МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

Долінська Л.В., Короход Я.Д.

# ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

*Методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів вищої освіти*

Одеса 2020

УДК 159.98

*Рекомендовано навчально-методичною радою*
*Національного університету «Одеська юридична академія»*
*протокол від 04 грудня 2020, № 2*

Рецензенти:
Максименко Ю.Б. – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та диференціальної психології Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського;
Тімченко О.В. – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України

**Долінська Л.В., Короход Я.Д. Психологія праці: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів вищої освіти. Одеса: НУ ОЮА, 2020. – 35 с.**

*Навчально-методичні рекомендації з курсу «Психологія праці» розроблено відповідно до освітньої програми підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, галузі знань - 05 "Соціальні та поведінкові науки" за спеціальністю - 053 "Психологія" і складаються з навчальної програми курсу, методичних рекомендацій з проведення практичних занять та завдань для самостійної роботи здобувачів, списку рекомендованої літератури. Матеріали призначені для студентів факультету психології, політології та соціології Національного університету «Одеська юридична академія», а також всіх кого цікавлять теоретичні і прикладні засади проведення психологічних тренінгів.*

*Вивчення дисципліни «Психологія праці» допоможе здобувачам вищої освіти засвоїти принципи та технології організації та проведення психологічних тренінгів, закономірності та динаміку групової активності під час тренінгів а також оволодіти основами тренерської діяльності та навичками вдосконалення майстерності проведення психологічних тренінгів.*

УДК 159.98 © Долінська Л.В., © Короход Я.Д. 2020

# 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія праці» є обов'язковим курсом професійної підготовки майбутніх бакалаврів – психологів, що спрямована на вивчення закономірностей та динаміки професійної активності людей, підвищення загальної соціально-психологічної культури здобувачів, їх компетентності з питань соціальних і психологічних впливів, ознайомлення з різними формами роботи під час групової взаємодії; роботи в подальшому із власними клієнтами, в організаціях, з персоналом в них тощо. Психологія праці вивчає поведінку, особистість і діяльність осіб, що здійснюють будь-яку практичну діяльність (суб'єкти праці). Дисципліна «Психологія праці» складається із загальних питань, що мають теоретико-методологічне значення для аналізу та рекомендацій з конкретних напрямків практично-фахової діяльності, а також практичних питань з психології праці та відносин між працівником та роботодавцем, а також правового регулювання виробничих стосунків.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія праці» є засвоєння здобувачами вищої освіти знань про засади психології праці та психологічні особливості різних видів практично-фахової діяльності; формування готовності, вмінь та навичок застосування психологічних знань при вирішенні професійних завдань; розвиток, удосконалення, професійно-важливих здібностей і якостей: спостережливості, пам'яті, мислення, комунікативної складової тощо; прищеплення та покращення соціально-психологічної культури психолога; формування здатності складати психологічний портрет роботодавця (виконавця); формування здатності визначати особливості професійного середовища, його вплив на якості особистості, акцентуації взаємодії працівника та роботодавця; надання рекомендацій співробітникам кампаній, фірм, виробничих підприємств щодо встановлення психологічної взаємодії між ними.

## 2. ЗАПЛАНОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Мета даного навчального курсу «Психологія праці» полягає у ознайомленні здобувачів з основними підходами сучасного психологічного аналізу трудової діяльності людини та виробничого колективу, засвоєнні методологічних та теоретичних проблеми психології праці, як одного з розділів практичної психології, набутті вмінь і навичок з аналізу функціонування трудових колективів та групової динаміки, розробки та проведення психологічного аналізу колективу працівників, а також моніторингу його ефективності.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення методологічних засад психології праці та тренінгової роботи з трудовим колективом;
- формування знань, умінь і навичок для успішної практичної діяльності в сфері психології праці;
- створення необхідних умов для самопізнання та саморозвитку; визначення власної спеціалізації в психології;
- оволодіння базовими навичками та професійною етикою психолога трудового колективу.

За результатами вивчення дисципліни здобувач вищої освіти має:

*знати:*

- історію розвитку, предмет та основні завдання психології праці;
- сучасні методи досліджень у психології праці;
- методологічні засади та теорію трудової мотивації;
- основні види професійної деформації в трудовому процесі;
- логіку виникнення виробничого конфлікту та психологічні умови вирішення конфлікту;
- ергатичні функції та класифікація професій та золоте правило психології праці;
- основи теорії поколінь та її вплив на психологію праці.

*уміти:*

- розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології та у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів психологічної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов;
- розуміти предметну область та специфіку професійної діяльності психолога у трудовому колективі;
- мислити, аналізувати та синтезувати отримані факти;
- застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності; застосовувати норми законодавчих та нормативних актів щодо психологічного забезпечення професійної діяльності;

*отримати навички:*

- збору, обробки та інтерпретації психологічної інформації;
- проведення діагностики та тестування різної спрямованості, з різним методологічним підґрунтям та для різних категорій замовників;

- діяльності психолога трудового колективу та вдосконалення майстерності проведення психологічних тренінгів;
- моніторингу ефективності психологічного впливу на членів трудового колективу.

Відповідно до освітньої програми під час вивчення дисципліни «Психологія праці» здобувачі вищої:

*мають оволодіти програмними компетентностями:*

- здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології та у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів психологічної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов;
- знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога;
- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;
- здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності;
- здатність застосовувати норми законодавчих та нормативних актів щодо психологічного забезпечення професійної діяльності;
- навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати в трудовому колективі;
- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- здатність бути критичним і самокритичним;
- знання категоріально-понятійного апарату психології;
- вміння самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел;
- здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації;
- здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

*мають досягти програмних результатів навчання:*

- знати, розуміти та дотримуватись етичних принципів професійної діяльності психолога;
- складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до запиту;
- пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання;
- демонструвати відповідальне ставлення до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку;
- демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям;
- креативно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості;

- демонструвати навички командної роботи та ефективно виконувати різні ролі в команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості;
- вживати ефективних заходів збереження здоров'я (власного й навколишніх) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії;
- ілюструвати прикладами закономірності та особливості функціонування і розвитку психічних явищ;
- формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.

# 3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## **Тема 1.** ПРЕДМЕТ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Предметна область досліджень, які проводяться у галузі психології праці і загалом у межах того комплексу гуманітарно-природничих наук, які стосуються досліджень трудового процесу, викликають не лише суто науковий інтерес, а й зацікавленість пересічних людей. **Предметом** вивчення психології праці є ***людина*** *як суб'єкт професійної діяльності*, тому основні дослідження цієї галузі стосуються вивчення особливостей протікання психічних процесів (*сприйняття, увага, мислення*), станів і властивостей особистості у процесі трудової діяльності, в результаті її тривалого виконання.

Основні завдання, які ставить сучасне виробництво перед *психологією праці*, пов'язані з:

- оптимізацією виробничого процесу та підвищенням продуктивності праці;
- вивченням соціально-психологічних механізмів взаємодії особистості з іншими суб'єктами професійних відносин;
- попередженням розвитку психічних розладів у результаті професійної діяльності, неправильного нормування робочого навантаження;
- розробкою системи професійного відбору та атестації персоналу;
- гуманізацією виробничого середовища та створенням сприятливих для особистісного розвитку середовища; збереженням психічного здоров'я та благополуччя.

Основні причини детального вивчення професійної діяльності пов'язані зі спробами інтенсифікації та покращення ефективності трудового процесу.

Ця мета може бути досягнута як за рахунок ускладнення професійного середовища (засобів і технологій виробництва), так і – що стало безпосереднім поштовхом до розвитку психології праці як окремої прикладної галузі – за рахунок вивчення особистості як суб'єкта професійної діяльності, які позначаються як вплив «людського фактору» на результати трудового процесу.

Основними диспозиційними властивостями професії є (В.Г. Асеєв, Є.О. Клімов, М.С. Пряжніков, В.О. Толочек, Л.А. Чуприна, Г.М. Кочетов):

- професія – це вид людської діяльності;
- професія виникає у результаті суспільного розподілу праці;
- професія – це соціально необхідний вид людської діяльності;
- успішне виконання тої чи іншої професійної діяльності передбачає наявність у людини певних умінь, навиків та знань.

