших наук.

Наукова організація розумової діяльності передбачає підвищення її продуктивності при цілковитому збереженні здоров'я людей. Тобто, підвищувати продуктивність праці, і якісно, і кількісно, треба насамперед за рахунок правильної її організації, максимального використання всіх можливостей організму, оберігаючи його при цьому від надмірного напруження, перевтоми і захворювань. Тут можна виділити декілька найважливіших науково-практичних проблем:

- a. проблема втоми і працездатності людини;
- b. напруженість розумової діяльності людини і її фізіологічні критерії;
- c. роль емоцій у працездатності людини;
- d. фактори підвищення продуктивності розумової праці;
- e. рухова активність, фізичні вправи і активний відпочинок як фактори працездатності людини;
- f. харчування осіб розумової діяльності;
- g. гігієнічні вимоги до умов праці.

Розумова праця надзвичайно різноманітна, розподіл навантаження на різні аналізатори далеко не завжди однаковий, тому існує певна складність її класифікації. Дослідник *С. Л. Кіслов*, наприклад, виділяє такі її види:

а) праця, перехідна за характером – між чисто фізичною й чисто розумовою, коли поєднуються елементи м'язової і розумової роботи (верстатники, оператори за пультами керування, наладчики тощо);

б) розумова праця, при якій м'язова діяльність не відіграє вирішальної ролі, коли застосовуються готові навички, але необхідні напружена увага й активна діяльність різних аналізаторів (контролери, секретарі, користувачі комп'ютера тощо);

в) розумова праця, пов'язана з напруженням уваги, поєднана з виконанням нових завдань (програмісти, коректори тощо);

г) розумова праця, що вимагає переважно творчої діяльності (письменники, вчені, режисери та ін.);

д) розумова праця, що спрямована на досягнення «віддалені» трудових цілей (інженери, конструктори, дизайнери тощо).

Однією з найдавніших, але до цього часу ще далеко не вивчених проблем, є *втома*, яку розглядають як стан організму, що виникає внаслідок напруженої чи тривалої роботи і супроводжується зниженням працездатності. Розрізняють відчуття втоми, що сприймається суб'єктивно, – стомленість. Стомленість і втома не тотожні поняття: до розвитку втоми спричинюється низка процесів, реакцій, що відбуваються в організмі, тоді як стомленість залежить від індивідуальних можливостей кожного, від порога його чутливості і суб'єктивного сприйняття. *Ознаками втоми*, за *О. О. Ухтомським*, виступають: зниження уваги, нездатність до вироблення навичок, послаблення раніше набутих автоматичних навиків, порушення координації функцій. Все це позначається на ознаках виконуваної роботи: уповільнюється її темп, порушується робочий ритм, з'являються зайві рухи, збільшується кількість помилок і браку, нещасних випадків.

Втома спричинює в мозкових центрах процес оберігального гальмування. Це гальмування створює умови для інтенсивного перебігу відновних процесів. Гальмування є однією з найважливіших захисно-фізіологічних функцій нервової системи. Втома і наступне відновлення працездатності можуть виникати і під впливом різних факторів зовнішнього середовища. Доведено залежність між перебігом обмінних процесів в організмі людини і чинниками виробничого середовища, такими, як виробничі умови, працюючі люди, обладнання, робоче місце, шум машин тощо.

При розгляді фізіологічної суті процесу втоми необхідно виходити з уявлення про те, що в основі втоми, яка виникла як в процесі фізичної, так і розумової роботи, лежать зміни, які відбуваються в центральній нервовій системі.

Наступною актуальною проблемою гігієни розумової праці є напруження розумової діяльності людини, під яким розуміють той енергетичний рівень роботи клітин мозку, при якому здійснюється певна розумова праця. Різна напруженість розумової праці зумовлює й певні зміни в вегетативних системах організму, які забезпечують нормальну діяльність мозку, через що їх іноді називають обслуговуючими.

Значні зміни в процесі розумової діяльності відбуваються в аналізаторах. Втома позначається насамперед на функції зорового або слухового аналізатора. При цьому внаслідок втоми знижуються функції й інших аналізаторів.

Говорячи про критерії розумового напруження, слід звертати увагу не тільки на загальну продуктивність, а й на ступінь чіткості виконуваної роботи.

Серед фізіологічних показників розумового напруження особливе місце посідають емоції, які виявляють істотний вплив на всі категорії розумової праці, в тому числі й на стомлення, працездатність, характер фізіологічних зрушень. Відомо, що вищі психічні функції, яка і емоційні переживання, незалежно від зовнішніх проявів, впливають на внутрішнє середовище організму через симпато-адреналову систему. Збільшення виділення адреналіну і норадреналіну веде до надмірної витрати енергії, внаслідок чого підвищуються частота серцевих скорочень, кров'яний тиск, вміст цукру в крові, виникає перерозподіл крові в організмі і т. ін. При фізичній роботі всі ці явища корисні для організму, а при розумовій, пов'язаній з нервово-емоційним напруженням, коли значної енергетичної втрати не відбувається, підвищується функціональна активність симпато-адреналової системи, що несприятливо впливає на загальний стан людини, окремі функції і може призвести до патологічних змін, особливо серцево-судинної системи.

Розлади функції серцево-судинної системи внаслідок перенапруження супроводжуються блідістю шкіри обличчя, прискоренням пульсу, підвищенням кров'яного тиску, звуженням коронарних артерій серця тощо. У разі значної тривалості й частоти ці зміни стають дуже небезпечними для

здоров'я і можуть призвести до таких тяжких хвороб, як гіпертонічна й інфаркт міокарда, що при розумовій праці зустрічаються значно частіше, ніж при фізичній. Несприятливі стосунки між людьми, конфліктні ситуації, особливо між підлеглими і керівниками є тим фоном, на якому виникають і довго тривають негативні емоції. З іншого боку, важко переоцінити сприятливу роль позитивних емоцій, що підтримують вищу нервову діяльність людини, підвищують її настрій і розумову працездатність. Позитивні емоції створюють оптимальніші й економічніші умови для діяльності серцево-судинної, дихальної, травної й інших систем організму.

Підвищення продуктивності розумової праці, на думку вчених, залежить від низки факторів, серед яких треба перш за все назвати:

- **Поступове входження в роботу.** Початковий період роботи, або, як його називають, період впрацьовування, з фізіологічних позицій визначається необхідністю мобілізації й відповідної настройки організму на більш високу функціональну готовність. З цього погляду недоцільно на початку діяльності влаштовувати перерви, бо вони порушують впрацьовування і віддаляють період найвищої продуктивності. Так само не слід розпочинати складну роботу з максимальних зусиль.
- **Рівномірність і ритмічність роботи.** Це передбачає вироблення оптимального ритму роботи з відповідним розподілом розумової діяльності протягом всього часу, що може продовжити період найвищої працездатності, якій настає після періоду впрацьованості.
- **Послідовність, систематичність, плановість роботи.** Поступовість, правильне використання сил сприяють економічній діяльності, підвищують працездатність людини, тренують її.
- **Правильне чергування праці і відпочинку, а також зміна одних форм праці іншими.** При тих видах розумової праці, що потребують постійної напруженої уваги необхідно вводити короткочасні активні перерви. При творчій ж праці слід пом'ятати, що кожна перерва діє на криву роботи не лише як відпочинок і втрата вправи, а й як зникнення стимуляції.
- **Сумлінне ставлення до роботи,** яке відомий фізіолог *М. Є. Введенський* вважав умовою глибокого соціального змісту.
- **Використання афектних подразників (звукових, температурних, колористичних тощо).** Існує багато даних про вплив певного характеру і гучності музики, температури і кольору у виробничому приміщенні на стан працездатності.
- **Правильна організація робочого місця.**

3. Безпека праці як теоретична проблема. Стрімки зміни у сучасному світі праці, пов'язані з безупинним оновленням технологій, постійною

вимогою від працівників нових знань і вмінь, призводять до появи нових професійних ризиків. Характерною ознакою останніх десятиліть є підвищення інтенсивності, монотонності праці, а також збільшення обсягу фактично відпрацьованого часу (середньорічний обсяг відрацьованого часу у США дорівнює 1966 годинам, а в Японії – 1889). Постійне перевантаження призводить до значного зростання ризику захворювання інфарктом міокарда: у Японії, наприклад, щорічно вмирає від захворювань, пов'язаних із перевтомою і стресом близько 10 тисяч чоловік. Характерні ознаки розвитку сучасного суспільства і виробництва встановлюють нові стандарти психологічних досліджень щодо забезпечення безпеки фізичного та психічного здоров'я людини в процесі праці.

