

ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ВАСИЛЬЄВА О.А.

ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ

Навчально-методичний посібник

Ізмаїл - 2014

Рекомендовано до друку на засіданні вченої ради Ізмаїльського державного гуманітарного університету (протокол № 5 від 27.02.2014 р.).

Васильєва О.А. Психологія діяльності: навчальний посібник/О.А.Васильєва. - Ізмаїл, 2014. – 46 с.

Рецензенти:

Р.К.Терещук, к.псих.н., доцент, зав.кафедри загальної та практичної психології.

Л.І.Котляр, к.псих.н., доцент, декан факультету транспортних технологій й економіки, лінгвістики і права Ізмаїльського інституту водного транспорту

ПЕРЕДМОВА

Сучасна прикладна психологія діяльності широко впроваджується в різні сфери громадського життя. Психологові-практикові нерідко доводиться вирішувати завдання схожі по суті, але різні види професійної праці. Проблеми психології діяльності складають основу прикладних психологічних досліджень праці представників самих різних професій (масових професій сфери виробництва товарів і послуг, торгівлі і фінансів, транспорту, охорони здоров'я, освіти, юриспруденції, сфери мистецтва, ЗМІ, PR та ін.).

У рішенні практичних завдань психологія діяльності спирається на досягнення загально психологічної теорії діяльності, психології розвитку, психології особистості і свідомості, соціальної і педагогічної психології, психодіагностики, інженерної психології і ергономіки. Найтісніше курс «Психологія діяльності» пов'язаний з курсом «Загальна психологія». Психологія діяльності адаптує розроблені в інших психологічних дисциплінах теоретичні концепції, а також отримані в експерименті загально психологічні закономірності. В той же час, психологія діяльності, маючи більш ніж столітній досвід власних досліджень і розробок, розробляє і власні спеціальні практико орієнтовані технології, спрямовані на рішення конкретних завдань в освіті, промисловості, бізнесі, а також дає поштовх до розвитку прикладних дисциплін (Інженерної психології», «Організаційної психології», «Психології управління», «Ергономіки»).

Мета - навчального курсу «Психологія діяльності» - знайомство студентів з основними психологічними уявленнями щодо трудової діяльності, а також формування початкових навичок рефлексії власної майбутньої праці.

Завдання - полягає в вивченні закономірностей психічної діяльності у процесі професійної діяльності з урахуванням суспільно-історичних і конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей працівників.

В результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- психологічну характеристику праці як одного з основних видів діяльності людини;
- сучасний стан психологічних досліджень в галузі психології праці;
- підходи до визначення професійної придатності людини та методи вивчення її особистості;

вміти:

- визначати складові компонентів внутрішнього та зовнішнього боку професійної діяльності;
- застосовувати на практиці знання про стадії працездатності людини.

1. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усьго	у тому числі				
		лекції	практичні	лабораторні	індивід.	сам.роб.
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 1. Психологія діяльності як галузь наукового знання						
Тема 1. Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю	18	2	2			14
Тема 2. Психологія праці основні компоненти наукової дисципліни	20	2	2			16
Разом за змістовим модулем 1.	38	4	4			30
Змістовий модуль 2. Професія, класифікації, методи вивчення						
Тема 3. Професія, трудовий пост і робоче місце.	21	2	2			17
Тема 4. Ергатичні функції класифікації професій.	21	2	2			17
Тема 5. Методи вивчення трудової діяльності.	28	2	4			22
Разом за змістовим модулем 2.	70	6	8			56
Усього годин	108	10	12			86
ІНДЗ		-	-		-	-
Усього годин	108	10	12			86

2. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю	2
2	Психологія праці: основні компоненти наукової дисципліни	2
3	Професія, трудовий пост і робоче місце	2
4	Ергатичні функції і класифікації професій	2
5	Методи вивчення трудової діяльності	4
Разом		12

3. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю	14
2	Психологія праці: основні компоненти наукової дисципліни	16
3	Професія, трудовий пост і робоче місце	17
4	Ергатичні функції і класифікації професій	17
5	Методи вивчення трудової діяльності	22
Разом		86

Змістовий модуль 1. Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю

Тема 1. Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю

- 1. Категорії «діяльність» і «праця» в психології.**
- 2. Об'єкт, предмет і задачі психології праці.**
- 3. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.**
- 4. Місце психології в системі наук про людину як суб'єкта діяльності.**

1. Категорія «діяльність», і «праця» в психології.

Діяльність - базова категорія, основний вид діяльності разом з грою і навчанням в діяльнісному підході [16]; праця гра, учіння – в суб'єктно-діяльнісному [1,3,19,27].

Діяльність завжди включена в суспільні відносини і не існує поза ними. Її сутність «визначається тими формами і засобами матеріального і духовного спілкування, які породжуються розвитком виробництва і які не можуть реалізуватися інакше, як в діяльності конкретних людей» [14, с.83]

Діяльність виступає однією з передумов антропогенеза, онтогенеза, суб'єктогенеза. Вона формує і визначає появу і становлення психіки людей в цілому і окремої людини в процесі онтогенеза.

Загально визнаною є теорія О.Леонтьєва. Діяльність розглядається О.Леонтьєвим як система, включена в суспільні відносини, як процес «суб'єкт - об'єкт взаємодії». Основною її характеристикою є предметність.

Психічне відображення предметного світу виникає завдяки тим процесам, за допомогою яких суб'єкт вступає в стосунки з предметним світом, підкоряючись його властивостям, зв'язкам, стосункам. Предметність діяльності обумовлює предметний характер образів, потреб, емоцій, почуттів людини.

В психології діяльність розглядається як «функція покладання суб'єкта в предметній діяльності і її перетворення в форму суб'єктивності».

Генетично вихідною є діяльність зовнішня. В процесі інтеріоризації зовнішньої діяльності формується внутрішній «план свідомості». В історичному і онтогенетичному розвитку людської діяльності мають місце взаємні переходи зовнішньої і внутрішньої діяльності, які можливі тому, що «зовнішня і внутрішня діяльність мають однакову загальну будову» [16,с.92-100].

Діяльність пов'язана з мотивом. «Предмет діяльності є її справжній мотив». Діяльність здійснюється завдяки діям, які підкорюються цілям. В цілому, психологічний аналіз виокремлює «окремі (особливі) діяльності за критерієм спонукаючих їх мотивів. Виокремлюються дії-процеси, що підкоряються свідомим цілям. Операції, які безпосередньо залежать від досягнення цілі [16,с.102-109].

Як вже зазначалось, основним видом людської діяльності є праця, вважаємо за доцільне в подальшому розглядати саме психологічні аспекти праці.

Головні характеристики праці визнаються характеристиками предметної (професійної) діяльності.

Предметна (професійна) діяльність щоб вважатися саме працею, а не просто певним видом діяльності суб'єкта, повинна відповідати психологічним ознакам праці. Такими ознаками праці за Є.Клімовим є:

- *свідоме передбачення соціально цінного результату.* Щоб діяльність можна було назвати працею, передбачений результат повинний бути позитивно цінним для більш широкої групи людей, тобто як соціально цінний;
- *усвідомлення обов'язковості досягнення соціально зафіксованої мети.* Діяльність стає працею в тому випадку, коли є не тільки обов'язковою для суб'єкта, але і неодмінно доцільною;
- *свідомий вибір застосування, вдосконалення або створення знаряддя праці.* Це передбачає не спонтанне використання певних засобів, а за умови знання їх можливостей і обмежень – застосування суспільно опрацьованих правил;
- *усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей.* Людина як суб'єкт праці приймає участь в певній фазі, стадії суспільного виробництва продуктів або соціальних послуг. Отже, важливим компонентом її трудової активності виступають знання і передбачення соціальних відношень людей на різних стадіях виробництва [14].

Таким чином, праця є діяльність, але не будь-яка діяльність є працею. Праця не завжди є професійна діяльність (наприклад, праця з по догляду за дитиною, хворою людиною), а професійна діяльність не завжди є працею (псевдо діяльність, діяльність з нульовим соціально значущим результатом).

2.Об'єкт, предмет і задачі психології праці.

Під об'єктом науки розуміють область реальності, на виявлення якої спрямована дана наука.

Предметом науки називають ті сторони реальності, якими представлені в даній науці об'єктом.

Так, наприклад, людина може бути об'єктом вивчення природничих і гуманітарних наук, психологія – одна з них.

Але, навіть якщо звузити обсяг того, що вивчається і виокремити психіку людини як об'єкт дослідження, ми змушені визнати, що вона є об'єктом вивчення багатьох наук.

На думку Є.О.Клімова, психологія праці “це система психологічних знань про працю як діяльність і працюючого як її суб'єкта» [14, С.69].

Тобто про «закономірності і факти психіки людини - суб'єкта праці»[14, с.68].

Є.О.Клімов розуміє психологію праці як “галузь психології, що вивчає умови, шляхи, методи рішення практичних задач в галузі формування людини як суб’єкта праці [14,С.85].

Важливим компонентом предмету дисципліни є суб’єкт праці. Суб’єкт праці – активний творець матеріального світу, не лише виконавець зовнішньо заданих стосунків.

Е.Іванова,Є.Клімов розглядають працю виключно в контексті поняття «діяльність». Основним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, цілеспрямована праця, головні характеристики якої притаманні і професійній (предметній) діяльності» [14,С.7].

М.С.Пряжніков зазначає, «предмет психології праці - суб’єкт праці, робітник здатний до рефлексії» [24] .

Суб’єкт праці – індивід, соціальна група, носій предметно-практичної діяльності і пізнання, джерело активності, спрямованої на об’єкт» [27,С.7] .

Об’єкт – конкретний процес праці, включає предмет, засоби, цілі, задачі, правила, умови виконання (технологія процесу), умови організації (соціально-психологічні, мікрокліматичні, керівництво: нормування, планування і контроль)»[24,С.7].

Об’єкт праці – пасивний, на нього впливає людина. Людина - суб’єкт, ініціатор впливу в системі «людина-об’єкт». [24,С.7].

Визнаємо складність розробки понятійного апарату і визначимо, що об’єктом психології праці є праця як історично обумовлена форма соціальної активності людини в якості суб’єкта праці.

Предмет психології праці включає в себе психологічні факти (процеси, стани, властивості) і закономірності, що породжуються працею людини.

Також до предмету психології праці належать: досвід, компетентність, особистісний і професійний розвиток, професійні деструкції, деформації особистості, синдром емоційного вигорання.

Предмет психології праці включає підготовку людини до праці, тобто навчання, перепідготовку, професійний супровід як на стадії адаптації, так і на стадії завершення професійної кар’єри.

Таким чином, до предмету психології праці включені і моменти розвитку і функціонування людини як індивіда, особистості і індивіда.

Отже, в широкому сенсі психологією праці називають комплекс наукових дисциплін про працю як культурну і соціальну активність людини - суб’єкта праці.

У вузькому сенсі – комплекс наукових дисциплін про працю як процес функціонування і розвитку людини як суб’єкта праці.

Головна задача психології праці «вивчати і допомагати людині будувати оптимальну мотивацію і змістовне навантаження праці» [14,С.13].

3.Взаємозв’язок психології праці з іншими дисциплінами.

Психологія праці має інтегральний характер, нечіткі межі між власно психологією праці та іншими суміжними дисциплінами. Є.О.Клімов виокремлює три категорії наук, що тісно пов’язані з психологією.

- економіка праці, соціологія праці, фізіологія праці, гігієна праці, галузі медицини, пов'язані з вивченням професійних захворювань і експертизою працездатності, професійна педагогіка;
- технічні дисципліни, предметом яких є теорія, розрахунок і конструювання машин і пристроїв;
- галузі об'єктів людської діяльності – біологічні, технічні, знакові, соціальні системи, мистецтво [14,С.8-9].

Людина як активний суб'єкт діяльності, суб'єкт праці в сукупності своїх соціальних, психологічних, фізіологічних, анатомічних особливостей найбільш повно представлена лише в психології праці. Ця дисципліна активно інтегрує досягнення природничих і гуманітарних наук, опрацьовує власний понятійний тезаурус, уточнює свою предметну галузь.

4. Місце психології праці в системі наук про людину як суб'єкта діяльності.

Психологія праці активно взаємодіє з іншими науковими дисциплінами. Психологія порівняно пізно виокремилась в самостійну дисципліну, активно інтегрує знання про людину з усіх раніше сформованих наукових дисциплін. Так Б.Кедров і Ж.Піаже в своїх класифікаціях розташовують психологію в центр «трикутника наук» (гуманітарних, точних, природничих). На думку Б.Ломова, сама диференціація психології визначається її органічним зв'язком з іншими науками:

- суспільними (через соціальну психологію і пов'язані з нею галузі);
- природничими (через психофізику, порівняльну психологію і психофізіологію);
- медичними (через патопсихологію, медичну психологію, нейропсихологію і психофармакологію);
- технічними (через інженерну психологію).

На початку ХХ ст.. В.Тейлор, Г.Мюнстерберг, В.Штерн, А.Бине та ін.. заклали основи широкого використання експериментальних методів оцінки якостей важливих для успішності робочих – тестології. Ці ідеї поширились і на початкову школу як першу ланку підготовки кадрів (педологія). Наукове вивчення проблем стійких якостей людини стимулювало розвиток таких дисциплін як психометрика, психодіагностика, диференціальна психологія.

Сукупність науково-практичних задач призвела до становлення інженерної психології. В 1950-1970-х рр.. були виокремлені з неї авіаційна і космічна психологія. Гуманізація праці призвела до переусвідомлення і розвитку організаційної психології, ергономіки, ергодізайна.

Підвищення ролі і активності людини на виробництві в останні роки зажадало нового розуміння людини – вже не тільки як суб'єкта праці, але і як активного суб'єкта свого життя. Професійна діяльність не розглядається як суто виробнича активність. Життя вимагає перегляду багатьох парадигм соціальних наук у галузі освіти, підготовки персоналу, керівництва їх кар'єрою та ін..

Нові історичні умови сприяли появі ряду дисциплін, в яких психологія займає центральне місце (андрологіка, акмеологія, психологія професій).

Тема 2. Психологія праці: основні компоненти наукової дисципліни

- 1. Основні розділи психології праці.**
- 2. Психологія праці.**
- 3. Інженерна психологія.**
- 4. Ергономіка.**
- 5. Організаційна психологія.**
- 6. Нова психологія праці.**

1. Основні розділи психології праці.

Ця дисципліна зародилась як психотехніка на початку ХХ ст., спочатку як індустріальна психологія в 1920-1930 рр., психологія праці в 1950-1960 рр, тісно співпрацює з новими дисциплінами, що з'являються: інженерною, ергономікою, організаційною психологією, психологією управління, економічною психологією, менеджментом, психологією професій та ін..

Ключовими проблемами сучасної психології праці є:

- психологічне професіографування (принципи, методи, психологічного вивчення окремих професій; класифікація професій);
- розвиток людини як суб'єкта праці;
- диференціальна психологія праці;
- психологія працездатності людини, оптимізація функціональних станів;
- психологія в профілактиці травматизму і аварійності;
- психологія трудової мотивації;
- психологія групового суб'єкта.