Трудова діяльність – це цілеспрямований вид активності, який передбачає реалізацію життєво важливої мети, пов'язаної з потребами людини чи групи осіб (соціуму) у процесі виконання трудової діяльності. Професія – це відокремлена у результаті суспільного поділу праці сукупність трудових дій та операцій, які вимагають відповідного освітнього та кваліфікаційного рівня від її носія.

## **Тема 2.** ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ПЕРІОД РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

У XIX ст. зароджується науковий менеджмент (теорія наукового управління). Розвиток теорії управління починається з економічних реформ США, яка стає індустріальним гігантом світу.

Підґрунтям такого швидкого економічного злету були ряд винаходів, зокрема у галузі психології. З іменами Ф. Херцберга, В. Скота, Дж. Уотсона, Х. Мюнстенберга пов'язують розвиток індустріальної та організаційної психології. Американськими психологами проводиться ряд фундаментальних експериментів, які не лише призвели до розвитку економіки, а й відкрили ряд феноменів, без урахування яких на сьогоднішній час неможлива продуктивна організація праці.

З'ясувалось, що на продуктивність праці впливає не лише де і за яких умов працює людина, а й з ким, що до цього часу було не зауважено науковцями

Так, Е. Мейо дійшов висновку, що на продуктивність праці впливають інші змінні. Однією з них він вважав: участь працівниць у дослідженні; особистісна причетність до дослідження; увага до особистості працівника і його переживань; неформальна структура групи; особистісна сумісність членів групи.

Одним із перших, хто у великих масштабах ввів у практику ідеї Ф. Тейлора, був відомий американський підприємець Генрі Форд, відомий усім як винахідник конвеєрної системи виробництва.

Вивчення проблем групової динаміки, міжособистісних стосунків у групі та структури групи пов'язане з ім'ям видатного психолога та психотерапевта Якоба Морено. Не применшуючи значення психодрами, Я. Морено є автором унікального методу дослідження структури групи – *соціометрії*, відкриття якого також пов'язане з практичними завданнями, які виникали у межах психології праці.

Відновлення психологічної галузі на теренах України після подій 1936 року відбувається у післявоєнний час і пов'язане з розвитком основних виробничих галузей, важкої промисловості та військової галузі. Виникає брак кваліфікованих працівників у групі професій «*людина-техніка*», що викликало необхідність раціонального й ощадливого використання людських ресурсів.

У 50-ті роки XX ст. починається *бурхливий* розвиток *інженерної психології* та *ергономіки*. Майже одночасно у провідних психологічних наукових установах утворюються лабораторії інженерної психології. Відродження психології праці починається з початком досліджень В.С. Мерліна, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, В.П. Зінченка, Є.О. Мілеряна. Посилене фінансування і державна підтримка надається дослідженням, які вирішували нагальні потреби військової галузі. З 1947 року К.К. Платонов починає дослідження індивідуально-психологічних властивостей успішних пілотів та курсантів.

У 1961 році реалізується масштабна експериментальна програма відбору кандидатів на навчання в авіаційні училища, яка складалася з 12 психометричних тестів. Результати отриманих досліджень і досвід, отриманий під час воєнних

дій, дозволили визначити основні критерії та процедури обов'язкового професійного відбору курсантів, які офіційно були введені у практику 1964 року.

Паралельно інтенсивними темпами розвивається *космічна психологія*, яка вирішувала проблеми професійного відбору пілотів космічних літальних апаратів. Розвиток галузі пов'язують з іменами О.П. Нечаєва (займався дослідженнями пізнавальних процесів курсантів пілотних училищ, ввів поняття «коефіцієнт авіаздібностей»), С.Г. Геллерштейна (проводив комплексні дослідження психофізіологічних властивостей пілота, займався проблема просторового сприйняття та відчуття часу), М.М. Добротворського (психогігієна праці пілота).

На початку 70-х років з'являються дослідження соціально-психологічної складової оптимізації виробничого процесу, взаємодії працівників у процесі трудової діяльності. Під керівництвом Б.Ф. Ломова цим активно починає займатися А.Л. Журавльов. Ним розроблялися проблеми *індивідуального стилю керівництва, їх типологія*.

Початок 90-тих років XX ст. пов'язують із занепадом галузі. Зменшується кількість фахівців, які займаються проблемами психології праці та інженерної психології.

Зміщення акцентів у фундаментальних та прикладних психологічних дослідженнях, зокрема у бік вікової та педагогічної психології, пов'язаний із профіцитом трудових ресурсів на ринку праці.

Це дозволяє працедавцю «нехтувати» вже розробленими методами покращення психічного стану працівника та збереження його здоров'я.

В Україні з 2002 року створена та функціонує Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці, президентом якої є Л.М. Карамушка. Мета діяльності цієї громадської організації полягає у сприянні розвиткові організаційної психології та психології праці в Україні. У подальшому (2005 р.) асоціація інтегрувалася до Європейської Асоціації організаційних психологів і психологів праці (European Association of Work and Organizational Psychology).

## **Тема 3.** МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Основними методами психології праці є спостереження, бесіда, тестова (психологічна) діагностика, метод експертних оцінок, психосемантичні методи, експеримент.

Як метод збору емпіричних даних спостереження використовується майже в усіх галузях психології. Однією з можливих модифікацій спостереження у психології праці є трудовий метод, який широко використовувався у 20-30-х. роках XX ст. Його суть полягає у «включенні» психолога у досліджувану групу, причому дослідник має змогу спостерігати не лише за іншими, але й вивчати себе у досліджуваних умовах. Трудовий метод як різновид методу спостереження запропонований І.Н. Шпільрейном (1930) і використовувався для вивчення процесу формування вищих психічних функцій у процесі виробничого навчання, вивчення процесів «згортання» й «автоматизації» навичок.

Бесіда використовується у ситуації дослідження професійних намірів досліджуваного, професійної консультації, у процесі первинного збору інформації. Важливим моментом є те, щоби бесіда не підміняли собою анкету, яка є окремим методом дослідження і має свої специфічні вимоги.

Фотографія робочого дня – метод, який використовується з метою фіксації поведінкових проявів фізичної та психічної активності працівника у межах певного проміжку часу. Фіксація у форматі запису може здійснюватися на фото, відео та інші записуючі пристрої, які аналізуються у поточному режимі і після завершення процедури дослідження.

Метод експертних оцінок. Найкраще реалізований у межах методики «Карта дослідження дорослої особистості» К.К. Платонова. Цей метод передбачає попередній аналіз здатності групи осіб відповідного рівня компетенції об'єктивно оцінювати психічний розвиток працівника, професійні й особистісні досягнення, а також особистісні деформації. До групи експертів можуть залучатися керівники професійних об'єднань, у прямому підпорядкуванні яких перебуває досліджуваний, медичний працівник підприємства, майстер виробничого навчання.

Професійна характеристика. Стандартизована оцінка професійних та особистісних властивостей працівника, яка має специфічну, визначену завданнями дослідження, форму. Характеристика складається у процесі професійної атестації кадрів, проведення психологічної експертизи. Основою змісту характеристики є результати емпіричних досліджень і задокументованих фактів професійної діяльності. Може надаватися окремому працівнику і виробничому колективу.

Метод критичних випадків розроблений Дж. Фланаганом на початку 50-х років. Цей метод передбачає вивчення особистісних властивостей працівника, професійно важливих якостей, які дають можливість успішно виконувати посадові обов'язки. Використовується у професіях, пов'язаних із небезпечними технологіями та видами діяльності. Метод критичних випадків може використовуватись у професіографії, психографії, розробці посадових обов'язків тощо.

## **Тема 4.** ТЕОРІЇ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Вивчення поведінки людини в трудовому процесі дозволило створити ряд теорій, які з різних сторін пояснюють причини, способи спонукання і регуляції його поведінки в робочому просторі. Умовно ці теорії можна поділити на дві великі групи - змістовні і процесуальні.