Традиційним методом охорони праці тривалий час виступає так звана **техніка безпеки**, яка полягає у створенні механізмів та інструментів, що забезпечують безпеку для людини, розробці спеціальних засобів і методик захисту (передусім психологічних), які оберігають людину від небезпеки в процесі праці. Однак, міжнародна статистика свідчить, що здебільшого причиною нещасних випадків є не недосконала техніка, а сама працююча людина.

Дослідники виділяють три **головні причини нещасних випадків на виробництві**:

- 1) З розвитком знарядь праці розширився діапазон взаємодії людини з оточуючим світом. При цьому розширилося коло і зросла сила відповідних реакцій зовнішнього світу на людину в процесі її праці. З розвитком техніки небезпека зростає швидше, ніж людська протидія їй.
- 2) Друга причина полягає у зростанні ціни помилки. Помилки сучасної людини обходяться їй набагато дорожче, ніж в давнину.
- 3) Третьою причиною зростання травматизму є адаптація людини до небезпеки. Експлуатуючи техніку, людина часто забуває, що техніка є джерелом високої небезпеки, а інтенсивне використання її підвищує ймовірність цієї небезпеки. Адаптуючись до небезпеки, людина через маленькі вигоди свідомо йде на порушення правил безпеки.

Питання безпеки працюючої людини традиційно розглядалися на стику двох наукових дисциплін – психології праці та інженерної психології, але останній час все частіше декларується необхідність розвитку окремого напрямку психології праці – *психології безпеки праці*.

Психологія безпеки праці – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі праці й інших видів діяльності та психологічні фактори підвищення їх безпеки. **Об'єктом** дослідження психології безпеки праці є різні види предметної діяльності людини, пов'язані з небезпекою. **Предметом** її дослідження є психічні процеси, стани і властивості що породжуються людською діяльністю і впливають на її безпеку.

Серед **завдань** психології безпеки праці стоять такі важливі проблеми, як:

- розробка методології професійного відбору, тобто забезпечення максимального недопущення сіб, схильних до допущення помилок чи нестабільних психічних станів;
- створення методик психологічного впливу для розв'язання емоційно нестійких ситуацій на виробництві, тобто усунення психологічних причин, що можуть призвести до втрати психічної рівноваги працівником;
- розробка методичного забезпечення психологічної допомоги в екстремальних ситуаціях;
- створення психотерапевтичних методик ліквідації посттравматичних синдромів, пов'язаних із наслідками нещасних випадків на виробництві.

До останнього часу відсутні окремі дослідження суто з питань психології безпеки праці. Лише окремі аспекти проблеми висвітлювалися в роботах *В. П. Казміренка, Ю. Л. Трофімова, В. Д. Небиліцина, Б. А. Смірнова, Г. В. Суходольського, К. К. Платонова* та інших.

Базовою категорією психології безпеки праці є поняття **безпеки праці**, під яким розуміють стан умов і організації праці, за яких відсутня можливість впливу на людину небезпечних і шкідливих виробничих факторів. При цьому небезпечними визнаються такі фактори, вплив яких призводить до нещасних випадків чи травмування працівника, шкідливими ж вважаються фактори, які спричиняють різні захворювання.

Серед факторів виробничої безпеки виділяють фізичні, хімічні, біологічні, психолого-фізіологічні. З них перші три групи, це різноманітні впливи виробничого обладнання і робочого середовища. Останній, тобто психолого-фізіологічний фактор, характеризує зміни функціонального стану працівника під дією надмірних трудових навантажень. Досягти безпеки праці на виробництві можна двома шляхами: зниженням рівня виробничої безпеки через створення більш безпечних знарядь праці, предметів і умов праці чи більш ефективних засобів захисту; підвищенням рівня індивідуальної захищеності працюючих за допомогою організації їх більш безпечної поведінки.

Останніми роками у розвинутих країнах все частіше говорять про так званий синдром професійного вигорання, якій розуміють як синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працюючої людини. Це найнебезпечніша професійна хвороба тих, чия професія – це спілкування з людьми: учителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, лікарів, журналістів, бізнесменів, політиків тощо. Професійне вигорання виникає як результат внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки».

Вчені виділили три аспекти професійного вигорання:

а) зниження самооцінки; як наслідок, людина відчуває безпомічність і апатію, а згодом це може перейти в агресію і відчай;

б) самотність; люди не в змоззі встановити нормальний контакт з клієнтами, переважають об'єкт-об'єктні стосунки;

в) емоційне виснаження, соматизація: втома, апатія і депресія, що супроводжують емоційне вигорання, призводять до серйозних фізичних симптомів: гастриту, мігрені, підвищеному артеріальному тиску, синдрому хронічної втоми тощо.

Вчасна психотерапевтична і медична допомога в поєднанні з систематичним самоаналізом і корекцією власного способу життя є головною умовою подолання шкідливих наслідків багатьох небезпек професійної діяльності людини.

Тема 4. Основи інженерної психології

ПЛАН

1. Інженерна психологія, її завдання і роль в професійній діяльності людини.
2. Функціонування систем «людина-машина».
3. Психологічні особливості діяльності оператора.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вудсон У., Коновер Д. Справочник по инженерной психологии для инженеров и художников-конструкторов / Пер. с англ. А. М. Пашутина; Под ред. В. Ф. Венда. – М.: Мир, 1968. – 518 с.
2. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – С. 83-204.
3. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 129-217.
4. Инженерная психология / Под ред. канд. психол. наук Г. К. Середы. – К.: Вища шк., 1976. – 308 с.
5. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.

1. Інженерна психологія, її завдання і роль в професійній діяльності людини. *Інженерна психологія* – наука, що вивчає системи «людина – техніка» з метою досягнення їх високої ефективності і розробляє психологічні основи:

а) конструювання техніки і організації управління технологічним процесом;

б) підбору людей, що володіють необхідним рівнем індивідуально-психологічних професійно-важливих якостей для роботи з певною технікою;

в) професійної підготовки людей, що використовують у своїй трудовій діяльності складні технічні пристрої.

Досягнення головної мети інженерної психології відбувається, по-перше, за рахунок поліпшення технологічних характеристик трудового процесу, а по-друге, за рахунок характеристик трудового процесу і умов праці, що стимулюють трудову активність людини і в кінцевому підсумку її відношення до праці.

Під *покращенням технологічних характеристик трудового процесу* у інженерній психології розуміють:

- мінімізацію часу виконання окремих дій і операцій у трудовому процесі;
- усунення грубих помилок типу промахів у трудовій діяльності;
- мінімізацію ймовірності помилок, що негативно впливають на хід технологічного процесу, якість продукту, стан техніки або людини;
- збереження високої працездатності людини протягом тривалого часу шляхом мінімізації енерговитрат в трудовому процесі.

Під *покращенням характеристик трудового процесу, що стимулюють трудову активність людини* розуміють:

- надійність роботи технічних пристроїв;
- раціональну конструкцію техніки;
- відповідність складності техніки рівню підготовленості людини;
- довершений естетичний вигляд технічних пристроїв і виробничих приміщень;
- відсутність шкідливих зовнішніх факторів.

Теоретичні завдання інженерної психології пов'язані з вивченням людини як суб'єкта діяльності, з дослідженням інформаційної сутності усіх форм психічного відображення, психічної регуляції і психічних станів в процесі трудової діяльності і в підготовчий період, коли здійснюється профвідбір, навчання, тренування, а також з розкриттям основних закономірностей взаємодії людини з людьми і з технікою в системах «людина-техніка».

Практичні завдання інженерної психології полягають в узгодженні людини і техніки як елементів єдиної системи. Таке узгодження передбачає:

а) максимальне пристосування техніки до людини (за параметрами конструкції і технологічного процесу);

б) максимальне пристосування людини до техніки (за параметрами професійної відповідності і професійної підготовленості);

в) раціональний розподіл функцій між людиною і автоматичними пристроями в системах «людина-техніка».

Іншими словами, як психологічна дисципліна, інженерна психологія вивчає психічні процеси і властивості людини, з'ясовуючи, які вимоги до технічних пристроїв витікають із особливостей людського організму. Як технічна наука, вона вивчає пости і пульти управління, кабіни машин, процеси і алгоритми їх функціонування, щоб з'ясувати, які вимоги вони

висувають до психофізіологічних особливостей людини-оператора. До конкретних напрямків діяльності інженерної психології треба віднести такі:

- аналіз функцій людини в системах «людина-машина»;
- дослідження процесів прийняття людиною інформації про стан керованих об'єктів;
- дослідження процесів пам'яті, оперативного мислення і прийняття рішень людиною;
- дослідження працездатності оператора;
- аналіз групової діяльності операторів;
- питання професійної підготовки операторів;
- надійність і швидкодія людини-оператора;
- проблема спілкування людини і машини;
- організація робочого місця оператора;
- інженерно-психологічне проектування і оцінка систем «людина-машина».