Виокремлюють два історично створених різних плани, два контури сучасного стану психології праці – внутрішній структурований і зовнішній пов'язуючий.

Перший - орієнтований на вивчення діяльності окремої людини як суб'єкта праці, особистості, індивіда.

Другий – орієнтований на вивчення трудової діяльності людини в широкому соціальному, економічному, культурному, історичному, організаційному та інших контекстах.

У зв'язку з цим, перший, внутрішній план називають психологією праці вузькому сенсі слова. Зовнішній, який пов'язує в собі нові, суміжні між собою дисципліни визначають як психологію праці в широкому сенсі слова.

Є очевидним, що психологія праці в широкому сенсі зазнає впливу традиційних, «класичних» психологічних дисциплін, так і «нових» наукових дисциплін. Спектр наукових дисциплін мінливий в часі і послідовно розширюється. В середині ХХ ст. провідної ролі набула інженерна

психологія. В 1960-1970 рр, у зв'язку з актуалізацією « людського фактору», лідером стає ергономіка, з 1980-х р.р. – організаційна психологія. З 1990 р.р. найбільш динамічно розвивається професійне навчання дорослих.

Предметом дослідження завжди буде залишатися людина як суб'єкт праці, який взаємодіє з предметами і засобами праці.

Історично змінюється зміст праці. Змінюються й умови праці. Зараз вчені обговорюють такі актуальні питання як гнучкий робочий графік, часткова зайнятість, варіативність умов робочого місця.

Безумовно, всі ці питання є актуальними для психології праці, кожна нова епоха вносить нові і нові питання.

Є мінливими і соціально-психологічні аспекти праці. Людина не ізольований індивід, тісно взаємодіє з іншими людьми. На її психічний і психофізіологічний стан впливають і зовнішні фактори соціального середовища (статус, престиж професії, посада, освіта, статус організації в суспільстві), внутрішні (психологічний клімат, групові норми, відношення з колегами і керівництвом).

Таким чином, в психології праці можна очікувати послідовного «розгортання», ускладнення і змін нового змісту її ключової формули – системи «суб'єкт - об'єкт».

2. Психологія праці.

Парадоксально, але чітке визначення предмета сучасної психології праці є достатньо проблематичним.

Психологія праці (в вузькому значенні цього слова) вивчає закономірності трудової діяльності, розвитку і формування людини як суб'єкта, як індивіда і як особистості в процесі праці. Це комплекс наукових дисциплін про працю як процес функціонування і розвитку людини, як окремого індивіда і суб'єкта праці.

В широкому сенсі психологією праці називають комплекс наукових дисциплін про працю як про культурну і соціальну активність людини - суб'єкта.

«Комплекс дисциплін» свідчить, що процеси становлення ще не завершилися.

До компетенції психології праці входить розробка понятійного апарату, аналіз відношень, динаміки основних феноменів, виникаючих в процесі праці суб'єкта (професія, трудовий пост, робоче місце та ін.).

Традиційно тривалий час психологія праці вивчала окремого індивіда як суб'єкта з позиції оцінки його успішності як професіонала і ефективності його професійної діяльності.

В останні роки існує тенденція включати в предмет дисципліни колективного суб'єкта діяльності.

Колективний суб'єкт праці обмежений контактною малою соціальною групою – бригада, зміна, екіпаж.

Більш широкий розмір колективного суб'єкта неминуче вимагатиме врахування багатьох соціально-психологічних ефектів, пов'язаних із

взаємодією людей і вони входять до предмету інших дисциплін (соціальна психологія, організаційна психологія, соціологія та ін.).

В той же час людина як суб'єкт обирає професію, визначає свою професійну кар'єру, швидко або повільно оволодіває професією, формує свій індивідуальний стиль, що не було предметом інших дисциплін в повному обсязі.

Природньо, якщо психологія праці буде прагнути зберегти свою традиційну галузь, безумовно розширюючи і розвиваючи її.

Традиційно предмет психології праці історично визначався рівнем технічного забезпечення виробництва, транспорту, частиною фізичної і механічної праці, рівнем освіти, професійної підготовки. Тому вчені вивчали фізичні, фізіологічні функції, психічні стани, підготовленість, професійно важливі якості.

Лише в 1950 р. психологія наголосить про новий стан зрілості, так звану «гуманістичну психологію», наслідком чого предметом психології праці є суб'єктивні реалії, розвиток особистості, професійний розвиток, професійна картина світу, професійна ідентичність, професійна деформація особистості.

3.Інженерна психологія.

Становлення дисципліни датується 1940-1950-ми роками.Зародження викликано об'єктивним умовами розвитку суспільного виробництва.

Наприкінці 30-х рр.. у зв'язку з технічними оснащенням виробництва, збройних сил, все більш гостро ставились питання успішності керівництва людиною складною технікою, надійності сприйняття, переробки інформації, швидкого і якісного навчання цим навичкам.

У складній взаємодії з технікою вже не фізичні і фізіологічні функції людини є основним факторами її успішності як суб'єкта діяльності, а когнітивні психофізіологічні функції і емоційний стан.

Акценти уваги науки про людину суб'єкта діяльності не могли не змінитися.

Інженерна психологія – «наукова дисципліна» вивчає об'єктивні закономірності процесів інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх в практиці проектування, створення і експлуатації систем «людина-техніка».

Предмет дисципліни – процеси інформаційної взаємодії людини і техніки. Суб'єкт – людина як «оператор», взаємодіючий зі складною технікою через інформаційні процеси.

В межах нової дисципліни система «людина-машина» розглядається як приватний випадок, в яких діяльність людини і функціонування машини пов'язані з єдиним регулюванням. Тому основну роль відводять не анатомічним, фізіологічним, а психологічним особливостям людини: сприйманню, пам'яті, мисленню, увазі та ін..

Виникла необхідність знання цих «параметрів» людини і поєднання їх зі складною технікою, що призвело до появи інженерної психології.

В 1940-1950 рр. дисципліна будувалась у напрямку від «машини (техніки)» до людини в межах машиноцентрованого підходу. Людина розглядалась як проста ланка системи, «відбір і підгонка людей під задані вимоги; вибірковий аналіз окремих функцій людини, окремих операцій при ігноруванні механізмів організації цілісної діяльності і поведінки людини»[27].

Головна мета дисципліни за машиноцентрованим підходом є забезпечення високої ефективності системи людина-машина за рахунок покращення технологічних властивостей машин, характеристик трудового процесу і умов праці.

Антропоцентрований підхід розроблений в 1960-1970х рр.. в працях О.Леонтєва і Б.Ломова, будувався на логіці «від людини до машини (техніки)». В цій ланці людина – оператор розглядається як «суб'єкт праці, що здійснює свідому, цілеспрямовану діяльність і використовує в ході її здійснення автоматичні пристрої в якості засобів досягнення поставленої мети»[17, с.4-5].

В антропоцентрованому підході відносини «суб'єкт праці – знаряддя праці», тобто машина розглядається як засіб, що включений в діяльність людини. Концептуально антропоцентрований підхід ґрунтувався на психологічній теорії діяльності, що передбачав вивчення властивостей людини як суб'єкта праці, пізнання і спілкування [3, с.9].

Інша актуальна проблема дисципліни – психічна регуляція діяльності оператора. Якщо в штатних умовах надійність діяльності оператора визначається професійним потенціалом оператора, а зовнішні засоби не мають істотного впливу на її ефективність, то в особливих умовах діяльності, саме зовнішні засоби підтримки дозволяють зберегти робочі показники на оптимальному рівні, граючи в тому числі і мотивуючу роль.

Як перспективи подальших досліджень на початку ХХІ ст. розглядаються: психічна регуляція, соціально-психологічні аспекти сумісної діяльності операторів, роль емоційних процесів як регуляторів [27,с.168].

Формально сутність інженерної психології можна визначити як розвиток вихідної формули психології праці як системи «суб'єкт-об'єкт» в більш розгорнуту формулу: система «суб'єкт [когнітивні функції, емоційно-вольова сфера, сенсомоторіка, психомоторіка, психофізіологія, особистість] – об'єкт – фізичне середовище діяльності– соціальне середовище життєдіяльності суб'єкта.».

4.Ергономіка.

Термін «ергономіка» (від грецьк. Ergon – праця і nomos – закон, закон праці) в 1957 р. запропонував В.Ястшембовський, маючи на увазі науку про працю, яка ґрунтується на вивченні закономірностей науки про природу. Такий же зміст вкладав в поняття «ергонологія» В.Бехтерев, а В.Мясищев – в поняття – «ергологія».

Організацію першого Ергологічного дослідницького суспільства в Англії в 1949 р. прийнято вважати датою народження нової науки. В 1961 р.

створена Міжнародна економічна асоціація. В 1960 р. виходить перший професійний журнал – Human factors («Людські фактори»).

Становлення інженерної психології в 1940-1950-х рр.. призвело до затвердження поняття і ідеології «система «людина-машина», то становлення ергономіки в 1960-х затвердило поняття «система «людина-техніка-середовище».

В кінці 1980-х рр. дисципліна визначалась хронотопом: ергономіка – «галузь знання, комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина – техніка – середовище» з метою забезпечення її ефективності, безпеки і комфорту»[28, с.6].

Предмет ергономіки – трудова діяльність людини в процесі взаємодії з технічними системами в умовах впливу на неї факторів зовнішнього середовища.

З позиції ергономіки трудова діяльність розглядається передусім як процес перетворення інформації і енергії в системі «людина-знаряддя праці-предмет праці – оточуюче середовище». Ергономічні дослідження з'ясовують закономірності психічних і фізіологічних процесів, які знаходяться в основі певних видів трудової діяльності, вивчені особливостей взаємодії людини із знаряддями і предметами праці, з оточуючим середовищем в широкому сенсі [11,30].

Особливим фактором ергономіки можна вважати соціально-психологічні ефекти, які породжуються безпосередньою взаємодією людей в їх професійній діяльності.

Серйозною проблемою була недостатня ефективність «системи людина-техніка-середовище». Виявилось, що людина-оператор не в стані використовувати весь потенціал «системи людина-техніка-середовище».

Вчені не могли залишити поза своєю увагою зростання травматизму людей, взаємодіючих з технічними системами на виробництві, транспорті, в побуті. В цілому, з використанням машин, знаряддям, технічних пристроїв в світі травмувалось більш 10 млн людей, загинуло приблизно 500 тис. [28].

Висока плинність кадрів – наступна серйозна проблема.

Зростання нервово-психічних захворювань було названо «індустріальним стресом». На думку експертів, значна частина захворювань була обумовлена темпами цих захворювань і особливостями організації сучасного виробництва [11, 28].

Ергономіка органічно пов'язана з дизайном. Дизайн робіт – напрямок, в якості органічної частини входить в зарубіжну психологію праці і організаційну психологію [14].

Ергономіка швидко розвивається. В кінці 70-х рр. після її виникнення деякі провідні спеціалісти ще не визнавали самостійний статус ергономіки як наукової дисципліни.

В кінці 1980-х рр. вчені дають визначення дисципліни як «галузі знання, яка комплексно вивчає трудову діяльність в системах «людина-

техніка –середовище» з метою забезпечення її ефективності, безпеки і комфорту»[28,с.6].

В ХХІ ст. ергономіка стала розвинутою і розгалуженою галуззю практики, яка проникла в різні сфери життєдіяльності людини.

5.Організаційна психологія.

З 1930-х р. ХХ ст. все частіше і більше вчені говорять про сукупність соціальних і соціально-психологічних факторів праці людини, а саме міжособистісні стосунки, психологічний клімат, стиль керівництва, організаційну структуру та ін.

З 1960-х рр. відбулось становлення нового самостійного напрямку психології праці – організаційної психології, або психології організаційного розвитку.

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

Предмет організаційної психології – поведінка людей в організаціях, фактори, що детермінують її. Проблема ефективності роботи підприємства: в цілому робочої групи, окремого індивіда.

Об'єктом організаційної психології є соціальні організації, адміністративні, союзні, асоціативні, які відрізняються за метою, формі утворення, функціонування.

Організаційна психологія на відміну від інженерної психології орієнтована на вивчення людей, їх поведінки, роботи, комунікацій, цінностей, мотивації в специфічних умовах конкретних організацій в масштабі мікро-, мезо- і макрорівнем їх життєдіяльності [6,14].

Особливістю функціонування і розвитку людей в організації є неоднозначні процеси взаємодії людей, які мають різні цілі, інтереси, потреби, погляди.

Поняття «організація» (від лат.organizo – «влаштовую») має декілька основних значень:

- внутрішня впорядкованість, погодженість, взаємодія більш або менш диференційованих і автономних частин цілого;
- сукупність процесів або дій, що призводять до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частина цілого;
- поєднання людей, які сумісно реалізують програму або мету, діють на основі певних правил і процедур[28].

В контексті організаційної психології ці значення можна розглядати як предмет науки (поєднання людей), її метод (сукупність процесів і дій, які призводять до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частина цілого), цілі і результати (внутрішня впорядкованість, погодженість).

Формально зміст організаційної психології можна розкрити як розвиток вихідної формули психології праці як системи «суб'єкт - об'єкт [організація – технологія діяльності – комунікація – внутрішнє соціальне

середовище (корпоративна культура – соціальні групи – соціально психологічні ефекти) – зовнішнє соціальне середовище]».

6. Нова психологія праці.

До категорії «нова психологія праці» можна віднести декілька підходів і напрямків, що знаходяться в активній фазі свого розвитку, наприклад психологічне професієведення (професіографію, професіологію, психологію професій) і психологію соціальної роботи.

Передусім зазначимо еволюцію зовнішнього по відношенню до психології праці соціального середовища. Для цього є об'єктивні умови:

- збільшується кількість нових професій;
- прискорюються темпи історичного розвитку;
- руйнуються традиції наслідування професій;
- зростає міграція населення;
- встановлення за норму неодноразової зміни людьми місця і роду занять.

Все вказує на прогнозування появи нових професій і трудових постів, наукового обґрунтування нових програм загальної, спеціальної, вищої професійної освіти – поява сучасного психологічного професієведення.

Об'єктивними умовами становлення психології соціальної роботи як самостійної науки є збільшення тривалості життя людей, розвиток соціальних інститутів, введення загальнолюдських цінностей в норми повсякденного життя, з іншого боку – скорочення народжуваності, руйнування сімейних цінностей і традицій, збільшення кількості інвалідів. Ці й інші фактори істотно розширюють галузь соціальної підтримки для різних категорій населення (інвалідів, самотніх, літніх людей).

Інтенсивно розвиваються всі галузі знань, на які спирається психологія праці: психологія особистості, соціальна психологія, вікова психологія, диференціальна психологія. Зміни уявлень про фундаментальне поняття дисципліни – працю – неминуче призведе зміни її структури і предметної галузі. Можна очікувати, що до компетентності психології праці буде належати праця в її широкому значенні, як нормативна соціальна активність суб'єкта, спрямована на створення товарів і умов, необхідних для екологічної життєдіяльності людей.

Змістовний модуль 2. Професія, класифікації, методи вивчення

Тема 3. Професія, трудовий пост і робоче місце

1.Трудовий пост та його структура.