До змістовних теорій належать теорії А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклелланда, К. Альдефера, Д. Мактрегора та ін. Ці теорії базуються на вивченні потреби людини, які трактуються, як основні мотиви поведінки і трудової діяльності.

Процесуальні – це теорії, які описують процес досягнення цілі і намагаються пояснити механізми, що запускають мотивацію допомогою опису цього процесу. До таких теорій належить теорія загальних очікувань В. Врума, теорія самоефективності А. Бандури, теорії постановки цілей Е. Локк і Дж. Лотемана, А. Клугера і А. Де Низи, та ін.

Р. Нірмайер і М. Зайфферт у своїй книзі "Мотивація" описують чотири основних фактори, які мають вплив на процес трудової мотивації. Крім описаного вище фактора тимчасової перспективи, вони виділяють також фактори як бажання працювати, власна ефективність і емоційна культура. Серед факторів, які можуть безпосередньо впливати на формування та підвищення рівня само ефективності,

А. Бандура виділяє:

- Здатність вибудувати свою поведінку на основі минулого досвіду, вміння скористатися ним і конструктивним чином застосувати для подальшої діяльності;
- Непрямий досвід, що включає в себе спостереження за іншими людьми і подіями і аналіз дій, які ті виробляють, їх ефективності та деструктивності, а також можливість застосування результатів цього досвіду на власній практиці;
- Вербальне переконання. Мається на увазі переконання когось стороннього в раціональності застосування свого досвіду для ефективного вирішення завдання, поставленого перед людиною. Наприклад, мати переконує дитину в тому, що миття жирного посуду з милом є більш раціональним шляхом цієї дії, ніж просто її ополіскування;
- Емоційний підйом. Це питання "ціпи-якості". Перш ніж виконувати будь-які дії, люди звіряють рівень своєї напруженості, емоційного настрою з рішучістю і своїм настроєм па виконання будь-якої діяльності. Прийнято вважати, спокій допомагає прийняттю рішення і сприяє підвищенню впевненості в собі, а отже, і відчуття власної ефективності.

## **Тема 5.** ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ В ТРУДОВОМУ ПРОЦЕСІ

Професійна деформація - це деструкції, які виникають в процесі виконання трудової діяльності і негативно впливають на її продуктивність. Вони породжують професійно небажані якості і змінюють професійне і особисте поведінку людини. Професійна деформація особистості - це зміна якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтації, характеру, способів спілкування і поведінки), які наступають під впливом тривалого виконання професійної діяльності. Професійна деформація негативно позначається як на продуктивності праці, так і на взаєминах особистості у професійному та особистому сферах.

Професійні деформації по-різному виражаються в залежності від конкретної професії: у вчителів - в авторитарності і категоричності суджень, бажанні давати вказівки в будь-якій ситуації; у психологів - в прагненні нав'язати певну картину світу, не враховуючи бажання самої людини; у працівників правоохоронних органів - в підозрілості і настороженості; у програмістів - у схильності до алгоритмізації, у спробах шукати помилки в різних життєвих ситуаціях; в управлінців - у зростанні агресивності, неадекватності в сприйнятті людей і ситуацій. Професійна деформація особистісних особливостей також може виникнути внаслідок надмірного розвитку однієї риси, необхідної для успішного виконання професійних обов’язків і розповсюдила свій вплив на інші сфери життя. Надлишково розвитку професійно важливих якостей перетворюється у професійно небажане. Так, відповідальність у прийнятті рішень переходить в авторитарність, переоцінку власних можливостей, нетерпимість до критики, владність, потреба командувати іншими людьми, грубість, відсутність прагнення враховувати почуття і інтереси інших людей, вимога до беззастережного підпорядкування, що в кінцевому рахунку призводить до деспотизму. Демонстративність стає не просто однією з особистісних рис, а потребою до постійної самопрезентації, надмірної емоційності, розцвічування своїх зовнішніх вчинків, екзальтованістю. Саме демонстративність починає визначати стиль поведінки, стаючи засобом самоствердження. Професійне мислення часто стає РИГІДНИМ: людина виявляється нездатною своєчасно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, приймати рішення, що відповідають новим обставинам, проявляє прихильність усталеними технологіями, заперечення будь-яких інновацій. Людині стає прийнятним лише за тих обставин, де працюють напрацьовані раніше методи і прийоми, стереотипні прийоми перетворюються на штампи як у мисленні, так і в мові. Протилежним ригідності можна вважати т.зв. ІННОВАЦІЙНИЙ НЕВРОЗ, коли нове стає зовсім не засобом для поліпшення життя, а самоцінністю: новації заради новацій. Людина будь-які традиції починає сприймати як віджилі, непотрібні і вимагає їх скасування, щиро вірить у будь-яку нову теорію і намагається відразу втілити її в професійну діяльність.

# **Тема 6.** ВИРОБНИЧИЙ КОНФЛІКТ. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ

Причинами виникнення виробничого конфлікту можуть бути: порушення інформаційних зв'язків: брак інформації, її надлишок, суперечність інформації, порушення комунікативних зв'язків, поширення суперечливої інформації, «інформаційний колапс», дезінформація та інформаційна депривація; соціально-культурна структура групи: вік, національність, віросповідання, культурні та національні традиції, індивідуальний досвід і світоглядні уявлення; соціально-професійна структура групи: кваліфікація працівників, досвід, індивідуальний стиль професійної діяльності, спрацьованість працівників; фактори виробничого середовища; умови праці: середовище, умови, які утруднюють працю, небезпечні умови; засоби праці: доступність, відповідність завданням, достатність ресурсів тощо; організація праці: часові межі завдань, графік роботи, розподіл навантажень; винагорода за працю; ціннісно-смисловий розвиток: сумісність організаційних та індивідуальних цінностей; ситуативні (випадкові) чинники. Виникнення і розвиток міжособистісного конфлікту багато в чому обумовлені демографічними й індивідуальними характеристиками.

П'ять основних кроків управління конфліктом, запропоновані Ральфом Кілменном. Крок перший «Відчуття проблеми». Крок другий «Визначення проблеми». Крок третій «Визначення шляхів вирішення проблеми та їх відбір». Крок четвертий «Втілення прийнятих рішень». Крок п'ятий «Оцінка результатів». Але у всьому необхідно знаходити «золоту середину». Ефективність роботи керівника залежить від того, наскільки він зможе наблизитися до «золотої середини» урегулювання конфлікту конкретними заходами й управлінськими рішеннями. Згідно до результатів тривалих спостережень Ральф Кілмен приходить до висновку, що організація повинна перебувати у постійному циклічному оновлені, якщо вона хоче залишатися актуальною у соціальному середовищу, а не виконувати роль культурного атавізму. Для досягнення максимальної продуктивності праці необхідно постійно змінювати стратегію виробництва, проводити навчання персоналу. Все це має відбуватися на тлі безперервного виробництва, що може наштовхуватися на супротив членів колективу. Ним було виділено базові фактори, що діють як «непомітні вбивці» організації, заважаючи її динамічному розвитку. Основні з них це бюрократизм управління, авторитаризм верхівки влади, опора на «дієві», дарма що застарілі схеми виробництва, несумісність стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту, що унеможливлює взаємодію працівника з професійним середовищем чи іншими суб'єктами цього середовища.

Джерелом циклічності розвитку організації та постійного оновлення вбачаються конфлікти та суперечності, які, на відміну від решти, він пропонує не «викорінювати», а скеровувати у правильне русло.

# **Тема 7.** ФУНКЦІЇ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ

**Найважливішою умовою успішності психолога** в його професійній діяльності є вдосконалення і саморозвиток особистості, професійно важливих якостей (ПВЯ). *ПВЯ - це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність, якість, результативність та інші результати діяльності*.

**Психолог в організації** - явище в нашій країні дуже молоде.

Професія психолога передбачає вирішення професійних завдань різного рівня. Залежно від цілей конкретної професійної діяльності, виконуваної психологом, в реєстрі професій знаходимо його в різних розділах:

- спеціальність *психолога-дослідника* відноситься до пошукової роботи;
- *психолога-діагноста* - до гностичної;
- *психолога-консультанта* - до перетворюючої діяльності.