Інженерна психологія порівняно молода наука, що утворилася відразу після другої світової війни. Україна має власні великі традиції щодо її розробки. Перші дослідження інженерно-психологічної проблематики зосереджувалися в Українському НДІ психології під керівництвом Є. Мілеряна (психологічний професійний відбір льотчиків) і на кафедрі психології Харківського державного університету під керівництвом П. Зінченко (розробка проблем пам'яті у питаннях навчання операторів). У 60 – 70-ті роки минулого століття широкі дослідження в галузі інженерної психології проводилися в Інституті кібернетики АН України: вивчалися різного роду системи управління, що працюють за участю людини (керівник В. В. Павлов) і методи взаємодії людини і ЕОМ (керівник академік В. М. Глушков). В ті ж роки використанню методів інженерної психології при проектуванні операторських пунктів на хімічних виробництвах присвятили свої наукові пошуки вчені Харківського філіалу Всесоюзного НДІ технічної естетики.

Інженерна психологія пов'язана з вивченням діяльності людини в системах контролю і управління. Прикладами такої діяльності є діяльність оперативного чергового у щита управління, оператора, диспетчера, користувача комп'ютером, водія автомобіля тощо. При цьому представники різних професій, що здійснюють процес управління в складних системах, об'єднуються під загальною назвою **людина-оператор**. Серед факторів, які відрізняють діяльність оператора від інших видів діяльності передусім можна виділити:

- Людина повинна управляти все більшою і більшою кількістю об'єктів, що ускладнює оцінку їх станів, а відповідно, організацію контролю і управління.
- Людина все більше віддаляється від керованих процесів і об'єктів і тому не може сприймати їх стан безпосередньо. Людина здійснює дистанційне управління, управління по приладах, отримуючи необхідну інформацію в закодованому вигляді. Цю

інформацію вона повинна декодувати і подумки співставити зі станом керованого об'єкту.

- Зростають вимоги до швидкодії людини, пов'язані з різким підвищенням швидкостей керованих процесів, та до надійності її роботи.
- З фізіологічної точки зору операторська діяльність є якісно новим видом діяльності. Вона містить в собі елементи як розумової, так і фізичної діяльності. При чому з ростом ступеня автоматизації відбувається все більше посилення елементів розумової, творчої діяльності. Головною функцією людини стає аналіз обстановки і прийняття рішення, а керуючі дії максимально спрощуються і зводяться до натискання кнопок.
- Зростає ступінь відповідальності за здійснювані акти діяльності, оскільки помилка оператора у виконанні навіть найпростішої дії може призвести до порушення роботи системи, до аварії, загрози життю багатьох людей.
- Порушуються звичні умови роботи людини: обмежується рухова активність, робота виконується в умовах ізоляції від звичного соціального середовища.
- Висока готовність до екстрених дій. Від оператора в багатьох випадках вимагається різкий перехід від спокійної монотонної роботи у нормальних умовах до активних енергійних дій у випадку виникнення небажаних ситуацій. При цьому оператор має протягом короткого відрізка часу переробити велику кількість інформації, прийняти і здійснити правильне рішення.

2. Функціонування систем «людина-машина». Інженерна психологія вивчає системи, в яких задіяні, з одного боку, людина, з іншого – різні технічні пристрої. Такі системи здобули назву «системи людина-машина» (СЛМ). Головним фактором, від якого залежить структура СЛМ, а також ступінь участі й кількість операторів, є сфера її практичного застосування. Класифікувати системи людина-машина можна за декількома критеріями: цільовим призначенням системи; характеристики людини, або певної групи людей; тип і структура машини; тип взаємодії у самій системі.

Ступінь ефективності СЛМ залежить головним чином від максимального врахування можливостей і людини і машини, переваги яких в системах управління можна визначити таким чином:

- 1) Успішне функціонування СЛМ із урахуванням всіх варіантів її роботи може забезпечити лише людина, яка, беручи до уваги різні фактори та попередній досвід діяльності оператора, здатна краще оцінити роботу системи.
- 2) Лише людині властиві полімодальність у сприйманні різної інформації, співставлення її при формуванні образу об'єкту.

- 3) Машина набагато перевершує людину за швидкістю сприймання та переробки інформації.
- 4) Людина працює надійніше, ніж машина завдяки константності сприймання і здатності розпізнавати сигнали на фоні шумів.
- 5) Людина випереджає машину за різноманітністю способів переробки інформації та виконання керуючих дій.
- 6) Людина поступається машині за точністю і швидкістю виконання дій.
- 7) Ситуації перевантаження майже не впливають на діяльність машини, людина ж надзвичайно вразлива до впливу великого розмаїття суб'єктивних факторів.

Враховуючи всі наведені особливості, вчені пропонують такий варіант розподілу функцій в СЛІМ:

Людина:

- індуктивне мислення, тобто прийняття рішення на базі неповної інформації, узагальнення різних фактів, використання власного досвіду;
- сприйняття ситуації в цілому за окремими її характеристиками, а також браком інформації про неї;
- вирішення нестандартних завдань, алгоритми розв'язання яких відсутні;
- вирішення завдань, пов'язаних з великим ступенем відповідальності;
- вибір способів розв'язання завдань в умовах, що швидко змінюються.

Машина:

- дедуктивне мислення, що передбачає знаходження рішення для окремих випадків на основі загальних принципів і правил;
- складні і громіздкі математичні розрахунки та вибір варіантів рішень;
- збереження та передача великих обсягів інформації;
- виконання одноманітних операцій за стандартним алгоритмом дій;
- здійснення швидких дій у відповідь на конкретну команду.

Розподіл функцій між людиною і машиною як теоретична і прикладна проблема привернула увагу учених ще у середині минулого століття. Вони або проводили порівняльний аналіз виконання типових функцій людиною і машиною (*П. Фітс*), або піддавали критиці сам принцип порівняння людини і машини, які повинні доповнювати одна одну (*Жорден, Чапаніс*). Але все ж таки дослідником *М. Монмолленом* був запропонований певний перелік функцій з порівнянням їх виконання машиною і людиною:

Функції	Характеристики людини	Характеристики машини
1. Виявлення сигналу	Шкала подразників обмежена можливостями органів відчуття.	Доволі широка шкала подразників.

	Відчуває подразники незначної інтенсивності. Чутливість доволі висока. Легко виконує фільтрацію при змінах програми	Не виявляє сигнали незначної інтенсивності. Чутливість дуже висока. Важко здійснює фільтрацію при змінах програми
2. Розрізнення сигналу	Може охопити значну кількість фізичних вимірів. Розрізняє доволі слабкі сигнали на фоні «шумів». Обсяг каналу незначний. Запам'ятовує моделі доволі високої складності. Константність сприйняття форми, глибини і рельєфу висока	Може охопити незначну кількість фізичних вимірів. Не розрізняє слабкі сигнали на фоні «шумів». Обсяг каналу дуже великий. Запам'ятовує доволі складні моделі. Константність сприйняття дуже незначна
3. Інтерпретація	Дуже велика гнучкість програмування і перепрограмування дій. Можливе самоінструкування на підставі досвіду і модифікація кодів за рахунок винахідливості. Може працювати у непередбачуваних ситуаціях. Організовує фрагменти інформації, створюючи взаємопов'язані семантичні одиниці. Узагальнює інформацію на базі індуктивного мислення. Використовує «згорнуті» форми мислення	Гнучкість перепрограмування дуже мала, жорстке кодування дій. Можливість самонавчання і винахідливості незначна. Дуже пагано працює у непередбачуваних ситуаціях. Розпізнавання ситуації за окремими характеристиками неможливе. Узагальнення різних фактів незначне. Прийняття рішення на базі неповної інформації практично неможливе
4. Розрахунки	Повільні і неточні	Дуже швидкі і дуже точні
5. Зв'язок «стимул-реакція»	На той самий стимул може реагувати по-різному. Реакція порівняно повільна і нестабільна	На той самий стимул реагує відповідним чином. Реакція швидка і стабільна
6. Автономність	Значна незалежність у діях, здатність до саморегулювання	Усі дії передбачені програмою роботи або конструкцією машини
7. Надійність	Доволі незначна і підвладна змінам у часі	Може бути дуже значною і стабільною
8. Тривалість роботи	Незначна, за рахунок фізичного і психічного навантаження, але зберігається властивість до перевантаження за рахунок саморегуляції	Необмежена і безперервна, але перевищення заданого навантаження неможливе

Слід підкреслити, що останніми десятиліттями проблема розподілу функцій між людиною і машиною набула характеру розподілу функцій між людиною і електронно-обчислюваною технікою, що дуже динамічно розвивається.