2.Професія як система соціальних відношень.

3.Робоче місце

1. Трудовий пост і його структура.

Ключовим компонентом основних понять, які характеризують професіональну трудову діяльність, за Э.Клімовим, є «трудовий пост» [14,15].

Трудовий пост-«обмежена внаслідок розподілу праці і зафіксована галузь докладання сил людини з метою створення соціально цінного продукту (матеріальних речей, інформації, послуг, функціонально, естетично і соціально корисних ефектів, впідпорядкованого протікання соціальних процесів)» [14,с.39]

Трудовий пост розуміють як одну з форм існування професії, як одну з її підсистем. Виступає як мета система по відношенню до своєї підсистеми – робочому місцю. Кожна з підсистем є самодостатньою і може входити в інші системи, так і включати їх в себе, а також виступати основою для зародження нових систем. Характеристика трудового поста, професії, робочого місця як системи визначається їх структурою, функціональною динамічністю, нормативними документами, ситуативними потребами організації або трудового колективу, індивідуальними особливостями суб'єктів та інших учасників сумісної діяльності.

Виокремлюють сім атрибутів трудового поста (спеціалізації), а саме:

1. Соціально задані цілі;
2. Уявлення про результати праці виробників товарів або послуг;
3. Заданий предмет;
4. Службові обов'язки;
5. Права робітника;
6. Виробниче середовище [28].

2.Професія як система соціальних відносин.

Професія – «історичні форми трудової діяльності, для виконання яких людина повинна володіти певними знаннями і навичками, мати спеціальні здібності і розвинуті професійно важливі якості» [18,с.123].

Феномен професії Є.Клімовим представлений в чотирьох «основних значеннях:

- галузь докладання сил людини як суб'єкта праці, обмежений вид трудової діяльності;
- спільнота людей, які виконують певні трудові функції, маючих суспільно корисний характер;

- підготовленість (знання, уміння, навички, кваліфікація) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції.
- діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій, що виконують професійно.

А.Маркова, розглядаючи феномен професії, виокремлює три аспекти:

- професії як історично створені і соціально затребувані форми діяльності, «для виконання яких людина повинна володіти сумою знань і навичок, мати відповідні здібності»;
- професії «з точки зору суспільства – «соціально зафіксована галузь здійснення трудових функцій», «система професійних задач, форм і видів діяльності, особливостей особистості»;
- професія «з точки зору конкретної особистості» - «діяльність, завдяки якій людина приймає участь в житті суспільства і яка слугує їй головним джерелом матеріальних засобів до існування» [18,с.15].

Професія як соціально фіксована галузь можливого виконання трудових функцій існує в формі багатьох розподілених в суспільстві трудових постів [28, с.107].

Професія, її цінності, смисли, еталони поведінки задають певну соціальну «матрицю професійної поведінки» людини як суб'єкта, що виходить за межі інших «поведінкових матриць» - нормативну етику, особистісні стосунки, правові відносини, присяги, клятви та ін.. [27].

3.Робоче місце.

В науковій літературі недостатньо уваги приділяється «робочому місцю». В 1970-1990х рр. взагалі було відсутнім в системі наукових понять психології праці.

Особливості робочого місця порівняно з іншими одиницями праці – професією і трудовим постом – такі:

- висока динамічність технологій виробництва конкретного товару і послуг;
- висока динамічність (гнучкість, мінливість) службових обов'язків суб'єкта на конкретному трудовому місці;
- специфічна трудових дій і операцій, службових обов'язків суб'єкта висококваліфікованої праці;
- зростання значущості для успішності праці суб'єкта організаційних факторів (корпоративна культура, стиль керівництва, рівні службової ієрархії, стадії розвитку організації, психологічний клімат, групові норми, індивідуальні особливості клієнтів та ін.);
- вплив зовнішніх факторів середовища (історична епоха, культура і субкультура регіону, соціально-економічний стан в країні, розвиток демократичних інститутів, ринок робітничої сили, рівень безробіття, престиж професії та ін.);
- висока значущість індивідуальних особливостей суб'єкта (освіта, рівень професіоналізму, мотивація праці, особливості особистості та ін.);

- зростання значущості колективного суб'єкта праці, індивідуальних особливостей членів контактних робочих груп;
- широкі можливості адаптації засобів і умов праці;
- широкі можливості формування індивідуальних форм адаптації суб'єкта до засобів і умов праці.

Поняття «професія», «трудовий пост», «робоче місце» - це пов'язані множини. Абсолютна більшість професій: будівельник, лікар, інкасатор, психолог та ін.. – виступають як множини різних трудових постів. Наприклад, професія лікаря втілена в трудових постах, як хірург, педіатр, терапевт, офтальмолог та ін.. Як правило, істотно розрізняються і зміст діяльності лікаря на різних робочих місцях: педіатр – в поліклініці і стаціонарі; хірурги також мають свою спеціалізацію. Ще 150-200 років тому в медицині не було такої диференціації за спеціальностями. Аналогічна картина і в системі вищої освіти.

Тема 4. Ергатичні функції і класифікації професій.

- 1. Ергатичні функції і їх генезис.**
- 2. Види ергатичних функцій.**
- 3. Класифікація професій.**
- 4. «Золоте правило» психології праці.**

1.Ергатичні функції і їх генезис.

Під трудовими функціями розуміють «будь які процеси активності людей, впорядковані у відповідності з цілями і обставинами їх праці»[14,с.29].

Трудові функції відображені в нормативних документах, в яких неможливо визначити всю повноту реальних умов праці. Розвиток технічних засобів праці супроводжується постійним перерозподілом функцій між суб'єктом, його партнерами і технічними засобами.

До аргументів Є.Клімова про складне поєднання активності людей і способів її розподілу між людьми і технічними засобами належать такі аспекти.

1. Історичні зміни умов праці.
2. Історичні зміни змісту праці.
3. Історичні зміни організації праці.
4. Історичні зміни форм праці.
5. Оцінка праці спеціалістів.
6. Проектування праці спеціалістів.
7. Екологія праці.

Одним із способів «врівноваження» всіх складників праці людини, що дозволяє «врівноважити» всі компоненти праці людини, які дозволяють планувати, організовувати, координувати і оцінювати дозволить розкриття поняття «ергатичні функції».

2. Види ергатичних функцій.

Достатньо повне уявлення про основні види ергатичних функцій, пов'язаних з розподілом праці, дає класифікація Є.Клімова.

1. Функції духовного виробництва.

1.1. Побудова ідеології.

1.2. Побудова найближчих перспективи розвитку суспільства та його інститутів.

1.3. Цілепокладання.

1.4. Інтеграція емоційного досвіду.

1.5. Інтеграція наукових і практичних знань.

1.6. Побудова сенсу трудової діяльності.

2. Функції забезпечення впорядкованості соціальних процесів.

2.1. Побудова суспільних норм і правил.

2.2. Побудова соціальної комунікації і засобів впливу на членів співтовариства.

2.3. Побудова стратегічних загальних планів діяльності.

2.4. Побудова тактичних планів діяльності.

2.5. Охорона, захист ергатичних систем.

3. Функції обслуговування життєдіяльності і самообслуговування.

3.1. Організація життєдіяльності суб'єктів праці.

3.2. Побудова засобів стабілізації, розвитку людей.

3.3. Ремонт і обслуговування праці: вдосконалення ергатичних систем.

4. Функції матеріального виробництва.

4.1. розробка оперативно-гностичних засобів праці: прийома інформації, її переробки, прийняття рішень.

4.2. Організація середовища – оперативно-тактичні дії.

4.3. Виробництво продуктів, предметів, послуг. [14]

3. Класифікація професій.

Світ професій величезний. І постійно змінюється і розширюється. В кінці ХХ ст.. нараховувалось більше 20 тис. професій і більше 40 тис. спеціальностей [12, с. 126]. При цьому спеціалісти зазначають відсутність єдиної, загальноприйнятої класифікації професій [12, 15, 18, 19]. Серед зарубіжних класифікацій професій найбільш популярною є класифікація Дж.Холланда. Також звертаються до класифікації, запропонованої Є.Клімовим. Являючи собою складні соціально-технічні системи, професії можуть класифікуватися за різними критеріями в залежності від науково-практичних задач:

1. за сферою діяльності і об'єкту праці: Т- техніка, П - природа, З – знакові системи, Х – художній образ, Л – людина, працююча з людьми;

2. за цілями діяльності: Г – гностичні, П – перетворюючі, Д – дослідницькі;

3. за засобами праці: Р- професії ручної праці, М – машинно-ручної праці, А – які використовують автоматичні засоби праці, Ф - пов'язані з домінування функціональних засобів праці.

4. за умовами праці: П – побутовий, близький до комфортному мікроклімату, П – робота на відкритому повітрі, Н – незвичні і екстремальні умови праці, М – моральна відповідальність, матеріальні цінності;

5. за ступенем регламентованості праці: автоматична праця, полу автоматична праця, шаблона виконавча праця, самостійна праця, вільна творча праця [14].

В основі типології професій Є.Клімова покладено уявлення про розвиток форм матерії і про типи об'єктивних систем, з якими взаємодія людина в професійній праці [14].

Професії типу «людина-природа» (агроном, іхтіолог, ветеринар, біолог та ін..).

Професії типу «людина – техніка» (механіки, водії, інженери, конструктори та ін..).

Професії типу «людина – людина» (викладач, вихователь, тренер, інструктор, стюардеса, офіціант, продавець).

Професії типу «людина – знак» (коректор, програміст, бухгалтер, економіст, математик).

Професій типу «людина-художній образ» (музикант, літератор, художник, дизайнер).

З професійною приналежністю людини пов'язані і самі загальні психологічні утворення: образ світу, смислові реальності, ціннісні орієнтації, спрямованість, способи психорегуляції та ін.. [14].

4.«Золоте правило» психології праці

Центральна проблема галузей знань, орієнтованих на вивчення особливостей організації праці і становлення професіонала, на думку Є.Клімова, полягає у встановленні найкращої взаємної відповідності людини як суб'єкта праці, з одного боку, і об'єктивних вимог соціально фіксованого трудового поста – з іншої [14, с. 51].

Ключовим для розуміння багатьох питань організації праці повинний бути «факт взаємної відповідності людини і трудового поста» [14, с. 56].

«Золоте правило» психології праці полягає у вимозі комплексного впливу на ергатичну систему «людина – предмет праці – засоби праці – середовище», у можливості успішно розв'язувати задачі підвищення ефективності діяльності лише за умови забезпечення взаємної відповідності особливостей суб'єкта і трудового поста.

Тема 5. Методи дослідження трудової діяльності

- 1. Методи психологічного вивчення професійної діяльності.**
- 2. Психологічний аналіз професійної діяльності.**
- 3. Психологічний аналіз трудових рухів.**
- 4. Ергономічні основи проектування робочих місць.**

1. Методи психологічного вивчення професійної діяльності.

Психологія праці переважно використовує стандартний набір класичних методів психології.

Так, автори виокремлюють такі: аналіз документів, опитування, анкетування, самоспостереження і звіт, експериментальний метод, особистісні тести (психодіагностика з використанням стандартних тестів), метод незалежних характеристик (експертна оцінка), алгоритмічний опис трудового процесу, структурний (аналіз діяльності як структури із робочих і допоміжних операцій), системний аналіз [24, с.27-39].

О.Носкова в межах рішення задач психологічного професіоведення виокремлює такі методи : опитування, експертні оцінки, трудовий метод, метод аналізу технічної документації, спостереження, «фотографія» робочого дня, поопераційне (алгоритмічний, операційно-структурний) опис трудової діяльності, колективна дискусія, складання характеристики, метод аналізу помилок і рекордів в праці, експериментальний метод, характерологічний, метод критичних інцидентів, метод аналізу біографій і автобіографій, психосемантичні методи [20,с.43].

2. Психологічний аналіз професійної діяльності.

В науковій літературі виокремлюють багато підходів до психологічного аналізу професійної діяльності [13,16,17,27,28]. При різноманітності концепцій у різних авторів витриманий загальний методологічний підхід. Всі виокремлюють три рівня організації діяльності, три «одиниці» аналізу: окрема діяльність, дія, операція [16].

За концепцією запропонованою Б.Ломовим [17,22] діяльність розглядається як «система психологічних складових». Розглядаючи трудові функції людини-оператора, він виходив з критичного аналізу теорії діяльності О.Леонтьєва , інтегруючи діяльнісно - процесуальний підхід С.Рубінштейна і теорію функціональних систем П.Анохіна .

Діяльність розглядається як система, яка складається з таких «психологічних складових»:

- образа-цілі;
- передбачення результату;
- планування;
- прийняття рішення;
- виконавчих рішень;
- контролю за виконанням.

В.Шадріков розглядає трудову діяльність як типову функціональну систему. Діяльність виступає в єдності трьох аспектів: предметно-дієвого, фізіологічного, психологічного. Основними функціональними блоками психологічної системи діяльності є:

- мотиви діяльності;
- цілі діяльності;
- програма діяльності;
- інформаційна основа діяльності;
- прийняття рішень;
- підсистема діяльнісно важливих якостей.

Виокремлені блоки не є автономними, вони тісно пов'язані, включені один в один і пронизують всю діяльність людини [27,с185].

«Функціональний» підхід характеризується виокремленням «структурних компонентів» трудової діяльності.

Н.Кузьміна виокремлює такі компоненти: гностичний, проектувальний, конструктивний, комунікативний, організаційний. За Н.Кузьміною, структурні компоненти вступають в складну взаємодію, утворюючи функціональні компоненти – стійкі зв'язки базових структурних компонентів.

В процесі реалізації діяльності домінуючі структурні компоненти входять до нових відносин з рештою і підкорюють їх собі. Наприклад, діяльність педагога і учня як складові педагогічної системи можна віднести до одного з ієрархічних рівнів:

- репродуктивний – людина може переказати іншому те, що знає сама;
- адаптивний – людина здатна пристосувати своє повідомлення до вікових та індивідуальних особливостей тих, з ким працює;
- локально-моделюючий – людина вміє формувати в інших міцні знання, уміння, навички з окремих розділів курсу або з теми предмета;
- системно-моделюючий – професіонал здатний формувати в інших міцні знання, уміння і навичка з усіх основних розділів курсу, програми;
- системно-моделюючий діяльність і поведінки – професіонал вміє зробити предмет праці засобом формування особистості іншої людини, свідомо формувати творче мислення, уміння самостійно набувати необхідні знання, узагальнювати, переносити їх в нові умови діяльності [27,с.186]

3. Психологічний аналіз трудових рухів.

Основи мікроаналізу рухових актів в фізіології пов'язані з іменами Н.Берштейна і О.Фішера. В психології мікроструктурний метод розглядається як засіб вивчення короткочасних дій – пізнавальних і виконавчих [20,21,22]. Найбільш поширений прийом мікроструктурного аналізу полягає в тому, що час пред'явлення тестового матеріалу поділяється на ряд інтервалів, які фіксуються відео – та іншою технікою. В кожному з інтервалів аналізуються особливості виконання когнітивних і психомоторних дій. Аналізовані дії розуміються як цілісні морфологічні об'єкти, які мають розвинуту функціональну структуру. Важлива задача мікроструктурного

метода – виокремлення компонентів, які зберігають властивості цілого, вивчення відношень між ними. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А. в традиції діяльнісного підходу такі компоненти розуміють як «одиниці» аналізу діяльності [28].