За умовами праці *психолог-теоретик* може бути віднесений до професій з роботою в мікрокліматі, близькому до побутового, а *психолог-прикладник* - до професій, пов'язаних з роботою в умовах підвищеної відповідальності за життя і здоров'я людей.

Лише в *90-і роки XX ст*. введена у штатний розклад посада психолога: у школах, лікарнях, дитячих дошкільних установах, спортивних школах і командах. *Психологи **забезпечували** надання особливого виду послуг клієнтам цих організацій: психологічне консультування, психологічну корекцію, психотерапію, супровід. Пізніше* для психологів ставили завдання щодо їхньої участі в процесі управління та розвитку організації. Вони стали порадниками-експертами в питаннях прийому на роботу та навчання персоналу, виконували різні запити керівництва щодо психологічного клімату в організації. *Наступним* етапом стала поява функції психологічної допомоги працівникам різного рангу у вирішенні особистісних проблем та врегулювання міжособистісних відносин всередині організації. Поступово психолог-консультант став невід'ємною частиною організаційної структури у всіх ланках її діяльності, забезпечуючи найважливіші напрямки: особистісне, міжособистісне і системне.

Для поліпшення психологічної обстановки в організації можуть використовуватися два варіанти отримання її персоналом, у тому числі керівним складом, психологічної допомоги. Перший - це запрошення зовнішнього психолога, який або є співробітником консалтингової фірми, або приватно практикуючим фахівцем. Значним плюсом запрошення зовнішнього психолога є те, що він не включений в структуру і відносини між співробітниками і підрозділами організації, і тому може працювати в позиції незалежного експерта. Очевидною перевагою зовнішнього психолога є можливість самостійного, незалежного бачення ситуації. Природний мінус його діяльності полягає в тому, що він має менше довіри з боку співробітників чинності сприйняття його як «чужого». Другий варіант - це включення психолога у штатний розклад організації. Можливості внутрішнього психолога обмежуються тим, що він сам є частиною системи відносин організації. Внутрішній психолог повинен враховувати стосунки у середовищі, тобто контекстуальні фактори. Якщо психолог єдиний в організації і підпорядковується безпосередньо її керівникові,

а саме - першій особі, то він і виконує його завдання, вирішує всі завдання так, щоб це задовольняло і обслуговувало його мету - як особисті, так і щодо розвитку організації. Якщо першій особі підпорядковується не один психолог, а психологічна служба зі своєю власною структурою, то вже лише її керівник обслуговує інтереси цієї першої особи. У цьому випадку задоволення вимог першої особи є прерогативою керівника психологічної служби, а не її виконавців. Саме він повинен так розподілити завдання між ними, щоб сукупний підсумок роботи служби в цілому обслуговував інтереси першої особи організації. Інша картина спостерігається, коли психолог є співробітником одного з підрозділів організації. Найчастіше це відділ з підготовки персоналу або відділ кадрів. У цьому випадку психолог діє в інтересах і рамках діяльності свого підрозділу, обслуговуючи завдання її керівника. Він виявляється на час та поза підпорядкування свого безпосереднього керівника, і поза свого колективу. Якщо психологічна служба, що складається з кількох людей, є складовою частиною якого-небудь підрозділу організації, вона також обслуговує в першу чергу інтереси цього підрозділу та його керівника і лише опосередковано через нього - інтереси організації та її перший особі.

Таким чином, внутрішній психолог може бути незалежним, а значить, і максимально продуктивним як індивідуальний консультант лише в тому випадку, якщо він один в організації і підпорядковується безпосередньо першій особі.

Для надання персональної допомоги кому-небудь із співробітників психолог повинен бути від нього організаційно, адміністративно і фінансово незалежний. Головне правило для результативної та ефективної роботи ПСИХОЛОГА в організації: консультант не підпорядковується клієнту.

В організації психолог виконує наступні функції:

- надання психологічної допомоги по запиту клієнта (для себе або для інших); без запиту від клієнта (запит є від інших осіб або виходячи з думки самого психолога);
- навчання психологічним методам і прийомам першої особи організації, керівників підрозділів, співробітників / персоналу;
- професійну участь у важких для організації ситуаціях підбору, прийом па роботу та звільнення персоналу; реструктуризація організації; конфліктів (внутрішніх або зовнішніх); кризи; форс-мажорних обставин.

## **Тема 8.** ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ: СКЛАД ГРУПИ, ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

При обговоренні цієї проблеми може виникнути питання: які групи функціонують ефективніше - однорідні або різнорідні?

Розглянемо проблеми, що викликані **однорідністю** груп, наприклад в молодіжних професійних об'єднаннях. Часто виникає явно виражена замкненість, спрямованість на вузькогрупові інтереси, які з часом помітно розходяться з діловими, професійними. Крім того, такі групи є менш стабільними, ніж різновікові. Тут нерідко виникає ідеологія *елітності*, в різкій формі протікає боротьба за професійне лідерство, визнання керівництва тощо. Ефективність **різнорідної** групи забезпечується ефектом взаємо доповнення, що проявляється як на соціально-демократичному, так і па професійному рівні.

Очевидними є з відмінності працівників різновікових груп.

Молоді працівники: самоствердження, критичність, оригінальність; гнучкість мислення; енергійність, витривалість; орієнтація на зміст праці, задоволеність результатом праці; можливість інтенсивної діяльності; свіжа на пам'яті; легкість навчання, чутливість до нового.

Літні працівники: прагнення до рівноваги; ригідність мислення, консерватизм; ослабленість; часто хворобливість; орієнтація на більш сприятливі умови; без перевантажень і жорсткого ритму стійкість поглядів більш висока точність, відповідальність, професіоналізм; пам'ять на давні події, її професіоналізація; труднощі навчання і особливо перенавчання, прийняття нового.

Роль керівника в ефективності роботи групи є безперечною, але вона стає ще більш вагомою, якщо він виступає і як ЛІДЕР. ЛІДЕРОМ традиційно називають людину, що йде попереду, здатна вести колектив до мети. Однак лідерство, як і будь-яке соціально-психологічне явище є багатоплановим і щоб вміло використовувати його в управлінні, треба уявляти все розмаїття типів лідерів. Лідер ситуативний (каліф на годину). Типовим прикладом такого лідера є людина, яка регулює чергу. Лідер природний (харизматичний). Такого ще з дитячих років звуть ватажком, заводієм і його провідна роль визначається переважно зовнішніми і емоційно-вольовими якостями. Лідер за якостями (референт). Його лідируюча роль визначається тим, що він найрозумніший (у середовищі інтелектуалів), найвідданіший і ерудований (серед уболівальників або фанатів естрадної групи). Лідер-організатор. Хто він?

НЕГАТИВНІ ЛІДЕРИ теж різноманітні і в якості найбільш типових можна назвати комунікатора ("базіки"), дезінформатора ("пліткаря"), дезорганізатора ("бузотера"), а також "панікера".

Для виявлення неофіційною структури колективу існує така методика, як СОЦІОМЕТРІЯ.

## **Тема 9.** ЕРГАТИЧНІ ФУНКЦІЇ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

Під ЕРГАТИЧНИМИ *функціями* розуміють *будь-яку активність, що характеризує конкретну ергатичну систему (трудову функцію, або функцію засобів праці).* Ергатичні системи розглядаються як найбільш широка взаємодія суб'єкта та об'єкта праці (тобто така, що потенційно та реально включає велику кількість опосередкованих засобів, механізмів, умов). *Формально* ергатичну систему можна представити як систему ЛЮДИНА - МАШИНА - СЕРЕДОВИЩЕ - СОЦІУМ - КУЛЬТУРА

*До основних ергатичних функцій можна віднести:*

1. Функції духовного виробництва:

- побудова ідеології (ретроспективної та актуальної картини і прогнозу буття людини та суспільства);
- побудова найближчих перспектив розвитку суспільства та його інструментів (рефлексія першочергових потреб);
- побудова образу потрібного майбутнього, необхідних об'єктів;
- інтеграція наукових та практичних знань (таких, що сприяють у досягненні цілей суб'єктів праці);
- інтеграція емоційного досвіду (рефлексія, структурування та створення засобів управління психічними станами людини);
- побудова смислу трудової діяльності (рефлексія та створення умов для позитивного смислу праці).