3. Психологічні особливості діяльності оператора. Діяльність оператора зумовлена передусім особливостями психічних процесів, властивостей і станів. Одна з найважливіших функцій в його роботі пов'язана з прийняттям інформації про важливі характеристики об'єкта управління. Головну роль в цьому надзвичайно складному явищі відіграють такі психічні процеси, як відчуття, сприймання, мислення та уява. Сприйняття об'єкту є не що інше, як формування перцептивного образу, тобто відображення у свідомості людини комплексу його властивостей. Цей процес закономірно проходить декілька стадій: знаходження, розрізнення і впізнання.

Сприймання об'єкта управління має свої характерні властивості, які формуються у процесі особистісного і, що найбільш важливо, професійного розвитку людини. Професійну майстерність оператора можна визначити саме за показниками його перцептивних властивостей: *цілісністю, структурністю, константністю, усвідомленістю, предметністю, вибірковістю* сприйняття керованого об'єкта.

З фізіологічного боку основою формування перцептивних образів є робота аналізаторів. Аналізатори мають три головні частини: рецептор, нервові шляхи і центральна частина кори головного мозку. Як відомо, між мозком і рецептором існує прямий та зворотний зв'язок, який полягає у здатності рецептора кодувати і декодувати інформацію. Серед найважливіших характеристик аналізаторів виділяються: *чутливість, адаптивність, вибірковість*.

Чутливість аналізаторів до дії фізичних та хімічних подразників характеризується *абсолютним, диференціальним і оперативним* порогами.

Нижнім абсолютним порогом чутливості аналізатора називається мінімальна сила подразника, що викликає ледь помітне адекватне відчуття. Максимальна сила подразника, що викликає відповідне відчуття в психології дістала назву **верхнього абсолютного порогу чутливості**. За верхнім абсолютним порогом йде вже больова реакція організму.

Процес чуттєвого пізнання сигналу проходить чотири етапи:

- подразнення як фізичний процес;
- збудження як фізіологічний процес;
- суб'єктивне відчуття стимулу як психологічний процес;
- судження про стимул як логічний процес.

Аналізатори дозволяють людині не лише відчувати певний сигнал, але й розрізнити його за інтенсивністю. Для цього було введено поняття **диференціального порогу**, що характеризується мінімальними відмінностями відчуттів при відображенні інтенсивності двох подразників.

Поняття **адаптивності** використовується для позначення можливостей зміни чутливості аналізатора при змінах умов його роботи. Оскільки аналізатор є системою, що самоналаштовується, адаптація може призвести до зміни енергетичних, часових та просторових порогів. Окрім того, аналізатор має таку здатність як **вибірковість**, що виявляється у виборі певних подразників з усіх, що діють у даний момент.

На основі вивчення функцій і можливостей різних груп аналізаторів, дослідники визначили загальні вимоги до сигналів-подразників, що надходять до оператора:

а) інтенсивність сигналу не має перевищувати меж середнього діапазону чутливості аналізатора;

б) різниця між сигналами повинна бути більшою від оперативного порога чутливості за інтенсивністю, часом і простором;

в) найважливіші сигнали не можуть виходити за зони сенсорного поля з найбільшою чутливістю;

г) при проектуванні інформаційних моделей або окремих індикаторів необхідно правильно обирати вид сигналу і модальність аналізатора (зорового, слухового, тактильного) різних властивостей та діапазону використання.

З усього обсягу інформації, що сприймає людина, близько 90 % передається через **зоровий аналізатор**. Актуальним подразником для нього є світло, а рецептором – людське око. Завдяки зоровому аналізатору ми можемо сприймати форму предметів, яскравість світла, колір і рух об'єктів. Серед характеристик зорового аналізатора в діяльності оператора особливе значення мають енергетичні, просторові, часові та інформаційні показники.

Енергетичні характеристики зорового аналізатора визначаються інтенсивністю сигналів, або яскравістю. Потік світла породжує певні зорові відчуття, коли падає на око людини. При цьому він краще сприйматиметься, якщо матиме певну яскравість.

Під **інформаційними** характеристиками зорового аналізатора розуміють його пропускну здатність, тобто кількість інформації, яку може сприйняти аналізатор за одиницю часу.

Просторові характеристики зорового аналізатора визначаються гостротою зору, полем зору і обсягом сприймання. *Гострота зору* залежить від здатності ока розрізнявати дрібні деталі. *Поле зору* поділяється на три умовні зони: *центральне поле* $\approx 4^\circ$, де розрізняються всі деталі якомога повніше; *поле ясного бачення* $\approx 30^\circ \dots 35^\circ$, в якому малі деталі об'єту не розрізняються; *периферійне поле* $\approx 75^\circ \dots 90^\circ$, де об'єкт тільки виявляється, але не може бути розпізнан. Під *обсягом сприймання* розуміють кількість об'єктів, що може охопити людина за одну фіксацію ока.

Часові характеристики зорового аналізатора визначаються часом, що необхідний для виникнення зорового відчуття і сприймання потрібної інформації.

Завдяки **слуховому аналізатору** оператор отримує близько 10 % обсягу інформації. До складу слухового аналізатора входять: *вухо, слуховий нерв, система нервових зв'язків і мозкових центрів*. Людина сприймає окремі частоти звуків завдяки здатності волокон вушної мембрани до резонансу. При цьому звукові хвилі може породжувати будь-який процес, що впливає на зміни тиску або спричиняє механічну напругу в середовищі. До головних характеристик звукових коливань відносяться: *амплітуда, частота і форма*

звукових хвиль, які відображаються у таких слухових відчуттях, як *гнучкість*, *висота* і *тембр*.

Оскільки під час роботи оператора відбувається значне перевантаження зорового і слухового каналів, і до того ж в наслідок низки перешкод виникає викривлення отриманої інформації, останнім часом триває пошук можливостей передавання інформації через **тактильний аналізатор**. Дотиковий образ формується у наслідок синтезу тактильних і кінестетичних сигналів. Серед термічних, хімічних, механічних та електричних подразників, що сприймає шкіра людини, саме останні два вважаються найперспективнішими для використання в системах інформаційного обміну оператора.

Тема 5. Організаційна психологія і корпоративна культура

ПЛАН

1. Загальна характеристика професійної придатності.
2. Загальні та визначальні ознаки індивідуального стилю діяльності.
3. Основні характеристики корпоративної культури організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Р. С. Никифорова. – СПб., 2001. – 189 с.
2. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. – М., 2004. – 125 с.
3. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. – М., 2005. – 129 с.

1. Загальна характеристика професійної придатності. Професійна придатність утворюється і виявляється в діяльності. Це відбувається внаслідок реорганізації психофізіологічного апарату, який пристосовується до умов отримання успішних результатів, а успіх такої перебудови зумовлюється механізмом формування функціональних систем, адекватних операціональному складу трудової (професійної) діяльності.

Пошук ефективних способів формування профпридатності передбачає виділення індивідуальних прийомів і засобів успішного виконання діяльності, виявлення особливостей індивідуального стилю діяльності (ІСД). Придатність людини до певної діяльності інтерпретується з двох протилежних позицій: 1) як прихована в людині особливість, котру можна розкрити, застосовуючи адекватні методики в будь-який момент і за будь-яких умов; 2) як властивість людини, що формується в процесі виконання діяльності, під її безпосереднім впливом.

Межі формування профпридатності зумовлюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини. Однак визначення профпридатності не вичерпується лише психофізіологічними характеристиками. Профпридатність – складне, багатокомпонентне (системне) явище. Воно може бути представлене як система, складовими якої є: 1) професійні знання, уміння, навички; 2) психофізіологічний потенціал; 3) професійна мотивація; 4) задоволеність (незадоволеність) працею.

Серед цих компонентів найменш сприйнятливими до змін вважаються такі психофізіологічні характеристики індивіда, як властивості нервової системи. Якщо успішність діяльності головним чином залежить від цього компонента, для частини людей така діяльність може бути надто виснажливою або й зовсім недоступною. Це стосується насамперед професій, для яких типові екстремальні умови. У такому разі може ставитися питання про здійснення професійного відбору, тобто виявлення людей, психофізіологічні характеристики яких відповідають вимогам професії.

2. Загальні та визначальні ознаки індивідуального стилю діяльності. Найзагальнішими формальними ознаками ІСД є такі: 1) стійка система прийомів і способів діяльності; 2) зумовленість цієї системи певними особистими якостями; 3) функціонування системи як засобу ефективного пристосування до об'єктивних вимог (ситуації). З ІСД пов'язуються не всі характерні особливості діяльності, а лише ті, які зумовлені типологічними властивостями нервової системи.