Історія розвитку цього підходу в психотехніці така. В 1920-х рр.. Френк і Ліліан Джилберт звернули увагу на те, що «природні» дії робочих містять в собі як необхідні, раціональні рухи, так і хаотичні, руйнуючі логіку робочих дій. Ідея оптимізації і економії рухів була втілена в мікроелементном аналізі на основі принципу аддитивності в методах хронографії і циклографії [27].

4.Ергономічні основи проектування робочих місць.

Робоче місце розглядають як систему функціональних і предметно-просторових умов і засобів праці.

Робочий простір включає в себе зайняте обладнанням і вільний простір. Ергономічне забезпечення системи «людина – техніка – середовище» являє собою комплекс науково-методичних положень, принципів і організаційних заходів. Ергономічне забезпечення створення і експлуатації техніки спрямовано на підвищення ефективності системи «людина – техніка – середовище». «Врівноваження» індивідуальності людини з умовами її робочого місця досягається шляхом максимального пристосування техніки до людини, розробкою системи професійного відбору персоналу і засобів його професійної підготовки [28].

Основні вимоги до організації робочого місця такі:

- кількість засобів і предметів праці (існує ергономічний оптимум) ;
- робочий простір (повинні забезпечуватися легкість сприйняття і свобода рухів і переміщення при експлуатації і обслуговування приладдя);
- предметно-просторова структура робочого місця (елементи повинні розташовуватися у відповідності з з їх функціями в технологічному процесі і просторовою конфігурацією);
- умови праці (освітлення, мікроклімат);
- безпека (надійний захист від небезпечних і шкідливих факторів) [28].

Практикум

Змістовий модуль 1. Психологія діяльності як галузь наукового знання про працю

Практичне заняття № 1

Тема: Психологія діяльності як галузь наукових знань про працю

Зміст заняття

1.Обговорення основних теоретичних положень з теми:

1. Об'єкт, предмет і задачі психології праці.
2. Категорії «діяльність» і «праця» в психології.
3. Праця як соціально-психологічна реальність.
4. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
5. Місце психології в системі наук про людину як суб'єкта діяльності.

2.Прослуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.

3.Виконання контрольних питань і завдань.

4.Підсумки заняття.

Контрольні запитання

- В чому полягають особливості об'єкта, предмета дослідження і задач психології ?
- Як співвідносяться предмет психології праці з предметом психології ?
- Дайте визначення і охарактеризуйте співвідношення понять «діяльність» і «праця».
- Які історичні тенденції змін особливостей об'єкта, предмета і задач психології праці ?
- Спробуйте виокремити галузі практичної діяльності і наукові дисципліни, з якими буде пов'язана психологія праці в майбутньому.
- Назвіть основні етапи розвитку психології праці (психотехніки, промислової, індустріальної психології).
- Які наукові позиції і в чому полягає науковий внесок в розвиток психології праці класиків зарубіжної психології праці ?
- Охарактеризуйте етапи розвитку психології праці в Радянському Союзі.
- Охарактеризуйте особливості наукових позицій видатних радянських вчених.
- Які істотні особливості змін уявлень щодо суб'єкта праці протягом ХХ ст.. Які їх детермінанти ?

Теми для рефератів

- Праця людини як один із основних видів діяльності людини.
- Концепція діяльності О.Леотьева як методологічне підґрунтя питань психології праці.
- Концепція діяльності С.Л.Рубінштейна.

- Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
- Місце психології в системі наук про людину як про суб'єкта діяльності.
- Історія авіаційної психології.
- Етапи розвитку психології праці.
- Внесок зарубіжних вчених в розвиток психології праці.
- Психотехніка та її криза.
- Історія психології праці в наприкінці Х!Х- на початку ХХ ст..
- Психотехніка в 20-30 рр. ХХ ст.
- Проблема задоволеністю працею і сенса (усвідомленістю) працею (А.І.Зелинченко, А.Г.Шмелев, К.Замфір, М.Аргайл, Г.К.Уайт).

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Перерахуйте періоди найменш активного розвитку наукової дисципліни протягом ХХ ст.. Проведіть аналіз причин.
- Назвіть періоди найбільш активного (інтенсивного наукового вивчення, ефективного запровадження результатів в практику, уваги держави до науки та ін.) розвитку психології праці і визначте основні чинники цих процесів.
- Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва і уявлень щодо суб'єкта праці.
- Опишіть періоди найменш активного розвитку наукової дисципліни протягом ХХ ст..
- Історія зарубіжної психології і соціології праці.
- Уявлення про працю з давнини і в епоху феодалізму..
 - Розвиток профорієнтації в повоєнні роки, СРСР.
 - Психологічні причини виникнення профорієнтації.
- Загальні тенденції в розвитку уявлень щодо праці.

Практичне заняття № 2

Тема: Психологія праці: основні компоненти наукової дисципліни

Зміст заняття

1.Обговорення основних теоретичних положень з теми:

- Основні розділи психології праці.
- Психологія праці.
- Інженерна психологія.
- Організаційна психологія.
- Професійна орієнтація.
- Професійне навчання.

- «Нова психологія праці».
 - Ергономіка.
- 2. Прослуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.**
- 3. Виконання контрольних питань і завдань.**
- 4. Підсумки заняття.**

Контрольні запитання

- Перерахуйте галузі психологічної науки, які вивчають різні характеристики професійної діяльності.
- В чому полягає етичний парадокс предмета психології праці ?
- В чому полягає проблема предмета і методу психології праці ?
- Дайте визначення і охарактеризуйте психологію праці.
- Дайте визначення і охарактеризуйте організаційну психологію.
- Дайте визначення і охарактеризуйте ергономіку..
- Дайте визначення і охарактеризуйте профорієнтацію як наукову і практичну дисципліну.
- Дайте визначення і охарактеризуйте професійне навчання як наукову і практичну дисципліну.
- В чому полягає етичний парадокс предмету психології праці ?
- Розкрийте «золоте правило психології праці».

Теми для рефератів

- Інженерна психологія.
- Ергономіка як наукова дисципліна.
- Організаційна психологія.
- Профорієнтація і її становлення як наукової і практичної дисципліни.
- Професійне навчання.
- Авіаційна психологія, історія.

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Науково-технічні передумови становлення ергономіки.
- Спробуйте виокремити предметну галузь психології праці(в широкому сенсі) на прикладі малого підприємства (30-50 людей) по виробництву товарів широкого використання.

**Змістовий модуль 2. Професія, класифікації, методи вивчення.
Практичне заняття № 3
Тема:Професія, трудовий пост і робоче місце.**

Зміст заняття

1.Обговорення основних теоретичних положень з теми:

- Основні розділи психології праці.
- Психологія праці.
- Інженерна психологія.
- Організаційна психологія.
- Професійна орієнтація.
- Професійне навчання.
- «Нова психологія праці».
- Ергономіка.

2.Прослуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.

3.Виконання контрольних питань і завдань.

4.Підсумки заняття.

Контрольні запитання

- Перерахуйте галузі психологічної науки, які вивчають різні характеристики професійної діяльності.
- В чому полягає етичний парадокс предмета психології праці ?
- В чому полягає проблема предмета і методу психології праці ?
- Дайте визначення і охарактеризуйте психологію праці.
- Дайте визначення і охарактеризуйте організаційну психологію.
- Дайте визначення і охарактеризуйте ергономіку..
- Дайте визначення і охарактеризуйте профорієнтацію як наукову і практичну дисципліну.
- Дайте визначення і охарактеризуйте професійне навчання як наукову і практичну дисципліну.
- В чому полягає етичний парадокс предмету психології праці ?
- Розкрийте «золоте правило психології праці».

Теми для рефератів

- Інженерна психологія.
- Ергономіка як наукова дисципліна.
- Організаційна психологія.
- Профорієнтація і її становлення як наукової і практичної дисципліни.
- Професійне навчання.
- Авіаційна психологія, історія.

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Науково-технічні передумови становлення ергономіки.

- Спробуйте виокремити предметну галузь психології праці(в широкому сенсі) на прикладі малого підприємства (30-50 людей) по виробництву товарів широкого використання.

Змістовий модуль 2. Професія, класифікації, методи вивчення.

Практичне заняття № 3

Тема:Професія, трудовий пост і робоче місце

Зміст заняття

1.Обговорення основних теоретичних положень з теми:

- Поняття «професіограма», «психограма», «модуль професії».
- Методи і різні схеми професіографування.
- Аналітична професіограма і загальна схема профвідбору.
- Професія, спеціальність, кваліфікація, посада.
- Професія, трудовий пост, структура.
- Професія як система соціальних відношень.
- Робоче місце

2.Прослуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.

3.Виконання контрольних питань і завдань.

4.Підсумки заняття.

Контрольні запитання

- Як співвідносяться поняття «професіограма», «психограма» і аналітична професіограма ?
- Чи можна стверджувати, що запропонована Є.Клімовим «формула професій» є різновидом професіограми ?
- Розкрийте історичні тенденції розвитку феноменів «професія», «трудоий пост», «робоче місце».
- Що являє собою «модель спеціаліста».

Теми рефератів.

- Професіограма і психограма.
- Трудова діяльність як система. Труднощі вивчення професії в умовах сучасної України.

Теми для рефератів

- Трудовий пост та його структура.
- Професія як система соціальних відносин.
- Трудовий пост та робоче місце.
- Історичні тенденції феноменів «трудоий пост» і «робоче місце».

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Спробуйте виокремити галузі практичної діяльності і наукові дисципліни, з якимим буде пов'язана психологія праці в майбутньому.
- Опишіть трудовий пост пожежника (командира підрозділу, оперативного чергового, рядового пожежної частини).
- Опишіть трудовий пост робітника Міністерства надзвичайних ситуацій (молодшого офіцера, оперативного чергового).
- Охарактеризуйте трудовий пост лікаря станції «швидкої допомоги».
- Опишіть трудовий пост вчителя початкових класів – класного керівника.
- Розкрийте особливості робочого місця старшої медичної сестри «станції швидкої допомоги», що приймає виклики у великому місті і у невеличкому населеному пункті.

Практичне заняття № 4

Тема: Ергатичні функції і класифікації професій.

Зміст заняття

1. Обговорення основних теоретичних положень з теми:

1. Основна проблематика психології праці.

- Проблема предмету і методу психології праці. Етичний парадокс предмета психології праці.
- Ергономіка.
- Ергатичні функції і їх генезис.
- Види ергатичних функцій.
- Класифікація професій.
- Психічні регулятори праці.
- «Золоте правило» психології праці.

2. Прислуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.

3. Виконання контрольних питань і завдань.

4. Підсумки заняття.

Контрольні запитання

- Що таке ергатичні функції ?
- Охарактеризуйте цілі і задачі ергономіки.
- Охарактеризуйте співвідношення феноменів «трудові функції» і «ергатичні функції».
- Назвіть основні ергатичні функції.
- Охарактеризуйте основні принципи класифікації професій.

- Наведіть приклади інших типологій професій (Дж.Холланда, Є.Клімова та ін.).
- Охарактеризуйте роль різних психічних регуляторів праці.

Теми рефератів:

- Особливості ергатичних функцій в сучасному світі.
- Види ергатичних функцій.
- Класифікація професій за Дж.Холландом.
- Проблема предмета і метода психології праці.
- Ергономіка і її задачі.
- Етичний «парадокс предмета і метода психології праці».
- Поняття «ергатичні функції».
- Психологічні ознаки професії.

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва і уявлень щодо суб'єкта праці.
- Колективна праця як умова формування самосвідомості.
- Основні складники суб'єктивної значущості праці.
- Психологічні ознаки професії.
- Наведіть приклади конкретних психічних регуляторів в специфічних умовах праці (монотонія, фізичні перевантаження, емоційні перевантаження, інформаційні перевантаження).

Практичне заняття № 5-6

Тема 5. Методи вивчення трудової діяльності

Зміст заняття

1.Обговорення основних теоретичних положень з теми:

1. Методи психологічного дослідження професійної діяльності.
2. Психологічний аналіз трудових рухів.
3. Ергономічні основи проектування робочих місць.
4. Робоче місце психолога в організації.

2.Прослуховування і обговорення рефератів і тем для самостійної дослідницької роботи.

3.Виконання контрольних питань і завдань.

4.Підсумки заняття.

Контрольні запитання

- Охарактеризуйте основні методи дослідження, що використовуються в психотехніці.
- Охарактеризуйте основні методи психології праці середини ХХ ст..

- Охарактеризуйте основні методи в психології праці, що склалися наприкінці ХХ ст..
- Назвіть основні принципи вивчення професійної діяльності.
- Охарактеризуйте цілі і задачі ергономіки.
- Назвіть критерії оптимальної організації робочого місця на підприємстві, в фірмі.

Теми рефератів

- Методи дослідження як відображення еволюції дисципліни.
- Методи дослідження в структурі наукового пізнання.
- Методи психологічного вивчення професійної діяльності.
- Психологічний аналіз професійної діяльності.

Теми для самостійної дослідницької роботи

- Складіть перелік службових обов'язків психолога в організації (внутрішнього консультанта).
- Складіть перелік службових обов'язків психолога, працюючого в складі групи, відділу (роботи з персоналом, розвитку персоналу, відділу кадрів).

Тестове завдання

Проаналізуйте відому Вам професію. Дайте відповідь на наступні питання, аналізуючи професію (професійну діяльність).

назва професії, виду діяльності

А.Когнітивні процеси.

1. Дайте загальну характеристику перцептивної основи діяльності, що лежить в основі професії, яку ви аналізуєте.
2. Опишіть специфіку функцій уваги.
3. Проаналізуйте діяльність з точки зору участі мнемічних процесів. Покажіть можливі засоби розвитку пам'яті для досягнення стійких показників діяльності. Покажіть необхідний рівень розвитку різних видів пам'яті.
4. Які з особливостей мислення реалізуються в практичній діяльності професії, яку аналізуєте. Перехуйте відомі вам проблемні ситуації в описаній виді діяльності. Опишіть прояви індивідуальних особливостей мислення в практичній діяльності.

Б.Регулятивні процеси.

5. В розв'язанні яких завдань діяльності використовуються регулятивні процеси.
6. Опишіть склад завдань професійної діяльності, в яких провідна роль відведена процесу ухвалення рішення. Вкажіть особливості структури процесів ухвалення рішення в аналізованій професійній діяльності.

В.Комунікативні процеси.

7. Які основні засоби комунікації використовуються в професійній діяльності? Розкрийте можливі шляхи підвищення ефективності комунікативних процесів в професійній діяльності, що аналізуєте.
8. Покажіть і опишіть прийоми маніпуляції, що використовуються в описаному вами професійному спілкуванні.

Г.Здібності.

9. За якими ознаками можна оцінити прояв (наведіть конкретні приклади): а) пізнавальних здібностей; б) психомоторних здібностей; в) духовних здібностей; г) природного інтелекту; г) логічного понятійного інтелекту; д)

Г.Професійно важливі якості.