2. *Функції, що забезпечують упорядкованість соціальних процесів:*

- побудова суспільних норм та правил (формування юридичних та моральних правил, зразків поведінки);
- побудова соціальної комунікації та засобів впливу на членів спільноти (створення засобів та норм вербальної та невербальної взаємодії суб'єктів праці: професійної мови, ритуалів тощо);
- побудова стратегічних загальних планів діяльності (образ виконавчої діяльності людини та її результатів);
- побудова тактичних (оперативних) планів діяльності (алгоритмів дій у конкретних умовах);
- охорона, захист ергатичних систем (збереження ергатичних систем при впливі природних, техногенних та соціальних факторів).

3. *Функції обслуговування життєдіяльності та самообслуговування:*

- організація життєзабезпечення суб'єктів праці (оптимізація середовища життєдіяльності);
- побудова засобів стабілізації, відновлення, розвитку людей (організація режиму роботи, навчання, організація внутрішніх засобів діяльності, лікування людей, відновлення працездатності);
- ремонт та обслуговування зовнішніх засобів праці;
- удосконалення ергатичних систем (усування несправностей, підвищення рівню впорядкованості системи).

4. Функції матеріального виробництва:

- розробка оперативно-гностичних засобів праці: прийому інформації (спостереження, пошук), її переробки (зіставлення, оцінка, запам'ятовування, побудова прогнозів тощо), прийняття рішень;
- організація середовища - оперативно-тактичні дії (організація предметного середовища зовнішніх засобів праці);
- організація безпосередньо соціального середовища - оптимізація взаємодій суб'єктів;
- самоорганізація суб'єктів праці - оптимізація робочої пози, функціональних станів тощо;
- переміщення предмета і засобів праці та управління ними тощо;
- виробництво продуктів, предметів, послуг.

В основу класифікації **Е.А. Клімов** поклав уявлення про розвиток форм матерії та типи об’єктивних систем, з якими взаємодіє людина у процесі праці. Це професії типу *«людина – природа», «людина – техніка», «людини – людина», або «людина – знак», або «людина - художній образ».*

Під ТРУДОВИМИ функціями розуміють будь-які процеси активності людей, які упорядковані відповідно до цілей та обставин праці.

## **Тема 10.** ЗОЛОТЕ ПРАВИЛО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

«Золоте правило» психології праці складається з вимог до комплексного впливу на ергатичну систему. Воно полягає в тому, що: ми, прагнучі підвищити продуктивність, ефективність, якість трудової діяльності індивіда, не можемо довільно робити все, що нам заманеться з системою

«ЛЮДИНА - ПРЕДМЕТ ПРАЦІ - ЗАСОБИ ПРАЦІ - СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ»,

не враховуючи факт взаємо відповідності людини і трудового поста.

Тобто, якщо ми тими чи іншими заходами створюємо умови, за якими порушуються вимоги до людини, доручаючи їй нові функції, ускладнюючи, замінюючи предмет, засоби, наочні або соціальні умови праці, які традиційно склалися, то необхідно в кожному конкретному випадку знаходити відповідні компенсаторні можливості.

Нехтування «золотим правилом» може призвести до непередбачуваних наслідків, зокрема збільшення помилок при виконанні функціональних обов'язків, аварій, збільшення плинності кадрів, виникнення ранньої проф деформації, психосоматичних захворювань тощо, а також до непередбачених змін змісту самої професії, аж до появи нової.

Тому запорукою ефективного виконання нових функціональних обов’язків є активне ставлення працівника і його бажання постійно підвищувати свою кваліфікацію, готовність опановувати нові технології та теоретичні знання.

Допомогти самореалізації особистості в її трудовій діяльності може якісно побудований на новітніх науково-теоретичних засадах профвідбір, профконсультація, спеціальна (професійна) освіта тощо.

Таким чином, «золоте правило» психології праці полягає у вимозі комплексного впливу на ергатичну систему

«ЛЮДИНА - ПРЕДМЕТ ПРАЦІ - ЗАСОБИ ПРАЦІ - СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ»,

у можливості успішно вирішувати задачі підвищення ефективності діяльності лише за умови забезпечення взаємної відповідності особливостей суб'єкта праці і трудового поста.

## **Тема 11.** МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ГРУПОВИХ СТОСУНКІВ

Термін «СОЦІОМЕТРІЯ» означає вимірювання міжособистісних взаємних стосунків у колективі (групі, конкретному людському середовищі).

Засновником соціометрії є відомий американський психіатр і соціальний психолог Дж. Морено.

Множина міжособистісних відносин і стосунків у колективі (групі) становить, за Дж. Морено, ту первинну соціально-психологічну структуру, характеристики якої багато в чому визначають не лише цілісні характеристики групи, але й внутрішній стан людини.

Соціометрична техніка застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових стосунків і відносин з метою їх зміни, покращення та вдосконалення.

За допомогою соціометрії можна вивчати ТИПОЛОГІЮ соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, робити висновки про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.

Загальна схема дій під час проведення соціометричного дослідження є наступною.

- ПОСТАНОВКА задач дослідження і вибір об’єктів вимірів;
- ФОРМУЛЮВАННЯ основних гіпотез і положень, що стосуються можливих критеріїв опитування членів груп. Тут *не може бути повної анонімності*, інакше соціометрія виявиться малоефективною. Вимога експериментатора розкрити свої симпатії і антипатії нерідко викликає внутрішні труднощі в опитуваних і виявляється у деяких людей в небажанні брати участь в опитуванні;
- СТВОРЕННЯ спеціальної картки. Коли питання або критерії соціометрії вибрані, вони заносяться на спеціальну картку або пропонуються в усному вигляді за типом інтерв'ю. Кожен член групи зобов’язаний надати відповіді щодо тих чи інших членів групи у залежності від більшої чи меншої їх прихильності один до одного, схильності до конфліктів, визначення переваги над іншим, порівняння з іншими, симпатій чи антипатій, довіри чи недовіри тощо.

  Соціометрична процедура має проводитися у двох ФОРМАХ.

ПЕРШИЙ ВАРІАНТ - НЕПАРАМЕТРИЧНА процедура. Перевагою такого варіанту процедури є те, що вона дозволяє виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, зробити зріз різноманіття міжособистісних зв’язків в груповій структурі. Вадою непараметричної процедури є велика ймовірність отримання випадкового вибору. Деякі випробовувані, керуючись особистим мотивом, нерідко пишуть в анкетах: «вибираю всіх». ДРУГИЙ ВАРІАНТ. Так народився другий варіант - ПАРАМЕТРИЧНА процедура з обмеженням числа виборів. Параметр обмеження кількості соціометричних виборів отримала назву «СОЦІОМЕТРИЧНОГО ОБМЕЖЕННЯ» або «ЛІМІТУ ВИБОРУ».

# **Тема 12.** ТЕСТУВАННЯ, ЯК МЕТОД ДІАГНОСТИКИ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Дж.Орлеанс та Г.Сілі у роботі «Об'єктивні тести» (1905) наголосили на об'єктивному характері одержаних результатів і визначили такі головні цілі тестування: забезпечення викладачів інформацією як про рівень засвоєння вивченого матеріалу, так і про обсяг матеріалу, призначеного для подальшого вивчення; надання допомоги викладачам у виборі методів навчання.

Американському психологу Дж. Кеттеллу також відводять особливе місце у розвитку сучасної тестології. У своїй лабораторії він розробив завдання, які назвав «*розумовими тестами*», їх призначенням було вивчення інтелектуального рівня студентів коледжів. Цей науковець деякий час стажувався та працював в лабораторії Ф.Гальтона. Психолог вважав, що тест є засобом для проведення наукового експерименту, до якого повинні висуватись певні вимоги. Всі ідеї, запропоновані Дж.Кеттеллом у тестуванні, у наш час становлять основу сучасної тестології, а саме: рівність умов для всіх випробуваних; обмеженість у часі; відсутність сторонніх у лабораторії; надійність обладнання; забезпечення однакового інструментарію і чіткості умов завдань; оброблення результатів тестування статистичними методами.