Типологічно зумовлений ІСД формується упродовж життя. Одна з умов його формування – позитивне ставлення до діяльності. Його роль полягає в тому, що при формуванні ІСД людина активно шукає такі прийоми й способи дій, які б дали можливість їй найкраще виконати завдання.

Головна ознака ІСД – узагальнюючий, визначальний характер способів і прийомів, що застосовуються людиною для розв'язання задач у різних ситуаціях. Ще одна важлива ознака ІСД – специфічне співвідношення орієнтувальної й виконавчої діяльності. Виділено два основні типи такого співвідношення: 1) мисленнєвий план дії надто деталізований і більшою мірою створюється до початку її виконання; в процесі виконання він змінюється (частково); 2) мисленнєвий план дії до її виконання дуже схематичний, має загальний характер, в процесі виконання деталізується, видозмінюється. У першому випадку пізнавальна, орієнтувальна діяльність здійснюється переважно до початку виконання і лише пізніше поєднується з виконавчою. У другому – перебіг пізнавальної й орієнтувальної діяльності відбувається здебільшого одночасно. Перший тип простежується в людей зі слабкою інертною нервовою системою, другий – із сильною і рухливою.

Визначальні ознаки ІСД:

- 1) Динаміка входження в роботу й рівень утомлюваності.
- 2) Обсяг розумової праці.
- 3) Рівень нервового напруження.

3. Основні характеристики корпоративної культури організації.

Корпоративна культура є ціннісним ядром організації, яка здатна забезпечити згуртованість управлінської команди та колективу, сприяти реалізації стратегічних цілей. Вона виступає системоутворюючим фактором створення єдиного виховного простору, який має значний педагогічний потенціал. Основні характеристики:

- комунікативна система та мова спілкування;
- зовнішній вигляд, одяг;
- організація та ритуали харчування працівників;
- адекватне сприйняття часу та його раціональне використання;
- взаємостосунки між працівниками;
- домінуючі цінності в колективі;

Корпоративна культура забезпечує вирішення низки задач: адаптацію, виживання та інноваційний розвиток організації; забезпечує внутрішню інтеграцію працівників, яка пов'язана з необхідністю спільного вирішення проблемних ситуацій на основі створення ефективних ділових стосунків між різними підрозділами; формує корпоративний дух, ціннісну єдність працівників, виховує у них патріотичні почуття у ставленні до організації і потреби в самоідентифікації з нею.

4. СПОСОБИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

4.1. Поточний контроль знань студентів здійснюється за такими напрямками:

- *експрес-контроль знань під час лекцій;*
- *індивідуальне відпрацювання пропущених тем;*
- *оцінка роботи студентів на практичних і лабораторних заняттях;*
- *оцінювання самостійної роботи;*
- *захист проекту.*

4.2. Форма підсумкового контролю знань – залік.

5. ЛІТЕРАТУРА (загальний список)

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М., 2004. – 189 с.
2. Алтухов В. В. Как найти себя на рынке труда? «Профкарьера» как инструмент выбора профессионального пути // Студенческая Ярмарка: РДВ-Медиа, 2006. – Вып. 2.
3. Алтухов В. В. «Профкарьера»: профориентация для студентов и выпускников вузов / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков// Психология в вузе. – 2006. – № 3. – С. 55-68.

4. Алтухов В. В. Современные подходы к профориентации: опыт практического применения / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков // Психология и школа. – 2007. – № 4. – С. 101-110.
5. Асаул А. Н. Корпоративное управление и корпоративные отношения: сущность проблемы // Экономическое возрождение России. – 2008. – № 1. – С. 3–6.
6. Ачин В. А. Основы безопасности труда в строительстве. – Л.: Стройиздат, 1976. – 185 с.
7. Байцар Р., Сколоздра М. Особливості особистості і професійна діяльність // Соціальна психологія. – 2007. – № 5. – С. 118–126.
8. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
9. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. – М.: Институт психологии РАН, 1998. – 288 с.
10. Бойков Л. В. Теоретические аспекты мотивации работника в системе управления // Социология образования. – 2007. – № 12. – С. 62–72.
11. Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И. Основы психологии и педагогики: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
12. Борисова Е. М. Индивидуальность и выбор профессии // Школа и производство. – 1989. - № 4.
13. Вавилов С. В. Психологическое пространство управленческих решений // Социологические исследования. – 2006. – № 5. – С. 93–102.
14. Вудсон У., Коновер Д. Справочник по инженерной психологии для инженеров и художников-конструкторов / Пер. с англ. А.М. Пашутина; Под. ред. В. Ф. Венда. – М.: Мир, 1968. – 518 с.
15. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – 333 с.
16. Деркач А. А., Сайко Э. В. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность субъекта как действенный фактор её развития // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 193–205.
17. Джура О. Теоретико-методологічні проблеми дослідження процесу професійного самовизначення особистості // Вища освіта України. – 2003. - № 4. – С. 31-34.
18. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер. – 2001. – 720 с.
19. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 6-128.
20. Дружилов С. А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5. – С. 35– 42.
21. Дубровин Д. Н. Профессиональное самоопределение в подростковом и раннем юношеском возрасте как психологический феномен и психоло-

- го-педагогическая проблема// Журнал прикладной психологии. – 2004. – №4-5. – С. 7-11.
22. Душков Б. А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект, 2002. – 576 с.
23. Занюк С. С. Психологія мотивації: Навч. посіб. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
24. Зацепин В. В. «Дискуссионный диалог» как один из приемов профориентационной работы с учащимися / Практическая психология образования. – М., 1998.
25. Иванова О. Н. Комплекс тестирования «Профориентатор»: психометрические и прагматические свойства теста // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 41-69.
26. Иванова О. Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
27. Иванова О. Н. «Профплан» – экспертная система компьютерной поддержки профориентационной консультации/ Иванова О. Н., Страхов Н. Н., Шмелев А. Г. // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
28. Инженерная психология / Под ред. канд. психол. наук Г. К. Середы. – К.: Вища школа, 1976. – 308 с.
29. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2006. – № 12. – С. 241–247.
30. Касаткина Н. Э. Организационно-педагогическая модель исследования профессионального самоопределения молодежи в условиях непрерывного образования (от школы до вуза)/ Н. Э. Касаткина, Е. Л. Руднева// Мир психологии. – 2003. – №3. – С. 204-209.
31. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. М., 1989. – 159 с.
32. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1984.
33. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.; Воронеж, 1996.
34. Климов Е. А. Путь в профессию. – Л., 1998. – 256 с.
35. Климчук І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління // Освіта і управління. – 2004. – № 3-4. – С. 31–36.
36. Коломинский Я. Л. Человек: профессия. – М., 1986.
37. Крамченкова В. О. Конфлікт ролівого очікування в управлінні колективом // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2008. – № 22-24. – С. 35–38.
38. Кремнева Н. Ю. Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 52–59.
39. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86-93.
40. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1991. – 154 с.

41. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие/ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
42. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития // Вопросы психологии. – 2004. – № 5. – С. 25–32.
43. Магура М. Не актори, але маємо ролі ... соціальні // Управління освітою. – 2007. – № 22. – С. 17–22.
44. Марченко В. М., Марченко Т. А. Теоретичні та практичні аспекти забезпечення психологічної готовності спеціаліста до професійної діяльності // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. – 2004. – № 5. – С. 101–116.
45. Масловская Т. С. Формирование профессиональной мотивации // Мир образования – образование в мире. – 2007. – № 2. – С. 130–136.
46. Мельникова О. Корпоративність в управлінні закладом // Директор школи. – 2008. – № 21. – С. 22–28; № 22. – С. 22–26.
47. Момот Т. Про методи оцінки якості корпоративного управління // Економіка України. – 2007. – № 7. – С. 41–55.
48. Мяло К. Г. Время выбора. – М., 1991.
49. Организационная культура // Крупнов В. И., Крупнова Н. А. Менеджмент в бизнесе. – М.: Новости, 1990. – С. 41–54.
50. Особливості професійної кар'єри працівників освітніх організацій // Синдром “професійного вигорання” та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. – К.: Міленіум. – 2004. – С. 101–118.
51. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания: Практико-ориентированный семинар/ Н. Осухова, В. Кожевникова// Школьный психолог: Прилож. к газ. «Первое сентября». – 2006. – № 16. – С. 17–32.
52. Пальчевський С. С. Акмеологія. – К.: Кондор, 2008. – 398 с.
53. Пацеєвська О. Загрози розумової та фізичної праці // Управління освітою. – 2008. – № 12. – С. 17–18.
54. Петрова О. О. Формирование теории системного исследования психологии профессиональной трудовой деятельности // Прикладная психология и психоанализ. – 2006. – № 4. – С. 111–113.
55. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. М., 2004. – 125 с.
56. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – 240 с.
57. Практические занятия по психологии: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / Под ред. проф. А. В. Петровского; Сост. Н. Б. Берхин и С. Ф. Спичак. – М.: Просвещение, 1972. – 167 с.
58. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модек», 2002.
59. Психологический справочник популярных профессий / Под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.

60. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Р. С. Никифорова. – СПб., 2001. – 189 с.
61. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
62. Психология труда и инженерная психология // Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – С. 387-520.
63. Ребров А. В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – С. 74–84.
64. Роль психологического фактора в оценке характеристик пространства. Воздействие цвета на человека // Пономарева Е. С. Интерьер гражданских зданий: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Вышэйшая школа, 1991. – С. 61-70, 123-142.
65. Семенів Н. Методологічні проблеми і напрями досліджень у психології безпеки праці // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 6. – С. 164-170.
66. Семёнов И. Н., Савенкова И. А. Рефлексивно-психологические аспекты развития и профессионального самоопределения личности // Мир психологии. – 2007. – № 2. – С. 203–217.
67. Семёнова Ф. О. Карьера как психолого-акмеологическая проблема: междисциплинарный подход // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 5. – С. 63–65.
68. Синягин Ю. В. Концепция формирования руководителем управленческой команды // Практическая психология и логопедия. – 2008. – № 3. – С. 4-17.
69. Сколосдра М., Байцар Р. Роль особистості у професійній діяльності // Психологія і суспільство. – 2007. – № 4. – С. 132–137.
70. Соломин И. Л. Профориентация. Россия. XX век // Школьный психолог. – 2000. – № 24.
71. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. – М., 2005. – 129 с.
72. Трахтенберг И. М. Гігієна розумової праці. – Вид. 2-ге. – К.: Здоров'я, 1977. – 104 с.
73. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.
74. Фонарёв А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72–83.
75. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1995. – 214 с.
76. Шаповалов В. К. Психолого-педагогическая интерпретация карьерного процесса // Педагогика. – 2007. – № 5. – С. 59–65.
77. Шульц Д, Шульц С. Психология и работа. – СПб.: Питер, 2003. – 557 с.
78. Щёкин Г. В. Организация и психология управления персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 214 с.

6. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1.

Психологія професійної діяльності в системі психологічного знання

Опорні поняття: *теорія діяльності, спеціаліст, особистість, професійна діяльність.*

Питання для обговорення:

1. Основні положення психологічної теорії діяльності.
2. Етапи професійного становлення особистості.
3. Професійно-значущі якості спеціаліста.
4. Психологічні особливості готовності спеціаліста до професійної діяльності.
5. Структурно-функціональна будова професійної діяльності.

Теми рефератів:

1. Особистісні детермінанти діяльності, поведінки людини.
2. Психологічна професіографія.
3. Активність і саморегуляція як стрижневі характеристики діяльності, поведінки особистості.
4. Порівняльна характеристика процесуальної та особистісної саморегуляції.
5. Воля в саморегуляції особистості.

Література:

1. Байцар Р., Сколоздра М. Особливості особистості і професійна діяльність // Соціальна психологія. – 2007. – № 5. – С. 118–126.
2. Дружилов С. А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5. – С. 35–42.
3. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2006. – № 12. – С. 241–247.
4. Марченко В. М., Марченко Т. А. Теоретичні та практичні аспекти забезпечення психологічної готовності спеціаліста до професійної діяльності // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. – 2004. – № 5. – С. 101–116.
5. Петрова О. О. Формирование теории системного исследования психологии профессиональной трудовой деятельности // Прикладная психология и психоанализ. – 2006. – № 4. – С. 111–113.

6. Сколоздра М., Байцар Р. Роль особистості у професійній діяльності // Психологія і суспільство. – 2007. – № 4. – С. 132–137.
7. Семёнов И. Н., Савенкова И. А. Рефлексивно-психологические аспекты развития и профессионального самоопределения личности // Мир психологии. – 2007. – № 2. – С. 203–217.
8. Фонарёв А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72–83.

Тема 2.

Акмеологія професійної діяльності. Психологія кар'єрного зростання

Опорні поняття: професійна кар'єра, саморозвиток, професіоналізм, творчість, професійне становлення.

Питання для обговорення:

1. Поняття “професійна кар'єра”, його зміст та структура.
2. Психотехнології особистісно-професійного саморозвитку людини.
3. Акмеологічне підґрунтя продуктивності трудової діяльності, професіоналізму, творчості.
4. Кризи професійного становлення.
5. Принципи планування і управління кар'єрою.

Теми рефератів:

1. Феномени ідентифікації, рефлексії та емпатії.
2. Вплив особистісних якостей на професійний саморозвиток людини.
3. Соціально-психологічний клімат як результат та умова ефективної спільної діяльності.
4. Феномени сумісності та спрацьованості.
5. Психологічні аспекти прийняття рішень.

Література:

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання. – 2008. – 655 с.
2. Деркач А. А., Сайко Э. В. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность субъекта как действенный фактор её развития // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 193–205.
3. Климчук І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління // Освіта і управління. – 2004. – № 3-4. – С. 31–36.

4. Особливості професійної кар'єри працівників освітніх організацій // Синдром “професійного вигорання” та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. – К.: Міленіум. – 2004. – С. 101–118.
5. Пальчевський С. С. Акмеологія. – К.: Кондор, 2008. – 398 с.
6. Семёнова Ф. О. Карьера как психолого-акмеологическая проблема: междисциплинарный подход // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 5. – С. 63–65.
7. Шаповалов В. К. Психолого-педагогическая интерпретация карьерного процесса // Педагогика. – 2007. – № 5. – С. 59–65.

7. ПЛАНИ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1.

Теоретичні і практичні аспекти професійної мотивації

Опорні поняття: *мотиви, діяльність, успіх, професійна мотивація.*

Питання для обговорення:

1. Класифікація мотивів поведінки, діяльності особистості.
2. Мотиваційні механізми професійної діяльності.
3. Мотивація досягнення успіху та мотивація уникання невдач.
4. Психологічні проблеми трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації працівників.
5. Сучасні аспекти керування професійною мотивацією.

Практична частина

Література:

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання. – 2008. – 655 с.
2. Занюк С. С. Психологія мотивації: Навч. посіб. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
3. Бойков Л. В. Теоретические аспекты мотивации работника в системе управления // Социология образования. – 2007. – № 12. – С. 62–72.
4. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития // Вопросы психологии. – 2004. – № 5. – С. 25–32.

5. Масловская Г. С. Формирование профессиональной мотивации // Мир образования – образование в мире. – 2007. – № 2. – С. 130–136.
6. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – 240 с.
7. Ребров А. В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – С. 74–84.

Тема 2.

Психолого-педагогічні основи профорієнтаційної роботи

Опорні поняття: професійне самовизначення, професійна орієнтація, професійний відбір, професійна самосвідомість, особистісний сенс вибору професії, уточнення соціально-професійного статусу, трьохфакторна модель профорієнтації, виховна концепція профорієнтації, особистісно-орієнтований підхід в профорієнтації, пролонгований супровід професійного розвитку, кар'єрна профорієнтація.

Питання для обговорення:

1. Професійне самовизначення особистості як сучасна психолого-педагогічна проблема.
2. Етапи професійного самовизначення.
3. Сучасні концепції і методи профорієнтаційної роботи.

Практична частина

Мета заняття: вивчення нахилів до різних сфер професійної діяльності.

Обладнання: модифікований варіант опитувальника Йовайши (див. № 15 у списку літератури).

Контрольні питання:

- які сфери професійної діяльності ви знаєте?
- Які види професійних інтересів ви можете назвати?

Література

1. Алтухов В. В. Современные подходы к профориентации: опыт практического применения / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков // Психология и школа. – 2007. – № 4. – С. 101-110.
2. Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И. Основы психологии и педагогики: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
3. Борисова Е. М. Индивидуальность и выбор профессии // Школа и производство. – 1989. – № 4.
4. Джура О. Теоретико-методологічні проблеми дослідження процесу професійного самовизначення особистості // Вища освіта України. – 2003. – № 4. – С. 31-34.
5. Дубровин Д. Н. Профессиональное самоопределение в подростковом и раннем юношеском возрасте как психологический феномен и психолого-педагогическая проблема // Журнал прикладной психологии. – 2004. – №4-5. – С. 7-11.
6. Зацепин В. В. «Дискуссионный диалог» как один из приемов профориентационной работы с учащимися / Практическая психология образования. – М., 1998.
7. Иванова О. Н. Комплекс тестирования «Профориентатор»: психометрические и прагматические свойства теста // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 41-69.
8. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1984.
9. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Воронеж, 1996.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Феникс, 1993.
11. Коломинский Я. Л. Человек: профессия. – М., 1986.
12. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86-93.
13. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
14. Мяло К. Г. Время выбора. – М., 1991.
15. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – С. 31-36.
16. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модек», 2002.
17. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.; Воронеж, 1996.
18. Психологический справочник популярных профессий / Под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
19. Соломин И. Л. Профориентация. Россия. XX век // Школьный психолог. – 2000. – № 24.