10. Покажіть на матеріалі професії, що аналізуєте: а) які ПВЯ належать до абсолютних; б) ... відносних; в) які ПВЯ можуть бути компенсовані сильною мотивацією до діяльності; г) ПВЯ, які можуть бути віднесені до групи анти-ПВЯ.
11. Опишіть основні показники діяльності, з якими пов'язані ПВЯ.
12. Опишіть групи ПВЯ якості і групи ПВЯ продуктивності діяльності.

Д.Функціональні і емоційно-вольові стани.

13. Опишіть методи, за допомогою яких можна здійснити діагностику станів, що виникають в професії, що аналізуєте.

14. Наведіть приклади впливу на діяльність: а) стани стомлення; б) стани монотонії; в) стани стресу.
15. Поміркуйте, який режим праці і відпочинку був би ефективний для цієї професії.
16. Покажіть два-три можливих прийоми формування самосвідомості і мотиваційної спрямованості особистості в професійній діяльності, що аналізували.

**Питання до модульної контрольної роботи з навчальної дисципліни
«Психологія діяльності»**

1. Розкрийте особливості об'єкта, предмета дослідження і задач психології праці.
2. Розкрийте предмет психології праці в широкому сенсі.
3. Розкрийте предмет психології праці в вузькому сенсі.
4. Охарактеризуйте історичні тенденції змін особливостей об'єкта, предмета і задач психології праці.
5. Назвіть основні етапи розвитку психології праці.
6. Розкрийте наукові позиції класиків зарубіжної психології праці.
7. Охарактеризуйте внесок в розвиток даної дисципліни класиків зарубіжної психології праці.
8. Охарактеризуйте особливості наукових позицій видатних радянських вчених.
9. Розкрийте істотні особливості змін уявлень щодо суб'єкта праці протягом ХХ ст..
10. Які періоди найбільш активного (інтенсивного наукового вивчення, ефективного запровадження в практику та ін.) розвитку психології праці.
11. Дайте визначення поняття «трудовий пост».
12. Дайте визначення поняття «робоче місце».
13. Дайте визначення і охарактеризуйте зміст поняття «професія».
14. Дайте визначення і охарактеризуйте зміст понять «предмет праці» і «зміст праці».
14. Опишіть трудовий пост вчителя початкових класів – класного керівника.
15. Охарактеризуйте співвідношення феноменів «трудові функції» і «ергатичні функції».
16. Назвіть основні ергатичні функції.
17. Наведіть приклади інших ти пологий професій (Дж, Холланда та ін.)
18. Охарактеризуйте основні принципи класифікацій професій.
19. Охарактеризуйте роль різних психічних регуляторів праці.
20. Чим принципово відрізняються філософське і психологічне уявлення щодо праці ?
21. Вчитель хімії в середній школі – це професія, спеціальність, посада ? А директор середньої школи ?
22. Що визначає суб'єктивну значущість праці ?
23. Чи може бути задоволений життям безробітний ?
24. Розкрийте співвідношення предмету психології праці з предметом психології.
25. Назвіть основні і допоміжні проблеми психології праці.
26. Психологічне розуміння праці і професії.
27. Як співвідносяться ергономічний и психологічний підходи до вивчення трудової діяльності ?
28. Назвіть основні розділи психології праці.
29. Охарактеризуйте сучасний етап розвитку наукових уявлень про працю.

30. Розкрийте сутність психотехнічного підходу.
31. Розкрийте причину кризи психотехніки.
32. Проблема суб'єктивної значущості, задоволеності працею і трудової мотивації.
33. Вплив особливостей соціально-економічного розвитку на предмет психології праці.
34. Охарактеризуйте рівні допомоги людині в професійному і особистісному самовизначенні.
35. Розкрийте труднощі при реалізації складних рівнів допомоги у самовизначенні.
36. Доведіть, що ергономіка – комплексне вивчення людини в праці.
37. Психотехніка та її криза.
38. Основні тенденції і проблеми розвитку вітчизняної психології праці.
39. Психологічні причини виникнення профорієнтації і її розвиток в СРСР.
40. Охарактеризуйте основні етапи в розвитку уявлень щодо праці.
41. Психологічне розуміння праці і професії.
42. Розкрийте сутність «золотого правила психології праці».
43. Дайте визначення поняттям «спеціальність», «кваліфікація», «посада», «професійна компетентність».
44. Розкрийте сутність задоволеність працею і сенс праці .
45. Розкрийте мотиваційні фактори праці.
46. Професіограма, психограма, модель професії.
47. Методи і різні схеми професіографування.
48. Охарактеризуйте цілі і задачі ергономіки.
49. Охарактеризуйте основні методи в психології праці середини ХХ ст..
50. Трудовий пост і його структура.
51. Охарактеризуйте основні методи психології праці наприкінці ХХ ст..
52. Назвіть основні принципи вивчення професійної діяльності.
53. Назвіть основні критерії оптимальної організації робочого місця на підприємстві, в фірмі.
54. Психологічний аналіз професійної діяльності.
55. Методи психологічного вивчення професійної діяльності.
56. Психічні регулятори праці.
57. Класифікації професій.
58. В чому відмінність аналітичної професіограми, психограми і професії.
59. Дайте визначення і охарактеризуйте інженерну психологію.
60. Організаційна психологія як наукова дисципліна, цілі і задачі.
61. Профорієнтація як наукова і практична дисципліна, цілі і задачі.
62. Робоче місце психолога в організації.
63. Ергономічні основи проектування робочих місць.
64. «Нова психологія праці».
65. Категорії «діяльність» і «праця» в психології.
66. В чому полягає етичний парадокс предмета психології праці ?

67. Проблема відчуження людини від трудової діяльності, від головної справи свого життя (за Е.Фромом).
68. Охарактеризуйте теоретичні задачі ергономіки.
69. Розкрийте зв'язок ергономіки з дизайном.
70. Розкрийте пріоритети професійної освіти нового типу.
71. Доведіть, що в широкому сенсі психологія праці це комплекс дисциплін..
72. Розкрийте типологію професій за Є.Климовим.
73. Чим відрізняються інформаційна і діагностична професіограма ?
74. Дайте визначення і охарактеризуйте зміст феномена «професія».
75. Дайте визначення і охарактеризуйте зміст понять «предмет праці», «засоби праці».
76. Який вплив на вимоги до суб'єкта праці в межах однієї професії мають особливості трудового поста і робочого місця.
77. Наведіть приклади конкретних психічних регуляторів в специфічних умовах праці (моногонія, фізичне перевантаження, емоційне перевантаження, інформаційне перевантаження).
78. Розкрийте основні ознаки значущості праці.
79. Система зовнішніх і внутрішніх мотиваційних факторів праці (А.Зінченко, А.Шмелев).
80. Проблема задоволеністю працею і сенс праці за К.Замфір.
81. Фактори задоволеністю працею (М,Аргайл).
82. Сучасні підходи щодо нових вимог (критеріїв) щодо підвищення мотивації праці.
83. Розкрийте основні методи професіографування.
84. Професія, спеціальність, кваліфікація, посада.
85. Розкрийте основні компоненти професіографування (суб'єкт і об'єкт) за О.Івановою.
86. Почуття власної гідності як «первинне благо» (за Дж.Ролзом) в орієнтації на професійний і життєвий успіх.
87. Трудовий метод, особливості.
88. Визначення аналітичної професіограми за О.Івановою.
89. Що включає в себе ергономічна система ?
90. Що є загальним методом психології праці ?

Питання до іспиту з навчальної дисципліни «Психологія діяльності»

1. Що є предметом психології праці?
2. Що є методом психології праці?
3. "Ергономіка" - це:
4. Що таке "психотехніка"?
5. Поняття "праця" включає в себе:
6. Як ви розумієте термін "професія"?
7. Під терміном "мотивація" в психології праці розуміють:
8. Поняття «акмеологія» вперше запропонував у 1928 р.
9. Для чого використовуються "професіограма", "псіхограма", "формула професій", "схема аналізу професій", "модель спеціаліста" "аналітична Професіограма"?
10. Що є предметом інженерної психології?
11. Лідер - це:
12. Що ви розумієте під словом "стрес"?
13. Що таке конфлікт?
14. Інцидент, конфліктна ситуація, предмет конфлікту, суб'єкт конфлікту, конфліктні відносини - це:
15. Професійна освіта передбачає:
16. До обов'язків психолога-профконсультанта входить:
17. Тип поведінки людей, де акцент робиться на суб'єктивній і динамічній стороні життя окремої людини - це:
18. Людина-природа, людина-техніка, людина-людина, людина-знакова система, людина-художній образ - це критерії, що характеризують
19. Які методи спрямовані на створення сприятливих умов для трудової діяльності робітників:
20. Який з наведених нижче методів не може бути використаний при нормуванні управлінської праці?
21. В профорієнтації традиційно виокремлюють такі напрямки: профінформація, профагітація, профпросвіта, профдіагностика, профконсультація.
22. Профорієнтація і профконсультація – це «орієнтування» школяра (оптанта), тоді як професійне самовизначення співвідноситься з «самоорієнтацією» учнів, який виступає в ролі суб'єкта самовизначення за
23. Певна послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом свого життя це думка
24. Професійний вибір, на відміну від професійного самовизначення – це рішення, що стосується лише близької життєвої перспективи школяра»- це точка зору
25. Визначте: орієнтований на допомогу людині в тому, щоб оптимально «вписатися» в певну систему в якості обмеженого «члена» це рівень

26. Визначте, який це рівень: спрямований на допомогу людині адаптуватися до даного суспільства, що передбачає допомогу в побудові певного образу життя:
27. Визначте, який це рівень: профконсультант намагається розглянути проблеми смислу, совісті.
28. Самоактуалізація проявляє себе «через захопленість значущою роботою»
29. Самореалізацію пов'язують зі «справою», яку робить людина»
30. Самореалізація проявляється через працю, роботу і спілкування. Це думка
31. Смысл самовизначення – в здібності людини будувати саму себе, свою індивідуальну історію, в умінні постійно переусвідомлювати власну сутність. Це думка
32. Самовизначення передбачає не тільки «самореалізацію», але і розширення своїх можливостей – «самотрансценденцію». Це думка
33. Повноцінність людського життя визначається через її трансцендентність, тобто здатність «виходити» за межі самого себе, а головне – в умінні людини знаходити нові смисли в конкретній справі і в усьому своєму житті. Це думка
34. Головним результатом праці є не товари, а саме людина в її суспільних відносинах. Це думка
- 35.»Професійний кретин, тобто людина, «добре знаюча тільки свою професію, обмежена нею і не приймає участі в житті суспільства». Це думка
- 36.»Визнаючи покликання, ми змушені визнати фатальність людського життя, але людина – це творець своєї долі». Це думка
37. Термін «відчужений характер» праці належить
38. Хто є автором праці «Теорія справедливості»
39. Хто з авторів виокремлює «первинне благо – почуття власної гідності»
40. Умовно можна виокремити таку основну групу задач самовизначення
41. Головна (ідеальна) мета професійного самовизначення - поступово сформувати у клієнта внутрішню готовність самостійно і усвідомлено планувати, коригувати і реалізувати перспективи свого розвитку. Це думка
42. Головна (ідеальна) мета професійного самовизначення - поступово сформувати у клієнта внутрішню готовність самостійно і усвідомлено планувати, коригувати і реалізувати перспективи свого розвитку
43. Остаточна профпридатність взагалі формується в праці. Це думка.
44. Готовність до непередбачених, спонтанних дій, готовність зробити щось «просто так», а не «тому що» необхідно. Це точка зору
45. «Феномен рефлексії» є центральним феноменом людської суб'єктності. Це точка зору
- 46.»Людина включена в іншу людину і через цю включеність розвивається як особистість». Це слова
47. На кожному етапі онтогенезу індивід виступає як цілісний суб'єкт психічної активності певного рівня розвитку. Суб'єкт завжди знаходиться в стані самостановлення, самовдосконалення і саморозвитку. Це точка зору
48. Виокремлюють такі типи профконсультацій:

49. Етичний парадокс предмета психології праці: чим більше ми вивчаємо суб'єкт праці, тим в більшій ступені ми позбавляємо людину її суб'єктності.
50. Конкретний трудовий процес, нормативно заданий, включає предмет, засоби, цілі, задачі праці, правила виконання і умови її організації. Це
51. Загальним методом психології праці є
52. Вивчає інформаційну взаємодію людини (суб'єкта праці) зі складною технікою, а також вивчає різні характеристики і стани людини-оператора
53. Вивчає ієрархічну взаємодію робітників в умовах організації, а також умови оптимізації цих взаємин з метою підвищення продуктивності праці, особистісного розвитку робітників
54. Предметом є суб'єкт, який самовизначається в світі професійної праці і в «просторі» особистісних смислів самої трудової діяльності
55. Комплексне вивчення людини в праці
- 56.** Термін «ергономіка» вперше запропоновано в 1921 році
57. В 1949 році група англійських вчених організувала Ергономічне суспільство на чолі з
58. Термін «ергологія» запропонував біолог вчений
59. Термін «психотехніка» запропонував в 1903 році
60. «Психотехніка – це наука щодо практичного застосування психології до задач культури». Це точка зору
61. «Відчужений характер» праці, як втрата людиною ідентичності, «втрата цінності самої праці», коли на перше місце виходить цінність «продажусвоєї праці» Це точка зору
62. Ергатична система – взаємодія
63. Система «людина-машина-середовище-соціум-культура-природа» це
64. Свідоме передбачення соціально-цінного результату праці це
65. Усвідомлення обов'язковості досягнення заданого результату. Це ознака
66. Свідоме виокремлення і володіння зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності. Це
67. Свідоме орієнтування в між людських виробничих відносинах. Це ознака
68. Основні ергатичні функції виокремлені
69. Основні психологічні регулятори праці виокремлені
70. Образ суб'єкта праці, образ об'єкта праці, образ суб'єктно-об'єктних відношень і суб'єктно-суб'єктних відношень це
71. Золоте правило – це правило організації взаємодії елементів в системі:
72. Основні характеристики професії виокремлені
73. Спільнота людей, що займається близькими проблемами і веде приблизно однаковий образ життя це
74. Галузь застосування сил, пов'язана з виокремленням об'єкта і предмета професійної діяльності психолога це
75. Діяльність і галузь прояву особистості це ознака
76. Система, що істотно розвивається
77. Реальність, творчо формується самим суб'єктом праці
78. Обмежений вид праці. Це характеристика