Варто зазначити, що Ф.Гальтон критикував Дж.Кеттелла за те, що той не вважав за необхідне *порівнювати результати тестів з незалежними вимірюваннями* тих самих змінних (говорячи сучасною психодіагностичною термінологією, Ф.Гальтон порушував проблему валідності тесту) [4].

Учнем і колегою Ф.Гальтона був англійський учений-психолог К.Пірсон. Вивчивши дослідження Ф.Гальтона та Дж Кеттелла, він розпочав власні дослідження в теорії тестології. Результатом його роботи було вдосконалення методів *кореляційного*, *регресійного* і *факторного* аналізу тестів. Створена ним теорія кореляції та введений коефіцієнт кореляції (1896) почали активно використовувати для визначення надійності та валідності тестів. Важливим внеском К. Пірсона у розвиток теорії тестів було визначення *трьох основних принципів* проведення дослідження за допомогою тестування, зокрема: використання серії однакових тестів для великої кількості людей; статистичне оброблення результатів; виділення еталону оцінки.

Значний внесок у розвиток тестології зробив відомий французький психолог А.Біне – саме він розподілив тести на чотири класи: тести інтелекту, тести здібностей, тести досягнень, тести особи.

В умовах вступу до Болонської співдружності одним із важливих напрямів реформування національної освітньої системи вважаємо розроблення та впровадження якісно нових підходів до оцінювання навчальних досягнень учнів та студентів. У цьому контексті особливе значення має дидактичне тестування – ефективний метод педагогічної діагностики. Тому нині у вітчизняній психології та педагогіці тести починають активно використовуватись у закладах освіти на вступних, випускних та рубіжних екзаменах, а також під час проведення державного незалежного оцінювання навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів.

## **Тема 13.** ОСНОВИ ТЕОРІЇ АДАПТИВНИХ ТЕСТІВ (АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ТЕСТОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЗНАНЬ) У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

З розвитком освітніх систем все більше уваги приділяється контролю знань тих, хто навчається за допомогою тестування. Сучасне тестування являє собою комплекс стандартизованих методів вимірювання тих латентних (тобто недоступних для безпосереднього спостереження) параметрів людини, які визначають її рівень підготовки і відповідність освітнім стандартам у конкретній області знань. При цьому широко використовуються математичні методи планування й обробки результатів тестування, а також сучасні технології обробки інформації. Об'єктивний контроль знань, вмінь і навичок - одне із актуальних завдань нашого часу. Його вдається виконати при критеріально-орієнтованій інтерпретації тестування. Критеріально-орієнтоване тестування призначене не тільки для оцінювання рівня знань, а й для визначення рівня індивідуальних досягнень відносно певного критерію на підставі логіко-функціонального аналізу змісту завдань. Тому, враховуючи індивідуалізацію навчання, конструювання критеріально-орієнтованих тестів є одним із провідних та найактуальніших напрямків розвитку теорії тестів.

У сучасних навчальних системах тест повинен бути індивідуалізований. Тобто, він повинен мати певну довжину, а для всіх його завдань, апробованих емпірично, необхідно однозначно знати їх складність. Так виникає одне із головних питань теорії тестів — питання побудови оптимального тесту.

Описані основні класичні статистичні методи аналізу результатів тестування дозволяють провести найпростіші та необхідні процедури статистичної обробки результатів тестування знань і визначити методи оцінки якості тесту. Розглянутий підхід до конструювання тестів, згідно з яким рівень знань учасників тестування оцінюється за допомогою їх індивідуальних балів, а складність завдань - за допомогою частки правильних та неправильних відповідей на них, показав необхідність використовувати нові методи конструювання тестів, представлені в так званій сучасній теорії тестування на основі математичної теорії параметричної оцінки тестових завдань.

У лекції розглянуто основні сучасні математичні моделі: однопараметрична модель Рэша, двопараметрична та трипараметрична модель Бірнбаума, де параметри рівня підготовки та складності завдання виражаються, як показники, що задані на одній шкалі оцінок. Це дозволяє отримати взаємозв’язок між змінними а також коректно порівняти результати знань, умінь та навичок.

## **Тема 14.** ТЕОРІЯ ПОКОЛІНЬ В ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Теорія поколінь дає розуміння цілого ряду питань. Наприклад: які нові предмети необхідно вводити в процес навчання, як працювати з дітьми певного покоління, з їх запитами і звичками сприймати інформацію, з розумінням акцентів - що їм цікаво, а що ні. Теорія поколінь допомагає зрозуміти, які когнітивні, візуальні, слухові і поведінкові аспекти варто задіяти в процесі навчання, підказує, як зробити, щоб діти і молодь на це зреагували. Підхід з точки зору поколінь, також дає можливість прогнозувати, які нові теми навчання з'являться, які акценти розставляти в майбутньому, куди рухатися і як розвиватися. Батькам Теорія поколінь дає розуміння себе, і це найголовніше.

Теорія поколінь дозволяє відповісти на питання, чому я дію саме так, а не інакше, чому я, як батько, вважаю, що саме такий метод виховання моєї дитини буде правильним. Коли ми як батьки розуміємо мотиви своїх вчинків, ми починаємо по-іншому взаємодіяти і спілкуватися з нашими дітьми. Теорія поколінь знижує кількість конфліктів, тому що дає можливість краще зрозуміти свою дитину, краще їй пояснювати якісь речі, домовлятися. Цілий ряд сімейних проблем викликаний саме особливостями батьків і дітей в контексті цінностей поколінь.

Теорія поколінь описує історію США, включаючи 13 колінь. Власне ця географічна область і була найкраще всього вивчена, однак Вільям Штраус (William Strauss), Каліфорнія, США і Ніл Хоув (Neil Howe), Каліфорнія, США також вивчили особливості поколінь в інших країнах де знайшли схожі закономірності. В 1997 році світ побачила книга "Четверте перетворення" ("The Fourth Turning"), в якій автори розвивають теорію і пишуть про цикли поколінь і моделі поведінки, що повторюються, в історії США. В поведінці поколінь простежувалися чотири основні типи, чітко змінювали один одного. Умовно Хоув і Штраус розділили ці типи на: «пророків / ідеалістів», «кочівників / активістів», «героїв / примиренців», «художників / пристосуванців» Основою теорії стали цінності представників різних поколінь. Цінності формуються у дітей суспільними подіями і сімейним вихованням до 12-14 років. Самими найважливішими факторами, що визначають мислення, дії поколінь, є: все, що відбувається навколо, людина в такому віці оцінює не в категоріях "добре чи погане", "правильне чи неправильне", а як нормальне; норми виховання в сім'ї, дитина теж сприймає як нормальні. Кожні чотири покоління послідовно стикуючись формують цикл. Тривалість кожного такого циклу становить близько 80 років.Зміна поколінь призводить в рух цикл перетворень і визначає його періодичність. Як тільки кожне покоління вступає в наступну життєву фазу (і нову соціальну роль), фундаментально змінюються настрій і поведінка, даючи можливість новому поколінню проявити себе. Існує залежність між історичними подіями та віковими типами. Історичні події формують покоління в дитинстві і юності; потім, будучи батьками і лідерами в середині життя і в старості, покоління формують історію. Кожне з чотирьох перетворень має особливий настрій, яке повторюється кожен новий цикл. Штраус і Хоув назвали ці періоди «сезонами історії».

# 4. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ ТА ЗАВДАННЯ НА САМОСТІЙНУ РОБОТУ

## **Тема 1.** ПРЕДМЕТ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Основні завдання психології праці.
2. Функції психології праці.
3. Характеристика цілей, завдань та предмету психології праці.