Тема 3. **Психологія професійного відбору**

Опорні поняття: професіографія, психологічні класифікації професій, професійний відбір, етапи професійного відбору, абсолютна профпригодність, відносна профпригодність, прогнозування успішності оволодіння професією.

Питання для обговорення:

1. Сучасні класифікації професій.
2. Психологічні особливості професійного відбору.
3. Етапи професійного відбору.

Практична частина

Мета заняття: визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда.

Обладнання: опитувальник Дж. Холланда (див. № 14 у списку літератури).

Контрольні питання:

- як діагностика психологічного типу особистості пов'язана з завданнями професійного відбору?
- на яких етапах професійного відбору найбільш доцільно проводити дослідження психологічного типу людини?

Література

1. Алтухов В. В. Как найти себя на рынке труда? «Профкарьер» как инструмент выбора профессионального пути // Студенческая Ярмарка: РДВ-Медиа, 2006. – Вып. 2.
2. Алтухов В. В. «Профкарьер»: профориентация для студентов и выпускников вузов / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков// Психология в вузе. – 2006. – № 3. – С. 55-68.
3. Алтухов В. В. Современные подходы к профориентации: опыт практического применения / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков// Психология и школа. – 2007. – № 4. – С. 101-110.
4. Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И. Основы психологии и педагогики: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
5. Джура О. Теоретико-методологічні проблеми дослідження процесу професійного самовизначення особистості // Вища освіта України. – 2003. – № 4. – С. 31-34.

6. Дубровин Д. Н. Профессиональное самоопределение в подростковом и раннем юношеском возрасте как психологический феномен и психолого-педагогическая проблема // Журнал прикладной психологии. – 2004. – №4-5. – С. 7-11.
7. Иванова О. Н. Комплекс тестирования «Профориентатор»: психометрические и прагматические свойства теста // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 41-69.
8. Иванова О.Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
9. Иванова О. Н. «Профплан» – экспертная система компьютерной поддержки профориентационной консультации/ Иванова О. Н., Страхов Н. Н., Шмелев А. Г. // Психологическая диагностика. – 2006. – № 2. – С. 17-23.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Феникс, 1993.
11. Коломинский Я. Л. Человек: профессия. – М., 1986.
12. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86-93.
13. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие/ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
14. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – С. 36-41.
15. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модек», 2002.
16. Психологический справочник популярных профессий / Под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
17. Соломин И. Л. Профориентация. Россия. XX век // Школьный психолог. – 2000. – № 24.

Тема 4.

Предмет і завдання психології праці

Опорні поняття: психологія праці, психотехніка, професіографія, профвідбір, гуманізація праці, професіограма, оптимізація праці, психологічний відбір працівників, психограма, психічні стани людини в праці, інтелектуальна напруга, сенсорна напруга, монотонія, політонія, фізична напруга, емоційна напруга, напруга очікування, мотиваційне напруження, утома.

Питання для обговорення:

1. Предмет і головні етапи розвитку психології праці.
2. Проблематика, теоретичні і практичні завдання досліджень в царині психології трудових процесів.
3. Поняття, зміст і види професіографії.
4. Психічні стани людини в трудовій діяльності.

Практична частина

Мета заняття: дослідження часової динаміки стійкості уваги, особливостей переключення і стійкості уваги в розумовій діяльності, розподілу уваги.

Обладнання: бланки коректурної проби (див. № 16 в списку літератури).

Контрольні питання:

- як особливості уваги людини впливають на ефективність її розумової і фізичної праці?
- як втома і психічне напруження впливають на професійно важливі показники уваги людини?

Література

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
8. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: Человек в системах управления техникой. – М.: Институт психологии РАН, 1998. – 288 с.
9. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – С. 83-204.
10. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 6-128.
11. Душков Б. А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект, 2002. – 576 с.
12. Климов Е. А. Психология профессионала: Учеб. пособие. – М.-Воронеж: Институт практической психологии, 1996. – 509 с.
13. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб.-метод. пособ./ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – К.: МАУП, 1997. – 104 с.
14. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания: Практико-ориентированный семинар/ Н. Осухова, В. Кожевникова// Школьный психолог: Прилож. к газ. «Первое сентября». – 2006. – № 16. – С. 17-32.

15. Пацеєвська О. Загрози розумової та фізичної праці // Управління освітою. – 2008. – № 12. – С. 17-18.
16. Практические занятия по психологии: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / Под ред. проф. А. В. Петровского; Сост. Н. Б. Берхин и С. Ф. Спичак. – М.: Просвещение, 1972. – С. 54-55; 147.
17. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
18. Семенів Н. Методологічні проблеми і напрями досліджень у психології безпеки праці // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 6. – С. 164-170.
19. Трахтенберг І. М. Гігієна розумової праці. – Вид. 2-ге. – К.: Здоров'я, 1977. – 104 с.
20. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.
21. Шульц Д, Шульц С. Психология и работа. – СПб: Питер, 2003. – 557 с.

Тема 5.

Психологічні аспекти наукової організації, гігієни і безпеки праці (4 год.)

Опорні поняття: психологія праці, гігієна праці, наукова організація праці, психологія безпеки праці.

Питання для обговорення:

1. Основи наукової організації праці.
2. Психологічні основи гігієни праці.
3. Безпека праці як психологічна проблема.

Практична частина

Мета заняття: визначення схильності до ризику, рівня мотивації досягнення мети і успіху, прагнення до самозахисту і рівня мотивації уникнення невдачі.

Обладнання: опитувальники Г. Шуберта та Т. Елерса (див. № 11 в списку літератури).

Контрольні питання:

- які особистісні характеристики формують готовність людини до ризику?
- які професії ви можете назвати, в яких необхідний певний рівень готовності до ризику?

Література

1. Ачин В. А. Основы безопасности труда в строительстве. – Л.: Стройиздат, 1976. – 185 с.
2. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: Человек в системах управления техникой. – М.: Институт психологии РАН, 1998. – 288 с.
4. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – С. 83-204.
5. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 6-128.
6. Душков Б. А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект, 2002. – 576 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала: Учеб. пособие. – М.-Воронеж: Институт практической психологии, 1996. – 509 с.
8. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб.-метод. пособ./ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – К.: МАУП, 1997. – 104 с.
9. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания: Практико-ориентированный семинар/ Н. Осухова, В. Кожевникова// Школьный психолог: Прилож. к газ. «Первое сентября». – 2006. – № 16. – С. 17-32.
10. Пацеевська О. Загрози розумової та фізичної праці // Управління освітою. – 2008. – № 12. – С. 17-18.
11. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – С. 103-110.
12. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
13. Семенів Н. Методологічні проблеми і напрями досліджень у психології безпеки праці // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 6. – С. 164-170.
14. Трахтенберг І. М. Гігієна розумової праці. – Вид. 2-ге. – К.: Здоров'я, 1977. – 104 с.
15. Трофімов Ю. Л. Инженерная психология. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.
16. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – СПб.: Питер, 2003. – 557 с.

Тема 6.
Инженерная психология

Опорні поняття: інженерна психологія, системи «людина-машина», людина-оператор, ергономіка, абсолютний порог чутливості, адаптивність, вибірковість, зоровий, слуховий і тактильний аналізатори.

Питання для обговорення:

1. Інженерна психологія в системі психологічного знання.
2. Психологічні відмінності систем людина-машина.
3. Діяльність оператора як психологічна проблема.

Практична частина

Мета заняття: дослідження точності локалізації слухових подразників за допомогою визначення джерела звуку; дослідження особливостей тактильного і зорового сприйняття методом Фолькельта.

Обладнання: годинник з секундною стрілкою, дві монети, декілька фігур із картону (див. № 6 у списку літератури)

Контрольні питання:

- як особливості функціонування різних типів аналізаторів людини пов'язані з ефективністю і безпекою систем людина-машина?
- які види сприйняття людини задіяні в роботі з сучасними електронними обчислювальними пристроями?