79. Суспільно корисна праці. Це характеристика
80. Діяльність, що передбачає спеціальну підготовку. Це
81. Це діяльність, що виконується за певну винагороду, моральну і матеріальну, дає людині можливість не тільки задовольнити її потреби, а є умовою її всебічного розвитку.
82. Це діяльність, яка дає людині певний соціальний і суспільний статус.
83. Професійна компетентність – це
84. Професійна компетентність – це індивідуальна готовність людини виконувати роботу на високому рівні. Це точка зору
85. Діяльність, завдяки якій особа приймає участь в житті суспільства і яка служить її головним джерелом матеріальних засобів до існування, але лише за умови, що ця діяльність «визнається за професію самосвідомістю цієї особи». Це визначення
86. Діяльність, завдяки якій особа приймає участь в житті суспільства і яка служить її головним джерелом матеріальних засобів до існування, але лише за умови, що ця діяльність «визнається за професію самосвідомістю цієї особи». Автором цього визначення професії є
87. Заробітна плата, відносини з колегами, відносини з керівництвом це
88. Заробітна плата, відносини з колегами, відносини з керівництвом ці фактори задоволеності працею виокремив
89. Призначені для використання в профконсультаційній і профорієнтаційній роботі для інформування клієнтів про професії, які їх зацікавили. Це професіограми
90. Призначені для виявлення причин аварій, низької ефективності праці професіограми
91. Призначені для вдосконалення ергатичної системи на основі проектування нових зразків техніки, підготовки і організації праці персонала
92. Призначені для підбору адекватних методів дослідження ергатичної системи
93. Призначені для підбору методик для профвідбору, перепідготовки кадрів
94. Системна професіограма – це
95. Інформаційні, конструктивні, методичні, діагностичні професіограми виокремлені
96. Описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності, створена за певною схемою і для розв'язання певних задач – це
97. Піраміду потреб запропонував
98. Активізуючий питальник «ЗА і проти» розробив
99. Найбільш відомою у вітчизняній психології є типологія професій, де в якості критерія виступає відношення людини (суб'єкта праці) до предмету праці, запропонована
100. За кордоном найбільш поширена типологія, орієнтована на співставлення типів особистості і типів професійного середовища, запропонована
101. Предмет психології праці – це

102. Суб'єкт праці – носій предметно-практичної діяльності і пізнання (індивід або соціальна група) джерело активності, спрямованої на об'єкт.
103. Об'єкт праці –
104. Загальним методом психології праці є
105. Психотехніка – це наука щодо практичного застосування психології до задач культури. Автором цих слів є:
106. Термін «психотехніка» запропонований
107. Термін «психотехніка» запропонований у
108. В 20-ті роки ХХ ст. виокремлено три основні проблеми: вибір потрібних людей, досягнення високої продуктивності праці, досягнення бажаних ефектів. Автором яких був:
109. Хто є автором «трьохфакторної моделі» вибору професії?
110. На початку ХХ ст. деякі автори вважали, що ідея підбору робітників більш гуманна, ніж ідея вибору людей за принципом профпридатності.
111. У 1909 році А.Щеглов запропонував новий напрямок – ергонометрію (для вивчення працездатності людини).
112. Головна мета сімейного і шкільного виховання – «готувати дитину до праці», до праці «суспільно корисної». Автором цих слів є
113. Праця повинна бути «важкою». Автором цих слів є
114. Життєві насолоди повинні «вирівнюватися працею». Це важливий психологічний закон, в цьому полягає «внутрішня сила праці». Автором цих слів є
115. Для людини важливішим є мати мету життя, ніж досягати її. Автором цих слів є:
116. Виникнення і розвиток психотехніки в СРСР пов'язано зі створенням у 1921 р. Центрального інституту праці у 1921 році.
117. Коли з'явилися перші лабораторії профорієнтації в Страсбурзі Франція?
118. Коли з'явилися перші лабораторії профорієнтації в США в Бостоні?
119. Головна психологічна причина появи профорієнтації полягає в тому, що
120. Концепцію «еквівалентного обміну» запропонував
121. Хто є автором наступних постулатів: робота повинна проектуватися з врахуванням людини; самі робітники повинні приймати участь в цьому процесі ?
122. Хто є автором схеми аналізу професій «Вгадай професію»?
123. Результати досліджень професійної діяльності – це
124. Хто є автором наступних слів: «Гра – це дитини праці, саме виникнення дитячої сюжетно-рольової гри пов'язане з тим, коли дитина вже не може безпосередньо засвоювати працю дорослих, коли виникає історичний розподіл праці.
125. Хто виокремив з аспекти розвитку: біологічний, психічний, духовний.
126. На думку Е.Еріксона, головний критерій розвитку –
127. вважав, що ще в дитинстві у дитини формується «план життя» (як основний напрямок свого майбутнього життя).

128. Індивідуальний стиль діяльності – доцільна система взаємопов'язаних дій, за допомогою якої досягається певний результат. Автором цього визначення є:
129. Хто є автором основних фаз кризи професійного розвитку (предкритичної, критичної, пост критичної)?
130. Професійні деструкції – це
131. Автором визначення Професійні деструкції – це зміни структури діяльності і особистості, що негативно впливають на продуктивність праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також розвитку самої особистості. Є
132. Поняття «акмеологія» вперше запропонував у 1928 р. М.Рибніков
133. Стадія «оптації» - це стадія
134. Стадія адепта – це
135. Стадія адаптанта – це
136. Стадія інтернала – це
137. Стадій майстра, коли про майстра можна сказати, що він
138. Стадія авторитета -
139. Стадія наставника –
140. професійне самовизначення і професійна самосвідомість проходять різні етапи в своєму розвитку.
141. Метод психології, який використовує для вивчення психічної діяльності реєстрацію форм поведінки, які, за гіпотезою дослідження, виявляють психічні процеси – це:
142. Метод психології, що характеризується активним втручанням в ситуацію з боку дослідника, який здійснює активну маніпуляцію однією або декількома змінними і реєстрацію відповідних змін в поведінці об'єкта – це:
143. Спосіб виконання дії, який став в результаті вправ автоматизованим
144. Перехід від внутрішнього, розумового плану дії до зовнішнього, що реалізується в формі прийомів і дій з предметами, - це:
145. У вітчизняній психології діяльність – це
146. Сучасна психологія свої дослідження базує на:
147. Перша експериментальна психологічна лабораторія була заснована в Німеччині у 1879 р:
148. Метод експерименту належить до:
149. Етичність дослідження полягає в тому, щоб до його початку кожного учасника поінформувати про:
150. Основне джерело активності індивіду, внутрішній стан потреби, що виражає його залежність від умов існування – це:
151. Брак, відсутність чогось, що порушує наш спокій і рівновагу, спонукає нас до діяльності це:
152. Хто з теоретиків психології стверджував, що кожна особистість має можливість розвиватися, самоактуалізуватися, здійснювати вибір:

153. У вітчизняній психології діяльність – це специфічно людська, що регулюється свідомістю активність, яка породжується потребами
154. Збуджувач до діяльності, пов'язаний із задоволенням певної потреби
155. Вперше експериментальна психологічна лабораторія була відкрита:
156. Напрямок в психології, що вивчає проблеми розвитку особистості, її активності, самоактуалізації і самовдосконалення, свободи вибору і прагнення до найвищих цінностей, що проявляється в прагненні до справедливості, краси й істини, відомий як:
157. То, заради чого здійснюється дія, є
158. Спосіб виконання дій називається
159. Навичка і уміння - це приклади розвинутих тренуваннями
160. Гуманістична психологія – це напрямок в психології,
161. Психологія праці є «система психологічних знань про працю як
162. Праця в широкому сенсі слова
163. Праця в узькому сенсі слова є
164. Праця включає в себе за К.Марксом:
165. Становлення праці було фундаментальною підставою виокремлення людини з тваринного світу її формування як суспільного індивіда.
166. Праця є перетворення зовнішнього світу з позиції людини, а виробництво – з позиції результату, продукту перетворення.
167. Головна задача психології праці – «вивчати і допомагати людині будувати оптимальну мотивацію і змістовна насиченість праці. ЦЕ точка зору.
168. До предметної галузі психології праці належить розвиток
169. Об'єктом психології праці –
170. Предмет психології праці включає в себе психологічні фактори (процеси, стани, властивості) і закономірності, що породжує трудова діяльність
171. Видами діяльності є:
172. Видами діяльності є: праця, навчання, гра, спостереження.
173. Предмет психології праці включає
174. Концепція будується на складних зв'язках схеми «рух – дія – операція – вчинок» з цілями, мотивами і умовами діяльності її суб'єкта.
175. Класична психологія праці охоплює період
176. Некласична психологія праці охоплює
177. Постнекласична психологія праці охоплює
178. Термін «психотехніка» в 1990 році запропонував
179. Вивчає вплив на «оператора-космонавта» факторів фізичного перевантаження, тривалої ізоляції від звичного середовища, обмежень в комунікації
180. Термін «Ергономіка» в 1857 році запропонував
181. В кінці 1980 – х р. дисципліна ергономіка визначалась таким хронотопом:

182. Предмет ергономіки: трудова діяльність людини в процесі взаємодії з технічними засобами в умовах впливу на неї факторів зовнішнього середовища.
183. Є прикладною галуззю психології, що вивчає основні аспекти діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності і створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку і психічного здоров'я членів організації.
184. Індивідуально-орієнтована допомога в професійному самовизначенні це
185. Цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості це
186. До категорії «нова психологія праці» належать психологія професієведення і психологія соціальної роботи.
187. До професієведення належать професіографія, професіологія, психологія професій.
188. В 1990 році поділяється на галузі, а на початку ХХІ ст стає найбільш популярною і престижною у вищій освіті
189. Під службовими обов'язками розуміють
190. Виокремив такі «відмінні ознаки» професії: професійна компетентність, професійна автономія, групові норми і цінності, самоконтроль.
191. Система прав робітника –
192. «відмінні ознаки» професії:
193. Серед зарубіжних класифікацій професій найбільш популярною є
194. Робоче місце – система
195. Визначення професії.
196. Під професійною орієнтацією розуміють
197. Профорієнтологія –
198. Наукова дисципліна, що знаходиться на межі філософії, психології і педагогіки, вивчає факти, механізми і закономірності професійного становлення особистості це
199. Новою складовою професійної освіти визнаються етичні проблеми діяльності професіонала, екологічне мислення професіонала, тема професійного довголіття.
200. Ергономіка в своєму розвитку засвоює галузь компетентності організаційної психології й сферу суб'єктивних уявлень і очікувань споживачів товарів і послуг.

**Приклади тестових завдань до іспиту з навчальної дисципліни
«Психологія діяльності»**

1. Що є предметом психології праці?

а) суб'єкт праці; б) об'єкт праці; в) методи праці; г) параметри праці.

2. Що є методом психології праці?

а) дослідження засобів праці; б) дослідження об'єкта праці; в) дослідження суб'єкта праці;

г) дослідження зв'язку суб'єкта й об'єкта праці.

3. "Ергономіка" - це:

а) складна система управління; б) складна функція управління; в) метод вимірювання працездатності;

г) система "людина-машина".

4. Що таке "психотехніка"?

а) те саме, що психологія; б) практичне застосування психології;

в) методика впливу на мотивацію; г) практичні методи організації праці.

5. Поняття "праця" включає в себе:

а) важкі фізичні навантаження; б) повсякденна обов'язок;

в) особистісна потреба й умова розвитку; г) виконання громадянського обов'язку.

6. Як ви розумієте термін "професія"?

а) трудова діяльність, що вимагає спеціальної підготовки; б) оцінка рівня майстерності;

в) ефективність людини в процесі виробництва; г) внутрішній зміст праці.

7. Під терміном "мотивація" в психології праці розуміють:

а) важкий перехідний стан;

б) сукупність факторів, що впливають на поведінку;

в) систему управління виробничою діяльністю;

г) вчення про науковий метод пізнання.

8. Поняття «акмеологія» вперше запропонував у 1928 р.:

а) М.Рибніков; б) М.Пряжніков; в) К. Роджерс; г) А. Маслоу.

9. Для чого використовуються "професіограма", "псіхограма", "формула професій", "схема аналізу професій", "модель спеціаліста" "аналітична Професіограма"?

а) для опису та моделювання різних видів трудової діяльності;

б) для спостереження за станом будь-якого об'єкта трудової діяльності;

в) для вивчення витрат часу на виконання заданої операції;

г) нема правильної відповіді.

10. Що є предметом інженерної психології?

а) проектування виробничих процесів;

б) вивчення процесів взаємодії людини і техніки;

в) створення навчально-тренувальних пристроїв для вироблення навичок керування машиною;

г) вивчення гармонійної виробничого середовища для підвищення продуктивності праці.

11. Лідер - це:

- а) спеціаліст з управління;
- б) особа, яка користується авторитетом, впливом;
- в) людина, наділена винятковою обдарованістю;
- г) особа, відповідальна за розстановку кадрів і прийняття рішень.

12. Що ви розумієте під словом "стрес"?

- а) психологічний стан розчарування;
- б) бурхливий короточасне вираз емоцій;
- в) внутрішній опір, реакція на зовнішні сили, які впливають;
- г) різкий крутий перелом у чому-небудь.

13. Що таке конфлікт?

- а) зіткнення протилежних поглядів, інтересів, норм і форм поведінки;
- б) процес, який надає негативний вплив на діяльність;
- в) модель постановки проблем і їх вирішення;
- г) комунікативна агресія, що виявляється в різних формах.

14. Інцидент, конфліктна ситуація, предмет конфлікту, суб'єкт конфлікту, конфліктні відносини - це:

- а) тимчасові характеристики конфлікту; б) основні складові елементи конфлікту;
- в) основні фази розвитку конфлікту; г) основні функції конфлікту.

15. Професійна освіта передбачає:

- а) виховання трудових навичок у дитячому дошкільному закладі;
- б) комплексне отримання спеціальних професійних знань і навичок на базі установ початкової, середньої та вищої професійної освіти;
- в) пошук і знаходження особистісного сенсу в обраній професії;
- г) профорієнтація і профпропаганда найбільш значущих для суспільства видів діяльності.

16. До обов'язків психолога-профконсультанта входить:

- а) надання допомоги у професійному самовизначенні та усвідомленому виборі професії;
- б) вироблення рекомендацій керівнику про професійну придатність працівника;
- в) зняття накопичених професійних деструкцій в колективі;
- г) збільшення продуктивності праці колективу.

17. Тип поведінки людей, де акцент робиться на суб'єктивній і динамічній стороні життя окремої людини - це:

- а) спосіб життя; б) соціальний стереотип; в) стиль життя; г) соціальна роль.

18. Людина-природа, людина-техніка, людина-людина, людина-знакова система, людина-художній образ - це критерії, що характеризують:

- а) типологію професій; б) типологію особистості;
- в) типологію професійно-важливих якостей; г) типологію проф.ценностей.

19. Які методи спрямовані на створення сприятливих умов для трудової діяльності робітників:

- а) організаційно-виробничі; б) адміністративні; в) соціально-психологічні;

г) соціально-економічні.

20. Який з наведених нижче методів не може бути використаний при нормуванні управлінської праці?

а) хронометраж; б) метод прямого нормування; в) всі можуть застосовуватись; г) метод аналогії.

21. Термін «психотехніка» в 1903 році запропонував

А) В.Штерн Б) Г. Мюнстерберг В) А.Бине Г) Ф.Тейлор

22. Профорієнтація і профконсультація – це «орієнтування» школяра (оптанта), тоді як професійне самовизначення співвідноситься з «самоорієнтацією» учнів, який виступає в ролі суб'єкта самовизначення за

а) Є.Клімовим; б) М.Пряжніков; в) Дж.Сьюпером; г) В.Дружиніним.

