

**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ  
ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

(на прикладі працівників ПрАТ «Лантманнен Акса»)

Студентки 2 курсу, 3 м групи  
Спеціальності 08.03010201  
Спеціальність Психологія  
Спеціалізації «психологія»

Савенок Вікторії Вікторівни

Науковий керівник  
канд. психол. наук, доцент

Вербицька Людмила  
Федорівна

Науковий консультант  
канд. психол. наук, доцент

Скуловатова Олена  
Вікторівна

Керівник освітньо–професійної  
програми  
д-р психол. наук, професор

Корольчук Валентина  
Миколаївна

**КИЇВ - 2018**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	2
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	7
Висновки до першого розділу.....	13
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	15
Висновки до другого розділу.....	24
<b>РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	25
3.1 Умови і особливості діяльності операторів підприємства ПрАТ «Лантманнен Акса».....	25
3.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей операторів.....	31
3.3 Зміст психологічної програми формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства .....	46
Висновки до третього розділу.....	48
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	50
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	53
<b>ДОДАТКИ</b> .....	63

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Одним з основних факторів, який визначає вимоги сучасної діяльності до спеціаліста, є зміни, що відбулися у соціально-економічній сфері, коли різко загострилась конкуренція, збільшилися ризики й протиріччя у галузі виробництва і різко збільшився попит на фахівців робітничих професій. Основними визначальними компонентами професійної придатності є професійно важливі якості (ПВЯ), що у професіогенезі розглядаються, як якості, які необхідні особистості для успішного розв'язання професійних завдань.

Нині виробництво залишається головним споживачем кваліфікованих людських ресурсів і основною рушійною силою розвитку, що зумовлює високі вимоги до професійної компетентності фахівців виробничого підприємства. З іншого боку, якість професійної діяльності персоналу на підприємстві безпосередньо впливає на рівень економічних показників, та на можливості забезпечення професійного зростання, реалізації соціального пакету на підприємстві [24, 38, 66, 75, 88 ].

Над проблемою психологічних детермінант та умов і особливостей професійної діяльності працювали такі науковці (П. Анохін [6], А. Бодалев [8], В. Бодров [10], Зеер [18], Є.Льїн [20], Л. Карамушка [22], М. Корольчук, В. Крайнюк [38], Г. Ложкін [44], М. Макаренко [47], С. Миронець [56], С. Максименко [50]. Останніми десятиліттями поза увагою виявилися працівники виробничого підприємства. Вченими вирішувалися, перш за все, наступні питання: підвищення ефективності підприємницької діяльності (Л. Карамушка [21], С. Максименко і А. Мазаракі [66]); психологічна сутність

діяльності в системі «Людина – Машина»; особливості діяльності ризиконебезпечних професій (С. Миронець [56], М. Корольчук, В. Крайнюк О. Тімченко та інші [76]).

Проте, залишається недостатньо вивченим питання, що стосується безпосередньо професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства. В Україні з кожним роком стає все менше виробничих підприємств, які забезпечують не тільки споживчий ринок України, а й споживчий ринок найближчих країн. Тому, на нашу думку, значна вагомість, актуальність проблеми та недостатній рівень її опрацювання і зумовили вибір теми дослідження випускної кваліфікаційної роботи **«Психологічні детермінанти професійно важливих якостей персоналу підприємства (на прикладі працівників ПрАТ «Лантманнен Акса»)»**.

**Мета дослідження** полягає у визначенні структури психологічних детермінант та змісту професійно важливих якостей персоналу підприємства і розроблені психологічної програми щодо психологічного забезпечення її ефективності в професійній діяльності.

**Об'єкт дослідження** - професійно важливі якості фахівців виробничих підприємств.

**Предмет дослідження** – особливості психологічних детермінант професійно важливих якостей операторів підприємства ПрАТ «Лантманнен Акса».

Для реалізації визначеної мети дослідження, нами було поставлено ряд **завдань**:

1. З'ясувати науково-теоретичні підходи щодо вивчення професійно важливих якостей фахівців виробничого підприємства.
2. Обґрунтувати психологічний інструментарій та розробити концептуальну модель дослідження.