Завдання на самостійну роботу (реферати):

1. Реферат на тему «Основні завдання психології праці»
2. Психологічні ознаки праці: історія
3. Розвиток суб'єкта праці: від пращурів до наших часів
4. Історія виникнення вибору професії
5. Покоління X, Y Z…взаємодія

## **Тема 2.** ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

План

1. Основні психологічні характеристики виробничого колективу
2. Закономірності впливу на виробничий колектив.
3. Особистість і колектив.
4. Феномен харизматичного лідера.

Завдання на самостійну роботу (реферати):

1. Створення моделі ідеального працівника.
2. Особистісні характеристики колективу: реальність.
3. Харизма лідера та її значення.

## **Тема 3.** МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Загальна характеристика методів досліджень в психології праці.
2. Моделювання поведінки членів трудового колективу (на прикладі педагогічного середовища).
3. Колективні та індивідуальні методи управління трудовим колективом.
4. Методи зворотного зв'язку та психодіагностики, їх значення і особливості використання в психології праці.
5. Використання експериментальних і презентаційних методів управління трудовим колективом.

Завдання на самостійну роботу (реферати):

1. Продуктивна метафора в трудовому колективі.
2. Організаційно-діяльні ігри, як процедура моделювання стосунків.
3. Імпровізація в тренінгу - як вид особистісної і групової творчості.
4. Психологія впливу та її використання.

## **Тема 4.** ТЕОРІЇ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

План

1. Дві групи мотивації людини до діяльності - змістовні і процесуальні.
2. Фактори, які мають вплив на процес трудової мотивації
3. Емоційна культура

Завдання на самостійну роботу (реферати)

1. Теорія ієрархії потреби А. Маслоу. Три групи потреб за К. Альдерфером
2. Теорія мотиваційних потреб за Ф. Герцбергом (групи факторів: мотиваційні (внутрішні) та гігієнічні (зовнішні)).
3. Теорія мотивації за Х. Хейкхаузеном. Визначте, що означає послідовність: Валентність - Інструментальність – Очікування; Ситуація - Результат – Очікування; Дія -Результат – Очікування.
4. Емоційний інтелект за Д. Гоулманом: Самосвідомість // самоконтроль // соціальну чуйність // управління відносинами.
5. Підготувати реферат на тему «Управління відносинами»

## **Тема 5.** ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ В ТРУДОВОМУ ПРОЦЕСІ

План

1. Професійна деформація особистості. Форми професійної деформації
2. Професія, жаргонізми. Ригідність, інноваційний невроз.
3. Механізми виникнення і комплекси на професійному підґрунті. Професійна деградація
4. Стратегії і тактики профілактики професійної деформації

Завдання на самостійну роботу (реферати)

Підготувати реферат на тему «Форми професійної деформації. Жаргонізми»

## **Тема 6.** ВИРОБНИЧИЙ КОНФЛІКТ. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ

План

1. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів
2. Механізми психологічного захисту
3. Причини виникнення виробничого конфлікту
4. Управління конфліктом

Питання та завдання на самостійну роботу (реферати):

1.На що необхідно звертати увагу у процесі вивчення виробничого конфлікту на виробництві? Визначте відмінності між поняттями «психологічна сумісність» та «спрацьованість»?

2. Перелікуйте і охарактеризуйте фактори, які впливають на процес вирішення виробничого конфлікту. Які наслідки можуть виникнути в результаті тривалого загострення протистояння між членами трудового колективу?

3. Підготувати реферат на тему «Яку стратегію вирішення конфлікту найчастіше обираєте Ви?»

## **Тема 7.** ФУНКЦІЇ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ

План

1. Психолог-консультант в організації: проблемні поля і зони розвитку
2. Наукові підходи до створення та регуляції процесів бізнес-діяльності
3. Континуум особливостей особистості керівника
4. Теорія систем у психології
5. Психологічна допомога: зовнішній та внутрішній консультант
6. Функції психолога в організації: висновки

Питання та завдання на самостійну роботу (реферати):

1.На що необхідно звертати увагу психологу у трудовому колективі?

2. Перелікуйте і охарактеризуйте фактори, які впливають на результати роботи психолога з членами трудового колективу?

3. Підготувати есе на тему «Які функції психолога у трудовому колективі обираєте Ви?»

## **Тема 8.** СКЛАД ГРУПИ, ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

План

1. Склади груп за статтю, віком, кваліфікацією
2. Статус окремих членів групи, вплив неформальних лідерів
3. Облік оптимальної чисельності групи, її складу за ознаками статі, віку, кваліфікації при формуванні трудового колективу

Питання та завдання на самостійну роботу (реферати):

Підготувати Порівняльну діаграму формальної і неформальної структур Вашого колективу : *Р - керівник; П - підлеглі; Л - неформальний лідер; 1, 2, 3 ... - члени колективу; А - ізольований («аутсайдер»)*

## **Тема 9.** ЕРГАТИЧНІ ФУНКЦІЇ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

План

1. Ергатичні функції та класифікація професій
2. Професіографія
3. Дослідження професій з позицій системного підходу
4. Класифікація професій

Питання та завдання на самостійну роботу

1. Обґрунтуйте: різницю між трудовими та ергатичними функціями.
2. Дайте визначення понять «трудові функції» та «ергатичні функції» та поясніть, як вони співвідносяться між собою.
3. Назвіть основні ергатичні функції.
4. Охарактеризуйте основні принципи класифікації професій.

## **Тема 10.** ЗОЛОТЕ ПРАВИЛО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Психічні регулятори праці
2. «Золоте правило» психології праці

Питання та завдання на самостійну роботу

1. Наведіть приклади типології професій
2. Сформулюйте золоте правило психології праці

## **Тема 11.** МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОГРУПОВИХ СТОСУНКІВ

План

1. Метод соціометричних вимірювань
2. Соціометрична процедура
3. Соціоматриця і соціограма
4. Соціометричні індекси

Завдання на самостійну роботу

Провести розрахунки *ІНДЕКСІВ: ЕМОЦІЙНОЇ ЕКСПАНСІВНОСТІ, ПСИХОЛОГІЧНОЇ ВЗАЄМНОСТІ Вашої групи*

## **Тема 12.** ТЕСТУВАННЯ, ЯК МЕТОД ДІАГНОСТИКИ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Підґрунтя сучасної тестології
2. Шкала розумового розвитку в педагогіці і психології
3. Розвиток теорії тестів

Завдання на самостійну роботу

Підготувати реферат на тему «Розвиток засобів для підрахунку тестових показників в сучасній Україні»

## **Тема 13.** ОСНОВИ ТЕОРІЇ АДАПТИВНИХ ТЕСТІВ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Статистичні методи аналізу результатів тестування
2. Моделі оцінювання параметрів функції успіху в теорії праці

Завдання на самостійну роботу

Підготувати реферат на тему «Використання моделі Раша в психології праці»

## **Тема 14.** ОСНОВИ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

План

1. Історія створення теорії поколінь
2. Моделі циклів трудових ресурсів

Завдання на самостійну роботу

Підготувати реферат на тему «Використання теорії поколінь в психології праці»

## 5. ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Предмет «Психологія праці» його місце і роль у контексті науки «Психологія».
2. Предмет і об’єкт вивчення психології праці
3. Основні завдання психології праці
4. Виникнення прикладної психології праці.
5. Психотехніка психології праці
6. Наукова організація праці
7. Індустріальний період розвитку психології праці
8. Психологія виробничого колективу
9. Я. Морено і його соціометрія: основні положення
10. Метод соціометричних вимірювань
11. Соціометрична процедура
12. Соціоматриця і соціограма
13. Соціометричні індекси
14. Методи досліджень у психології праці
15. Теоретичні аспекти психологічного експерименту
16. Надайте поняття та наведіть види змінних.
17. Як проводять контроль змінних?
18. Охарактеризуйте психологічні шкали.
19. Які критерії якості виміру змінних існують?
20. Теорії трудової мотивації у психології праці
21. Фактори, які мають вплив на процес трудової мотивації
22. Емоційна культура та управління відносинами між людьми
23. Професійна деформація: основні поняття
24. Професійна деформація особистості
25. Форми професійної деформації
26. Професійні деформація і професія, жаргонізми
27. Деформована діяльність: ригідність, інноваційний невроз тощо
28. Виявлення професійної деформації і механізми виникнення
29. Комплекси на професійному підґрунті
30. Професійна деградація
31. Стратегії і тактики профілактики професійної деформації
32. Вивчення виробничого конфлікту на виробництві
33. Відмінності між поняттями «психологічна сумісність» та «спрацьованість»
34. Фактори, які впливають на процес вирішення виробничого конфлікту
35. Наслідки, що можуть виникнути в результаті тривалого загострення протистояння між членами трудового колективу
36. Стратегія вирішення виробничого конфлікту
37. Психолог-консультант в організації: проблемні поля і зони розвитку
38. Наукові підходи до створення та регуляції процесів бізнес-діяльності
39. Континуум особливостей особистості керівника
40. Теорія систем у психології