23. Певна послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом свого життя це думка:

а) Є.Клімова; б) М.Пряжнікова; в) Дж.Сьюпера; г) В.Дружиніна.

24. Професійний вибір, на відміну від професійного самовизначення – це рішення, що стосується лише близької життєвої перспективи школяра» – це точка зору:

а) Є.Головахи; б) Є.Клімова; в) О.Носкова; г) М.Пряжнікова.

25. Визначте: орієнтований на допомогу людині в тому, щоб оптимально «вписатися» в певну систему в якості обмеженого «члена» це рівень:

а) адаптаційно-технологічний рівень;

б) соціально-адаптаційний;

в) ціннісно-смісловий рівень;

г) нема правильної відповіді.

26. Визначте, який це рівень: спрямований на допомогу людині адаптуватися до даного суспільства, що передбачає допомогу в побудові певного образу життя:

а) адаптаційно-технологічний рівень; б) соціально-адаптаційний;

в) ціннісно-смісловий рівень; г) нема правильної відповіді.

27. Визначте, який це рівень: профконсультація намагається розглянути проблеми смислу, совісті.

а) адаптаційно-технологічний рівень; б) соціально-адаптаційний;

в) ціннісно-смісловий рівень; г) нема правильної відповіді.

28. Самоактуалізація проявляє себе «через захопленість значущою роботою»

ця точка зору належить:

а) А.Маслоу; б) К.Ясперс; в) І.Кон; г) П.Щедровицький.

29. Самореалізацію пов'язують зі «справою», яку робить людина»:

а) К.Ясперс; б) А.Маслоу; в) І.Кон; г) П.Щедровицький.

30. Самореалізація проявляється через працю, роботу і спілкування, це думка:

а) К.Ясперс; б) А.Маслоу; в) І.Кон; г) П.Щедровицький.

31.Смисл самовизначення – в здібності людини будувати саму себе, свою індивідуальну історію, в умінні постійно переусвідомлювати власну сутність, це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу;в) І.Кона;г) П.Щедровицького.

32.Самовизначення передбачає не тільки «самореалізацію», але і розширення своїх можливостей – «самотрансценденцію», це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу;в) І.Кона;г) В.Франкла.

33.Повноцінність людського життя визначається через її трансцендентність, тобто здатність «виходити» за межі самої себе, а головне – в умінні людини знаходити нові смисли в конкретній справі і в усьому своєму житті, це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу;в) І.Кона;г) В.Франкла.

34.Головним результатом праці є не товари, а саме людина в її суспільних відносинах, це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу; в) І.Кона; г) К.Маркса.

35. Професійний кретин, тобто людина, «яка добре знає тільки свою професію, обмежена нею і не приймає участі в житті суспільства», це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу; в) І.Кона; г) К.Маркса.

36. «Визнаючи покликання, ми змушені визнати фатальність людського життя, але людина – це творець своєї долі», це думка:

а) К.Ясперса;б) А.Маслоу;в) І.Кона;г) К.Маркса.

37.Термін «відчужений характер» праці належить:

а) В.Франклу;б) Е.Фрому;в) К.Ясперсу;г) А.Маслоу.

38.Хто є автором праці «Теорія справедливості»:

а) Дж.Ролз;б) В.Франклу;в) Е.Фрому;г)К.Ясперсу.

39.Хто з авторів виокремлює «первинне благо – почуття власної гідності»:

а) Дж.Ролз;б) В.Франклу;в) Е.Фрому;г) К.Ясперсу.

40.Умовно можна виокремити таку основну групу задач самовизначення:

а) інформаційно-довідкові;б) діагностичні;

в) морально-емоційна підтримка;г) допомога в прийнятті рішень.

Так\Ні

Термінологічний словник

1. **Авторитаризм** - (від лат. auctoritas - влада) - система влади, яка характерна для антидемократичних політичних режимів; звичайно сполучається з особистою диктатурою.
2. **Адаптація, адаптант** (от лат. adaptatio - пристосування) - пристосування до оточуючих умов; молодий спеціаліст в період звикання до роботи, пристосування до норм колективу, в який він потрапляє.
3. **Акмеологія** (від древн. Грец. Акме - "вершина, квітуча сила", період у розвитку дорослої людини, пов'язаний з високим рівнем розвитку здібностей, професіоналізму) - комплексна галузь науки, предметом якої є умови досягнення дорослою людиною високого рівня продуктивності професійної діяльності
4. **Аналітична професіограма** - побудова операційної структури діяльності суб'єкта праці через аналіз основних нормативних показників операціонально-технологічної структури праці, що вивчаються як система нормативно-орієнтованих ознак, які організують виконання операціонально-технологічних дій суб'єкта праці
5. **Афект** (від лат. affectus - душевне хвилювання, пристрасть) - бурхлива короткочасна емоція (напр. гнів, жах).
6. **Біхевіоризм** - (від англ. Behaviour, beheviour - поведінка) - провідний напрям американської психології першої половини ХХ в. Предметом психології вважається не свідомість, а поведінка, що розуміється як сукупність рухових, словесних і емоційних відповідей (реакцій) на впливи (стимули) зовнішнього середовища.
7. **Гедонізм** (від грец. Hedone - задоволення) - напрям в етиці, що затверджує насолоду, задоволення як вищу мету і основний мотив людської поведінки
8. **Герменевтика, герменевтичний (метод)** (від грец. Hermeneutikos - роз'яснюють, тлумачать) - мистецтво тлумачення текстів (класичної давнини, Біблії тощо), вчення про принципи їх інтерпретації.
9. **Гуманітаризація праці** - цілеспрямоване виділення і розв'язання проблем, що перешкоджають самореалізації та розвитку особистості в праці (наприклад, пом'якшення наслідків проблем "вузької спеціалізації", "монотонності у праці", "відчуження людини від праці" та ін).
10. **Деструкція** (лат. destructio) - порушення, руйнування нормальної структури чого-небудь.
11. **Діалектичне протиріччя** - взаємодія протилежних, взаємовиключних сторін і тенденцій предметів і явищ, виражає сутність закону єдності і боротьби протилежностей.
12. **Дистрес** - стрес, який негативно впливає на діяльність.
13. **Посада** - будь-яка фіксована робота і професія.

14. **Домінанта** - тимчасово панівний осередок збудження в центральній нервовій системі; створює приховану готовність організму до певної діяльності при одночасному гальмуванні інших рефлексорних актів
15. **Гідність** - ціннісне ставлення особистості до самої себе і ставлення до неї інших людей. Гідність є формою прояву самосвідомості і самоконтролю, на яких будується вимогливість людини до самої себе.
16. **Імідж (англ. image, від лат. Imago - образ, вид)** - цілеспрямовано сформований образ (якої-небудь особи, явища, предмета), покликаний надати емоційно-психологічний вплив на кого-небудь з метою популяризації, реклами і т.п.
17. **Індивідуальний стиль трудової діяльності** - "свій почерк" у вирішенні трудових завдань, пов'язаний з максимальним використанням людиною своїх сильних сторін і компенсацією чи іншим подоланням недоліків.
18. **Інженерна психологія** - галузь науки, що вивчає психологічні особливості праці людини при взаємодії її з технічними засобами в процесі виробничої та управлінської діяльності.
19. **Інтернал** - фахівець, працівник, самостійно і стійко виконує основні професійні функції на даному трудовому посту.
20. **Кадровий менеджмент** - один з напрямків сучасного менеджменту, націлений на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу організації.
21. **Кар'єра** (від італ. Carriera - біг, життєвий шлях, поприще) - просування в будь-якій галузі діяльності; досягнення популярності, слави, вигоди; позначення роду занять, професії.
22. **Каузальність** (від лат. Causalis - причинний) - генетичний зв'язок між окремими станами видів і форм матерії в процесах її руху і розвитку.
23. **Кваліфікація** (від лат. Qualis - який за якістю) - визначення якості, оцінка чого-небудь; рівень підготовленості, ступінь придатності до будь-якого виду праці; професія, спеціальність.
24. **Кібернетика** (від грец. Kybernetike - мистецтво управління) – наука про управління, зв'язку та переробці інформації.
25. **Когнітивна психологія** (лат. cognitio - знання, пізнання) - напрям у психології, що виник в США на противагу біхевіоризму. Кожна людина сприймає зовнішній світ, інших людей і себе крізь призму створеної нею пізнавальної системи - "персональних конструктів".
26. **Колектив** (від лат. Collectivus - збірний) - відносно компактна соціальна група, що об'єднує людей, зайнятих вирішенням конкретної суспільної задачі.
27. **Комп'ютерна метафора** (від грец. Metaphora - перенесення) - аналогія між процесами переробки інформації людиною і в універсальному обчислювальному пристрої.
28. **Корпорація** (від позднелат. Corporatio - об'єднання) - об'єднання, союз, суспільство; (юрід.) сукупність осіб, що об'єдналися для досягнення будь-якої мети; є юридичною особою.

29. **Криза** (від грец. Krisis - рішення, поворотний пункт, результат) - різкий крутий перелом у чому-небудь, важкий перехідний стан; гостре утруднення з чим-небудь; важке становище.
30. **Лідер** (від англ. Leader - ведучий, керівник) - глава, керівник політичної партії, громадської організації тощо; особа, яка користується великим авторитетом, впливом в будь-якій групі.
31. **Маніпуляція** (франц. manipulation, від лат. Manus - рука) - 1) дія рукою або руками при виконанні якої-небудь складної роботи; складний прийом у ручній роботі; 2) вид психологічного впливу, майстерне виконання якого веде до прихованого порушення в іншій людини намірів, не збігаються з її актуально існуючими бажаннями.
32. **Маркетинг** (англ. marketing, від market - ринок) - система управління виробничо-збутовою діяльністю підприємств і фірм, заснована на комплексному аналізі ринку.
33. **Менеджер** (англ. manager - керуючий) - в умовах сучасного виробництва фахівець з управління.
34. **Менеджер з персоналу** - фахівець, покликаний ефективно використовувати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації.
35. **Менеджмент** (від англ. To manage - управляти) - управління, керівництво, дирекція, адміністрація.
36. **Моделювання (метод)** - дослідження будь-яких явищ, процесів або систем об'єктів шляхом побудови і вивчення їх моделей; використання моделей для визначення або уточнення характеристик і раціоналізації способів побудови об'єктів.
37. **Методологія** - вчення про науковий метод пізнання; сукупність методів, застосовуваних в окремих науках.
38. **Світогляд** - цілісне уявлення про природу, суспільство, людину, що знаходить вираження в системі цінностей та ідеалів особистості, соціальної групи, суспільства.
39. **Модуль професії** - типовий елемент професії, властивий ряду професій , виділяється на основі спільності вимог до людини.
40. **Модель фахівця** - побудова узагальненого образу спеціаліста з конкретної професії, що включає: 1) професіограму; 2) професійно-посадові вимоги; 3) кваліфікаційний профіль (вимоги за розрядами і категоріями), 4) психограму (яку зазвичай складають психологи).
41. **Моніторинг** - огляд або спостереження за станом об'єкта з метою його контролю, прогнозу розвитку та охорони.
42. **Безперервна освіта** - освіта, що охоплює все життя людини , що включає в себе формальні (школа , інститут тощо) і неформальні (значущі люди , освітні курси без сертифікації тощо) види освіти , зв'язок між досліджуваними предметами і різними аспектами розвитку людини (фізичним , моральним , інтелектуальним і т.п.) на окремих етапах життя , здатність до асиміляції нових досягнень науки; вдосконалення умінь вчитися ;

стимулювання мотивації до навчання ; створення відповідних умов і атмосфери для навчання; реалізація творчого та інноваційного підходів , акцент на самоосвіті і т.п.

43. **Образ життя** - філософсько-соціологічне поняття, що охоплює сукупність типових видів життєдіяльності індивіда, соціальної групи, суспільства в цілому в єдності з умовами життя.

44. **Об'єкт праці** - конкретний трудовий процес, нормативно заданий, що включає предмет, засоби (знаряддя), цілі і завдання праці, правила виконання роботи та умови організації трудового процесу.

45. **Онтогенез (онтогенезіс)** - індивідуальний розвиток окремого організму (в т.ч. людини) від зародження до смерті. Онтогенез розглядають у єдності і взаємозумовленості з філогенезом - історичним розвитком.

46. **Оптанти, оптація** (від лат. Optatio - бажання, обрання) - що вибирає, робить самостійний і свідомий вибір; усвідомлена підготовка до "життя", до праці, планування, проектування професійного життєвого шляху.

47. **Організаційна культура** - інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності).

48. **Організація** (франц. organization від СР-століття. Лат. Organize - повідомляю стрункий вигляд, влаштовую) - внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія більш або менш диференційованих і автономних частин цілого, які обумовлені його будовою.

49. **Органопроєкції** - модель конкретного органу та пристрою для реалізації певної функції.

50. **Парадигма** (від грец. Paradeigma - приклад, зразок) – вихідна концептуальна схема, модель постановки проблем і їх вирішення, панівних протягом певного історичного періоду в науковому співтоваристві.

51. **Перцепція, перцептивний** - (від лат. Percipio - представлення, сприйняття) - складний процес прийому і перетворення інформації, що забезпечує відображення об'єктивної реальності й орієнтування в навколишньому світі; основні структурні одиниці процесу сприйняття людиною, свідоме виділення тієї чи іншої сторони чуттєво заданої ситуації, перетворення сенсорної інформації, що приводить до створення адекватного завданням діяльності та предметного світу образу.

52. **Прагматизм** (концепція) - напрям у філософії, що виходить з того, що інтелектуальні та моральні якості особистості закладені в її унікальній природі і їх прояв пов'язаний, насамперед, з індивідуальним досвідом людини.

53. **Предмет психології праці** - суб'єкт праці, тобто працівник, здатний до спонтанності і рефлексії своєї спонтанності в умовах виробничої діяльності.

54. **Продуктивність праці** - ефективність праці в процесі виробництва. Вимірюється кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції, або кількістю продукції, виробленої в одиницю часу.

55. **Професіограма** - описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності, зроблена за певною схемою і для вирішення певних завдань.
56. **Професійні деструкції** - поступово накопичені зміни сформованої системи діяльності й особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.
57. **Професійна рефлексія** - форма теоретичної і практичної діяльності людини, спрямована на осмислення своїх власних дій і їхніх законів.
58. **Професійна освіта** - оволодіння певними знаннями і навичками з конкретної професії та спеціальності; процес розвитку і саморозвитку особистості, пов'язаний з оволодінням соціально значущим досвідом людства, втіленим у знаннях, уміннях, творчій діяльності та емоційно-ціннісним ставленням до світу; необхідна умова діяльності особистості і суспільства щодо збереження та розвитку матеріальної і духовної культури.
59. **Професійне самовизначення** - пошук і знаходження особистісного сенсу в обраній, освоюваній і вже виконуваній трудовій діяльності, а також - знаходження сенсу в самому процесі самовизначення.
60. **Професійний вибір** - знаходження людиною найбільш зручного для неї місця у професійній спільності, а також умова планування та побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії.
61. **Професійна самосвідомість** - одна з необхідних умов пошуку людиною найбільш зручного для неї місця в професійній спільності, а також умова планування та побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії; виражене П.С. Забарвлене позитивним емоційним ставленням до справи, почуття гордості за свою сферу праці.
62. **Професія** (лат. *professio* від *profiteor* - оголошую своєю справою) - рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки і що є зазвичай джерелом існування.
63. **Професійна консультація** - надання допомоги людині у професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір проф. шляху з урахуванням його психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства.
64. **Професійна орієнтація** - компонент загальнолюдської культури, що виявляється у формі турботи суспільства про професійне становлення підростаючого покоління, підтримки та розвитку природних обдарувань, проведення комплексу заходів сприяння людині у професійному самовизначенні та виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням її потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці.
65. **Професійний відбір** - визначення ступеню професійної придатності людини до конкретної професії відповідно до нормативних вимог.
66. **Професійний підбір** - надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних її психологічних,

психофізіологічних особливостей, на основі результатів психологічної, психофізіологічної і медичної діагностики.