3. Здійснити аналіз психологічних особливостей діяльності та емпірично визначити структуру психологічних детермінант, рівень розвитку професійно важливих якостей операторів на виробничому підприємстві ПрАТ «Лантманнен Акса».
4. Розробити психологічну програму формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства та визначити її ефективність.

Емпіричною базою для дослідження визначено працівників операторського профілю ПрАТ «Лантманнен Акса». Вибірку склали 53 працівника підприємства віком від 25 до 45 років.

#### **Методи дослідження.**

Для досягнення мети, розв'язання завдань дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих теоретико-емпіричних методів:

– *теоретичні*: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних і емпіричних даних;

– *емпіричні*: констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; бесіда, інформативний комплекс психодіагностичних методик;

– *математичної статистики*: аналіз і порівняння статистичних даних за *t*-критерієм Стьюдента (пакет статистичних програм для ПК SPSS 20.0 for Windows). У процесі дослідження було використано наступні психодіагностичні методики: тест Е. Ландольта (в модифікації В.М. Сисоєва) кількісні та якісні параметри працездатності за 8 показниками (М. Корольчук, В. Крайнюк) [38]; з метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана»; дослідження вольової саморегуляції – здійснювалося за тестом опитувальником (А. Зверьков та Е. Ейдман); методика «Професійна мотивація» (В. Бодров) [9].

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що вперше:

- емпірично визначено структуру психологічних детермінант, особливості професійно важливих якостей та ефективність психологічної програми, що виявляється на професійному, індивідуально-психологічному, мотиваційному, емоційно-вольовому рівнях.
- здійснено аналіз психологічних особливостей діяльності операторів на виробництві підприємства «Лантманнен Акса», що розглядається нами як операторська з нічними змінами, напруженою діяльністю та необхідністю адекватного рівня вольової саморегуляції;
- розроблено психодіагностичний інструментарій, психологічну програму і концептуальну модель дослідження та формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства «Лантманнен Акса»;

*удосконалено:*

підбір комплексу методик, що дало можливість розробити концептуальну модель дослідження;

*набули подальшого розвитку:*

наукові підходи щодо використання психологічних засобів формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства (емоційно-вольової, мотиваційної, професійної сфер).

**Практичне значення проведеного дослідження** полягає у тому, що апробовано тест Е. Ландольта (в модифікації В. Сисоева), який дає змогу визначити кількісні та якісні параметри працездатності та функціональних можливостей працівників виробничої сфери, що можуть бути застосовані у різних галузях професійної діяльності.

Матеріали дослідження використовуються у роботі практичного психолога на підприємстві ПрАТ «Лантманнен Акса» під час відбору та

атестації персоналу, а також при проведенні психологічних тренінгів для співробітників, що спрямовані на підвищення емоційно-вольової сфери, мотивації до діяльності.

Отримані результати рекомендовано до використання при впровадженні заходів психологічного супроводу навчальної та професійної діяльності у закладах вищої освіти.

Результати експериментального дослідження можуть бути використані у підготовці до вивчення таких дисциплін, як: «Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах», «Інженерна психологія», «Експериментальна психологія», «Психодіагностика», «Психофізіологія».

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження було обговорено на Міжнародній науково-практичній конференції студентів та молодих вчених КНТЕУ «Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності» (м. Київ, 01 грудня, 2017 року); студентській науковій конференції «Пріоритети соціально-економічного розвитку суспільства»(ФЕМП, КНТЕУ, 2018 року); опубліковано статтю в збірнику «Організаційна та економічна психологія» : зб. наук. ст. студ. / відп. ред. М. С. Корольчук . – Київ: Київ. нац. торг. – екон. Ун-т, 2018. – Ч. 2 – С.   

**Структура роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (92), та 3 додатків. Основний текст роботи викладено на 52 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Професійна діяльність людини-оператора ускладнюється відсутністю точних знань про психічні можливості людського організму, який включається в контур управління створених та існуючих систем “людина-техніка-середовище”, індивідуальними відмінностями центральної нервової системи людини та іншими показниками, що характеризують психомоторну діяльність.