41. Психологічна допомога: зовнішній та внутрішній консультант
42. Функції психолога в організації
43. Склади груп за статтю, віком, кваліфікацією
44. Статус окремих членів групи, вплив неформальних лідерів
45. Облік оптимальної чисельності групи, її складу за ознаками статі, віку, кваліфікації при формуванні трудового колективу
46. Ергатичні функції та класифікація професій
47. Професіографія і професіограма
48. Дослідження професій з позицій системного підходу
49. Класифікація професій
50. Психічні регулятори праці
51. «Золоте правило» психології праці
52. Наведіть приклади типології професій
53. Підґрунтя сучасної тестології
54. Шкала розумового розвитку в педагогіці і психології
55. Розвиток теорії тестів: історичний аспект
56. Розвиток засобів для підрахунку тестових показників
57. Класичні статистичні методи аналізу результатів тестування трудового колективу
58. Математична теорія параметричної оцінки тестових завдань в психології праці
59. Основні математичні моделі (модель Раша, двох- і трьохпараметрична модель Бірнбаума, оцінювання параметрів функціїї успіху)
60. Теорія поколінь в психології праці

# 6. ФОРМИ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача до виконання конкретної роботи. При поточному контролі оцінці підлягають: рівень теоретичних знань та вміння працювати з науковою літературою, знання матеріалу, продемонстрованого у виконаних (як правило) індивідуальних завданнях; обґрунтованість висновків, а також самостійність та повнота вирішення практичних завдань та аналізу матеріалів; активність та систематичність роботи на заняттях; результати виконання домашніх завдань, тестів, експрес-опитувань тощо.

Форми проведення поточного контролю: усне опитування здобувачів, вирішення практичних завдань, тестові завдання (для зацікавленості у навчанні, розвитку здібностей здобувача може бути передбачено виконання інших, індивідуальних для кожного здобувача завдань).

Проміжний контроль проводиться після вивчення відповідних тем або блоку тем з метою з`ясування ступеню засвоюваності здобувачами відповідного об’єму опрацьованого та вивченого матеріалу та подальшої оцінки рівня отриманих знань.

Форми проведення проміжного контролю: контрольна робота, колоквіум експрес-контроль на лекціях, тестове опитування, співбесіда (усне спілкування), презентація та апробація розробленої здобувачем тренінгової програми.

Підсумковий контроль у формі заліку та іспиту.

## 7. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

При використанні форми контролю у вигляді заліку враховується поточна, зокрема самостійна робота, наукова діяльність здобувача. Крім того, здобувач має надати відповідь на залікове запитання. Оцінка рівня знань виконується за принципом "відповідь вірна" або "відповідь невірна". При вірній відповіді виставляється оцінка "зараховано", при невірній, неповній відповіді виставляється оцінка "не зараховано".

При проведенні іспиту відповідь здобувача оцінюється таким чином:

Відмінно – повна вірна відповідь на всі основні (три) та додаткові питання;

Добре – повна вірна відповідь на 2 основні питання, неповна або не зовсім вірна відповідь на одне з основних питань та (або) додаткові питання;

Задовільно – повна вірна відповідь на 1 основне питання за умови неповної або не зовсім вірної відповіді на одне з основних питань та (або) додаткові питання, чи відсутність відповіді на одне з основних питань;

не задовільно – відповідь відсутня або відповідь є помилковою на дві або три основні питання.

## 8. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

<table>
<tr><td rowspan="2">СУМА БАЛІВ</td><td rowspan="2">ОЦІНКА ЗА 7-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ</td><td colspan="2">ОЦІНКА ЗА 4-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ</td></tr>
<tr><td>екзамен</td><td>залік</td></tr>
<tr><td>90-100</td><td>A</td><td>відмінно</td><td rowspan="5">зараховано</td></tr>
<tr><td>82-89</td><td>B</td><td rowspan="2">добре</td></tr>
<tr><td>74-81</td><td>C</td></tr>
<tr><td>64-73</td><td>D</td><td rowspan="2">задовільно</td></tr>
<tr><td>60-63</td><td>E</td></tr>
<tr><td>35-59</td><td>FX</td><td rowspan="2">незадовільно</td><td rowspan="2">не зараховано</td></tr>
<tr><td>1-34</td><td>F</td></tr>
</table>

## 9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### ОСНОВНА


1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид. – К.: Знання, 2008. – 665 с.
2. Балка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: П.П Щербатих, 2006. – 76 с.
3. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. Посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
4. Лукашевич Н.П., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И. Психология труда: Учеб. Пособие. – 2-е изд. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
5. Меркулова О.С. Психология труда. – М.: Приор-издат , 2006. – 77 с.
6. Мазяр О.В. Психологія праці: модульний курс, 2014 р. – 190 с.
7. Основи виробничої психології і педагогіки / За ред. Д.О.Сметаніна. – К.: Вища школа, 1982. – 304 с.
8. Психология труда: Учебн. Пособие / Н.П. Лукашевич, Е.И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. И перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.


### ДОПОМІЖНА


1. Щёкин Т.В. Практическая психология менеджмента: в 2-х кн. – Как делать карьеру. – К.: Украина, 1994, к.1 – 339 с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб: Питер, 2002 – 464 с.: ил.


### ІНФОРМАЦІЙНІ ресурси


1. Библиотека с книгами по психологии. -[Электронный ресурс] — (Режим доступа: http://psychologylib.ru/books/index.shtml
2. Психологія: схеми, таблиці, коментарії: навчально–наочний посібник / [друге перероблене видання.] / О.М Пасько., О.М. Цільмак. [за загал. ред. Цільмак О.М.] – Одеса: ОДУВС, 2015. – 271 с. – з іл. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: http://www.oduvs.edu.ua/navch_pidruch_psixolog.html – Назва з экрану.
3. «Психея» [Электронный ресурс] — (Режим доступа: http://www.psycheya.ru).
4. Виртуальная библиотека по психологии. - [Электронный ресурс] — Режим доступа: http:// scitylibrary.h11.ru/Library.htm
5. "Каталог психологической литературы». - [Электронный ресурс] — Режим доступа: http: //www.psycatalog. ru
6. Долінська Л.В., Ковальчук В.В. Психологія праці: модель ідеального керівника [Электронный ресурс] — Режим доступа: Sci-conf.com.ua‖, Kyiv, Ukraine. 2020. 1488 p. P.751-757

# ЗМІСТ

1. Опис навчальної дисципліни ……..……..3
2. Заплановані результати навчання …….……..….4
3. Програма навчальної дисципліни ……..…..7
4. Практичні заняття та завдання на самостійну роботу……...…….24
5. Питання до іспиту……..….28
6. Форми підсумкового контролю успішності здобувачів...……..…30
7. Критерії оцінювання ……..……...31
8. Шкала за ECTS ……..32
90. Рекомендована література ……..……33

Навчальне видання

**Людмила Василівна ДОЛІНСЬКА**
**Ясміна Джанівна КОРОХОД**

# ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

*методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів*

*Українською мовою*

Підписано до друку _____. Формат 60х84/16. Папір офсетний. Гарнітура Cambria. Цифровий друк. Умовн. друк. арк. 1,6. Тираж 50 прим.

---

Видано і віддруковано в ПП «Фенікс» (Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02). Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25. Тел. (048) 7777591 e-mail: fenix-izd@ukr.net