67. **Професіограма (психограма)** - портрет ідеального або типового професіонала, сформульований в термінах психологічно вимірних властивостей. П. виходить в ході психологічного аналізу професійної діяльності.

68. **Психодіагностика** (від грец psyche - душа і diagnosis - розпізнавання, визначення) - наука і практика постановки психологічного діагнозу, тобто з'ясування наявності і ступеня вираженості у людини певних психологічних ознак.

69. **Психотехніка** - напрям у психології, що розробляв питання застосування знань про психіку людини до вирішення практичних завдань, головним чином у плані вивчення проблем наукової організації праці.

70. **Релаксація** (від лат. Relaxatio - ослаблення) - процес встановлення термодинамічної рівноваги (повного або часткового) у фізичній системі, що складається з великого числа частинок; (фізіол.) розслаблення або різке зниження тонуусу скелетної мускулатури аж до повного знерухомлення.

71. **Рефлексія** (від пізньолат. Reflexio – звернення назад) - роздум, самоспостереження, самопізнання; (філософ.) форма теоретичної діяльності людини, спрямована на осмислення своїх власних дій і їхніх законів.

72. **Керівник** - одна з ролей менеджера в рамках системного підходу, пов'язана з відповідальністю за розстановку кадрів, правильне розуміння та виконання підлеглими поставлених завдань.

73. **Сакральність** - священний, заповітний; про слова, мови: що має як би магічний сенс, що звучить як заклинання.

74. **Сензитивні періоди** - періоди розвитку, в які розвивається організм, буває особливо чутливий до певного роду впливів навколишньої дійсності. Це періоди оптимальних термінів розвитку певних сторін психіки.

75. **Сенс праці** - внутрішній зміст, значення праці і ставлення до неї, що досягається розумом.

76. **Соціальний (роль, стереотип)** - громадський, що відноситься до життя людей і їх відносин в суспільстві.

77. **Соціометрія** - галузь соціальної психології, що вивчає міжособистісні відносини, приділяючи переважно увагу їх кількісному виміру; в сучасній соціальній психології певний набір методів дослідження міжособистісних відносин, що використовуються при вивченні малих груп з метою поліпшення керівництва.

78. **Спеціальність** (від лат. Species - рід, вид) - вид заняття в рамках однієї професії.

79. **Стиль** (життя тощо) - характерний вигляд, різновид чого-небудь, що виражається, наприклад, в сукупності використання прийомів поведінки, роботи, діяльності.

80. **Стрес** (від англ. Stress - напруга) - стан напруги, що виникає у людини або тварини під впливом сильних впливів.

81. **Суб'єктивна значимість праці** - важливість, значущість, роль праці у житті суб'єкта.
82. **Сугестія, суггестивное стан** - те ж, що навіювання: (психол.) вплив на особистість, що приводить або до появи у людини поза її волею і свідомістю певного стану, почуття, відносин, або до скоєння людиною вчинку, безпосередньо не пов'язаного з прийнятими нею нормами та принципами діяльності; (мед.) метод психотерапії – цілеспрямований словесний вплив на психіку хворого з лікувальною метою.
83. **Технократія** (від грец. Techne - мистецтво, ремесло, майстерність і kratos - влада, сила) - напрям у суспільній думці, який затверджує, що суспільство може цілком регулюватися принципами науково-технічної раціональності; орієнтація на управління соціальними процесами на основі технічних та ін вузькоспеціальних критеріїв, применшення ціннісно-етичного виміру політики; шар фахівців - вищих функціонерів монополізованого виробництва і державного апарату.
84. **Тренажер** (від англ. Train - тренувати, навчати) - навчально-тренувальне пристрій для вироблення навичок і вдосконалення техніки керування машиною, механізмом.
85. **Трудовий пост** - одна з форм існування професії; це обмежена внаслідок поділу праці і зафіксована галузь докладання зусиль людини.
86. **Фрустрація** (від лат. Frustratio - обман, невдача) - психологічний стан, виникає в ситуації розчарування, нездійснення якої-небудь значущої для людини мети, потреби.
87. **Харизма** (грец. charisma - милість, божественний дар) - 1) виняткова обдарованість; 2) приписування особистості богоданних властивостей, що викликають захоплення нею.
88. **Харизматичний** (лідер, особистість, влада) - людина, наділена в очах її послідовників авторитетом, заснованим на виняткових якостях її особистості - мудрість, героїзм, "святість."
89. **Хронометраж** - метод вивчення витрат часу на безпосереднє виконання заданої операції шляхом спостереження і вимірювання циклічно повторюваних її елементів.
90. **Циклографія** (від грец syklos - круг) - метод вивчення руху людини шляхом фотографування точок, що світяться на рухомих частинах тіла.
91. **Почуття причетності з суспільством** - здатність усвідомлювати, розуміти, відчувати позитивні переживання через причетність до життя суспільства на основі відчуттів, вражень.
92. **Еліта** - (від франц. Elite - краще, добірне) - в соціології та політології вищий шар (або шари) соціальної структури суспільства, що здійснює важливі соціальні та культурні функції.
93. **Ергатична система** - складна система управління, складовий елемент якої - людина-оператор.
94. **Ергатична функція** - складна функція управління, складовий елемент якої - людина-оператор.

95. **Ергографія** (від грец. Ergon - робота) - графічна реєстрація роботи окремого м'яза або групи м'язів приладом ергографом з метою вивчення процесів втоми і відновлення.

96. **Ергометрія** (від грец. Ergon - робота) - метод вимірювання працездатності окремого м'яза або групи м'язів і функціональних змін в організмі під час фізичного навантаження, заснований на виконанні дозованої механічної роботи.

97. **Ергономіка** (від грец. Ergon - робота і nomos - закон) - комплексне вивчення людини в праці на стику різних наук. Це вивчення різноманітної системи "людина - колектив - машина - середовище - соціум - культура - природа".

Перелік основних професійно важливих якостей, що використовуються при складанні аналітичної професіограми

1. Мислення, інтелект

- 1) продуктивне (творче) – репродуктивне;
- 2) наочно-образне;
- 3) наочно-дійове;
- 4) словесно-логічне (вербальне і невербальне);
- 5) практичне і теоретичне;
- 6) інтуїтивне – логічне;
- 7) загальна ерудиція;
- 8) спеціальні (конкретні знання і мислительні уміння).

2. Сприйняття

- 1) зорове; розрізнення кольорів;
- 2) слухове;
- 3) тактильне;
- 4) смакове;
- 5) міжособистісне, соціальне.

3. Пам'ять, об'єм пам'яті, швидкість запам'ятовування

- 1) довільна і мимовільна;
- 2) короткочасна і довготривала;
- 3) сенсорна;
- 4) логічна;
- 5) образна;
- 6) емоційна;
- 7) сенсомоторна (рухова).

4. Увага

- 1) довільна і мимовільна;
- 2) стійка і нестійка.

5. Властивості нервової системи

- 1) сила;
- 2) рухливість;
- 3) врівноваженість;
- 4) лабільність і динамічність.

6. Рухливі характеристики

- 1) координація рухів;
- 2) швидкість реакції.
- 3) тремор рук;

7. Комунікативні характеристики

- 1) екстравертність – інтровертність;
- 2) організаторські здібності, готовність до лідерства;
- 3) комунікативні здібності,

- 4) мова: зовнішня – внутрішня, усна – письмова, висота, тембр голосу, сила.
- 5) Комунікативна вихованість і такт;
- 6) Почуття гумору,

8. Мотивація

- 1) професійні інтереси і схильності;
- 2) стійкість мотивів;
- 3) погодженість мотивів.

9. Ціннісно-моральні характеристики

- 1) співвідношення професійних і непрофесійних цінностей;
- 2) ієрархія цінностей (загальна і професійна);
- 3) смисли професійної діяльності і їх відповідність загальним життєвим змілам; рівень усвідомлення цих смислів;
- 4) доброта;
- 5) чесність, порядність;
- 6) відповідальність, виконавство ;
- 7) самокритичність;

10. Вольові характеристики

- 1) сміливість, рішучість;
- 2) цілеспрямованість;
- 3) усвідомленість відповідних дій;
- 4) емоційна стійкість;
- 5) схильність до ризику.

11. Естетичне почуття, художній смак

- 1) конкретні естетичні здібності (музичні, художні, моторні та ін);
- 2) продуктивна і репродуктивна художня орієнтація.

12. Професійний і життєвий досвід

- 1) здатність розумно усвідомлювати важкі життєві і професійні ситуації;
- 2) здатність розумно діяти у важких ситуаціях.

13. Психофізіологічні характеристики людини

- 1) фізична сила;
- 2) витривалість;
- 3) втомлюваність.

14. Загальний стан психічного і фізичного здоров'я і його адекватна самооцінка людиною

Рекомендована література

Базова:

- 1.Абульханова К.А. Время жизни и время личности/ Абульханова К.А .– СПб.:Алетейя, 2001.
- 2.Андреева Г.М. Социальная психология/ Андреева Г.М. – М:Изд-во Моск.ун-та, 2004.
3. Баклицький І.О. Психологія праці/ Баклицький І.О – К.;, Знання, 2008. – 655 с.
- 4.Баранцев Р.Г. Синергетика в современном естествознании / Баранцев Р.Г. – М.: Едиториал УРСС, 2003.
- 4.Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Введение в акмеологию / Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. – Калуга:КГПУ, 2001.
- 5.Введение в эргономику/Под ред.. В.П.Зинченко. – М.: Сов. Радио. – 1974.
2. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология / Геберт Д., фон Розенштиль Л. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2006.
3. Голиков Ю.А. Методология психологических проблем проектирования техники/Голиков Ю.А. – М.:ПЕР СЭ, 2003.
4. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека/ Деркач А.А, – М.:РАГС, 2000.
5. Дмитриева М.А, Крилов А.А. Инженерная психология и психология труда / Дмитриева М.А, Крилов А.А. – Л.:ЛГУ, 1979.
6. Занковский А.Н. Организационная психология/ Занковский А.Н. – М.: Флінта, 2000.
7. Зинченко В.П., Мунипов В.М.Основы ергономики/ Зинченко В.П., Мунипов В.М.- М.: Изд-во МГУ, 1988.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий/ Зеер Э.Ф. – Екатеринбург:Деловая книга, 2003.
9. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности/ Иванова Е.М. –М.:Изд-во Моск. Ун-та, 1987.
10. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности/Иванова Е.М. – М, 1992.
- 11.Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофман Е. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология/ Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофман Е. – Харьков:Изд-во «Гуманитарный Центр», 2005.
- 12.Козаков В.А. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Підручник. У 2-х ч. – Ч.1. Психологія суб'єкта діяльності. – К.: КНЕУ, 2000.– 243с.
- 13.Крушельницька Л.В. Фізіологія і психологія праці. Навчальний посібник.– К.: КНБУ, 2000.– 232с.

- 14.Климов Е.А. Введение в психологию труда/ Климов Е.А. – М.:Узд-во МГУ, 1988.
- 15.Леонова А.Б., Чернишова О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития/ Леонова А.Б., Чернишова О.Н. – М.:Радикс, 1995.
- 16.Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность/А.Н.Леонтьев. – М.:Политиздат, 1975.
- 17.Ломов Б.Ф. Состояние и перспективы развития психологии в СССР/Ломов Б.Ф. // Вопросы психологии. – 1971. – № 5. – С. 3-12.
- 18.Маркова А.К. Психология профессионализма /Маркова А.К. – М.:РАГС, 1996.
- 19.Малхазов О.Р.Психологія праці:Навчальний посібник/Малхазов О.Р. – К.: Центр учб. Літератури, 2010. – 208 с.
- 20.Носкова О.Г. Психология труда/ Носкова О.Г. – М.: Академия, 2004.
- 21.Обознов А.А. Психологическая регуляция операторской деятельности/ Обознов А.А. – М.: ИП РАН, 2003.
- 22.Платонов К.К. Вопросы психологии труда/ Платонов К.К. – М.:Медицина, 1970.
- 23.Педагогічні основи трудового становлення і професійного самовизначення учнівської молоді. / За ред. М.П. Тименка.– К.: Інститут педагогіки АПН України,1996.– 268с.
- 24.Пряжников Н.С. , Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства/ Пряжников Н.С. , Пряжникова Е.Ю. – М:Академия, 2004.
- 25.Психология труда:Учебник /Под ред.. А.В.Карпова. – М., 2003.
- 26.Семиченко В.А. Психология деятельности/ В.А.Семиченко. – К.:Издатель Эшке А.Н, 2002. – 247 с.
- 27.Толочек В.А. Современная психология труда/ Толочек В.А. – СПб.:Питер, 2005.
- 28.Эргономика /Под ред. А.А.Крылова и Г.Суходосльскаого. – Л.:Изд-во МГУ, 1979.

Допоміжна:

1. Андрющук А.А., Глемб И.Л. Профессионально - ориентированные системы тестирования.– Луганск: Изд-во Восточно-укр. гос. ун-та, 1997.– 66с.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни/ Абульханова-Славская К.А. – М.:Мысль, 1991.
3. Бодров В.А. Информационный стресс /Бодров В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2000.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности/ Бодров В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности:Теоретические и прикладне проблемы/ Бодров В.А. –М.: ИП РАН, 2006.
6. Гуревич К.М. Основне свойства нервной системы и профессиональная пригодность/ Гуревич К.М. – М.:Наука, 1970.

7. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости/ Демин А.Н. – Краснодар:КГУ, 2004.
8. Пряжников Н.С. Этические проблемы психологи/ Пряжников Н.С. – М.:Узд-во МПСИ, 2004.
9. Толочек В.А. Профессиональный отбор и психологические тесты/ Толочек В.А. – М., 2007.
10. Франкл В. Человек в поисках смысла/ Франкл В. – М.:Прогресс, 1990.
11. Хайдеггер М. Бытие и время/ Хайдеггер М. – Харьков:Фолио, 2003.
12. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования/ Холодная М.А. – СПб.:Питер, 2002.

Інформаційні ресурси:

www.hbuiv.ua

www.ipe.poltava.ua

www.rambook.ru

[www/urss.ru](http://www.urss.ru)

<http://psyua.com.ua/page/zakon.php>

www.payho.ru

www/psicology.ru