Література

1. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. – М.: Институт психологии РАН, 1998. – 288 с.
2. Вудсон У., Коновер Д. Справочник по инженерной психологии для инженеров и художников-конструкторов / Пер. с англ. А. М. Пашутина; Под. ред. В. Ф. Венда. – М.: Мир, 1968. – 518 с.
3. Грачев Н. Н. Психология инженерного труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1998. – С. 83-204.
4. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А. А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 129-217.
5. Инженерная психология / Под ред. канд. психол. наук Г. К. Середы. – К.: Вища шк., 1976. – 308 с.
6. Практические занятия по психологии: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / Под ред. проф. А. В. Петровского; Сост. Н. Б. Берхин и С. Ф. Спичак. – М.: Просвещение, 1972. – С. 32-34; 80-84.
7. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.

Тема 7.

Предмет і завдання організаційної психології

Опорні поняття: організаційна психологія, організаційний розвиток, консультування, лідерство, керівництво.

Питання для обговорення:

1. Актуальність соціально-психологічних проблем організаційного розвитку.
2. Специфіка діагностики організаційного розвитку.
3. Особливості організаційного консультування.
4. Специфіка формування іміджу соціальних організацій.
5. Динамічні процеси в організації.
6. Лідерство та керівництво.

Практична частина

Література:

1. Вавилов С. В. Психологическое пространство управленческих решений // Социологические исследования. – 2006. – № 5. – С. 93–102.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер. – 2001. – 720 с.
3. Крамченкова В. О. конфлікт ролівого очікування в управлінні колективом // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2008. – № 22-24. – С. 35–38.
4. Синягин Ю. В. Концепция формирования руководителем управленческой команды // Практическая психология и логопедия. – 2008. – № 3. – С. 4-17.
5. Щёкин Г. В. Организация и психология управления персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 214 с.

Тема 8.

Зміст і функції корпоративної культури

Опорні поняття: корпоративна культура, управління організацією, конкурентноздатність.

Питання для обговорення:

1. Формування корпоративної культури особистості та організації, її складові.
2. Уплив корпоративної культури на професійне становлення особистості.
3. Корпоративна культура як інструмент управління організацією.
4. Корпоративна культура як фактор підвищення конкурентноздатності організації.

Практична частина

Література

1. Асаул А. Н. Корпоративное управление и корпоративные отношения: сущность проблемы // Экономическое возрождение России. – 2008. – № 1. – С. 3–6.
2. Кремнева Н. Ю. Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 52–59.
3. Магура М. Не актори, але маємо ролі ... соціальні // Управління освітою. – 2007. – № 22. – С. 17–22.
4. Мельникова О. Корпоративність в управлінні закладом // Директор школи. – 2008. – № 21. – С. 22–28; № 22. – С. 22–26.
5. Момот Т. Про методи оцінки якості корпоративного управління // Економіка України. – 2007. – № 7. – С. 41–55.
6. Организационная культура // Крупнов В. И., Крупнова Н. А. Менеджмент в бизнесе. – М.: Новости, 1990. – С. 41-54.

Тема 9.

Підсумкове заняття «Конкурс іроєктів» (4 год.)

Підсумкове (залікове) заняття проходить у формі захисту індивідуальних іроєктів студентів.

Студенти заздалегідь отримують від викладача завдання розробити власний іроєкт і підготуватися до його публічного захисту перед аудиторією.

Зміст іроєктів обов'язково має бути пов'язаний з тематикою курсу і охоплювати декілька орієнтовних напрямків:

1. Професійна орієнтація і професійний відбір.
2. Наукова організація і гігієна праці.
3. Інженерна психологія і ергономіка.
4. Організаційна психологія і корпоративна культура.

При підведенні підсумків критеріями для оцінювання представлених іроєктів виступають:

- реалізм у визначенні пріоритетних напрямків іроєктної діяльності;

- самостійність думки, рівень креативності у вирішенні головних завдань проекту;
- логіка побудови технологічної складової проекту;
- вміння використовувати психологічні механізми і закономірності професійного розвитку та саморозвитку особистості в реалізації головної мети проекту.

8. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Пояснювальна записка

Головною формою організації самостійної роботи магістрантів при вивченні курсу психології професійної діяльності є підготовка рефератів. Написання рефератів є обов'язковим видом навчальної діяльності слухачів. Ми виходимо з того, що при роботі над рефератом самостійне і глибоке дослідження проблем, пов'язаних з психологічними особливостями професійної діяльності людини, створює можливості для усвідомлення внутрішнього змісту процесів самореалізації, пов'язаних з участю особистості в різних формах професійної діяльності.

Тематика рефератів тісно пов'язана з програмою дисципліни і спрямована на забезпечення ґрунтовного і широкого вивчення питань, що лише поверхово висвітлюються на лекціях і семінарських заняттях. Робота над темами дозволяє познайомитися з найновішими розробками вчених, розширити власний науковий кругозір, набути навичок, необхідних для дослідницької роботи.

Реферат є специфічним видом роботи з науковою літературою, що полягає у короткому викладі головних ідей і фактів книг, статей за певною проблемою. Завданням слухачів є вивчення і відображення поглядів авторів прочитаних книг на вирішення психологічної проблеми, пов'язаної з упарвлінською діяльністю, визначення відмінностей у підходах різних авторів до вирішення цієї проблеми, характеристика того нового, що вніс той чи інший вчений у дослідження поставлених питань. Виклад матеріалу у рефераті повинен поєднувати висвітлення змісту прочитаних наукових праць з власною оцінкою слухача, його коментарі до зазначених наукових положень.

Вибір однієї із 5 наведених реферативних тем здійснюється слухачами вільно або координується викладачем. План і список використаних джерел є обов'язковою складовою змісту реферату, що також аналізується при оцінюванні викладачем. Крім того, кожен слухач за погодженням з викладачем має право запропонувати і підготувати власну тему реферату у межах дисципліни, що вивчається. Всі без винятку реферати оформляються за єдиними вимогами:

1. Текст реферату може бути як рукописним, так і надрукованим засобами оргтехніки і виконується на аркушах формату А 4.

2. Титульна сторінка оформлюється за таким зразком:

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. В. Г. КОРОЛЕНКА
Кафедра педагогічної майстерності та менеджменту

Вплив особистісних якостей
на професійний саморозвиток людини

Реферат –

(прізвище, ім'я, по-батькові студента)

Науковий керівник –

(учене звання, прізвище, ім'я,
по-батькові)

Полтава - 2009

3. Посилання на літературні джерела оформлюються як вказівка на список літератури у кінці реферату.

4. Реферат може містити різного роду ілюстративний матеріал – схеми, таблиці, діаграми тощо.

Формою контролю за самостійною роботою слухачів можуть бути:
а) перевірка і оцінювання рефератів викладачем;
б) виступи на семінарських заняттях за темою реферату;
в) публічний (на семінарському занятті) або індивідуальний (під час консультації з викладачем) захист реферату.

Оцінювання реферату ґрунтується на декількох критеріях:

- глибина розкриття теми;
- широта охоплення вивченої літератури;

- *змістовність і системність викладених фактів;*
- *логіка і послідовність викладу матеріалу;*
- *рівень самостійності суджень;*
- *культура мови;*
- *досконалість технічного оформлення.*

9. ТЕМАТИКА КУРСОВИХ І МАГІСТЕРСЬКИХ РОБІТ

а) Теми курсових робіт

1. Досягнення психології праці і практика сучасного менеджменту.
2. Гігієна розумової праці і НОП сучасного керівника.
3. Внесок інженерно-психологічних досліджень в практику організації праці.
4. Ергономічні вимоги до організації робочого місця сучасного управлінця.
5. Психологія комп'ютеризації і проблеми НОП керівника.
6. Особистісні детермінанти діяльності, поведінки людини.
7. Психологічна професіографія.
8. Активність і саморегуляція як стрижневі характеристики діяльності, поведінки особистості.
9. Уплив корпоративної культури на організацію діяльності.
10. Акмеологічні чинники професіоналізму.
11. Уплив суспільних реформ на формування корпоративної культури.

б) Теми магістерських робіт

1. Психологія професійної діяльності як наукова проблема і виробнича практика.
2. Стан і перспективи організаційної психології як самостійного напрямку наукових досліджень.
3. Професійна орієнтація і професійний відбір в процесі підготовки сучасного менеджера.
4. Корпоративна культура: походження, структура, функції в організації.
5. Професійне самовизначення особистості у психолого-педагогічному контексті.
6. Психологічний зміст особистісного самовизначення.
7. Уплив мотиваційних чинників на результативність праці.
8. Акмеологічний розвиток і професійна діяльність у формуванні суб'єктної позиції індивіда.
9. Управління розвитком професійної кар'єри педагогічних працівників.
10. Принципи планування і управління кар'єрою.