Операторська праця у виробничих системах характеризується впливом на психіку фахівців ряду негативних факторів, таких як: обмежене фізичне навантаження; статична поза в діяльності; високий рівень концентрації уваги; наявність нічних змін (С. Василенко, М. Корольчук, Г. Ложкін, М. Макаренко). Тому можна стверджувати, що умови операторської праці в системах типу “людина-техніка” за своєю характеристикою є напруженими, які спричиняють значний негативний вплив на психіку фахівців й знижують ефективність професійної діяльності, що вимагає від фахівця певних професійно важливих якостей (М. Корольчук, В. Клименко, В. Лебедев, О. Малхазов, С. Миронець, В. Осьодло).

У підтримці високої працездатності і функціональних можливостей працівників виробничої сфери за операторськими спеціальностями постійно зростає роль психологічного забезпечення професійної діяльності, що має на меті проведення ряду заходів, спрямованих на підвищення працездатності фахівців у різні періоди діяльності. Система психологічного забезпечення професійної діяльності в умовах підприємства спрямована на формування, збереження, підтримку та відновлення оптимальної працездатності фахівців (М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Г. Ложкін, С. Миронець). Вона включає



заходи та засоби, що можуть застосовуватися як під час діяльності (психологічну діагностику, психологічну допомогу, психологічне супроводження професійної діяльності), так і задовго до її початку (професійний відбір, психологічну підготовку, психологічний вплив, ергономічні аспекти обладнання робочого місця та умов придатності до життєдіяльності) (М. Корольчук, В. Клименко, В. Лебедєв, О. Малхазов, С. Миронець, В. Осьодло, Є. Потапчук).

У психології під ПВЯ традиційно розуміють здатності людини до професійної діяльності в широкому сенсі цього слова [2, 8, 50, 55, 66]. Професійна придатність залежить не стільки від сукупності початкових ПВЯ, скільки від їх структури. До професійно-важливих якостей відносять: природні задатки; професійні знання, навички і компетентності, що отримують у процесі професійного навчання і самопідготовки; індивідуальні психологічні особливості (ІПО) фахівців (мотивація, спрямованість, характер); психофізіологічні особливості (темперамент, особливості вищої нервової діяльності); особливості психічних процесів (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява) [10, 15, 18, 19, 27, 32, 36, 47, 49].

На думку більшості вчених, професійно-важливі якості розглядають як внутрішні умови, через які взаємно пов'язані зовнішні впливи і вимоги діяльності, що є основою формування психологічної системи діяльності. Окрім того ПВЯ є психологічним потенціалом для формування знань, навичок і умінь, які виявляються необхідною умовою й цінним ресурсом для формування професійних компетентностей. А також є пропозиція віднести до професійно-важливих якостей психологічні особливості сенсорної, розумової, моторної діяльності, а також особливості уваги, мислення, пам'яті, емоційно-вольової сфери та індивідуально-типологічні властивості особистості [5, 17, 31, 36, 23, 66, 71].

Вчені М. Макаренко, К. Платонов та інші відзначають, що крім індивідуальних якостей особистості, а саме окремі психічні і психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), до ПВЯ також відносяться фізичні якості, що вимагають певні професії і сприяють успішному оволодінню цією професією [47, 67]. Такі науковці, як М. Корольчук, О. Кокун, М. Макаренко, Н. Пряжніков вважають, що ПВЯ є інтегрованими психофізіологічними і психологічними утвореннями, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності [32, 36, 47, 73]. Деякі фахівці звертають увагу на структуру ПВЯ як визначальний критерій, що забезпечує формування професійної придатності суб'єкта. Так, Є. Клімов виокремлює п'ять основних складових професійно-важливих якостей, а саме: 1. Громадські якості як рівень ідейних моральних цінностей людини як члена колективу, суспільства; 2. Ставлення до праці, професії, а також інтереси та схильності до даної сфери діяльності; 3. Дієздатність, яка утворюється якостями, важливими в багатьох і різних видах діяльності (широта розуму, його глибина, гнучкість та ін.); 4. Окремі, конкретні, спеціальні здібності, що вважаються, як важливі для даної роботи, професії або для відносно вузького їх кола; 5. Навички, звички, знання, досвід [30]. Водночас більшість вчених виокремлюють чотири основні групи індивідуальних якостей, що утворюють у сукупності структуру професійної придатності до їх застосування, а саме: абсолютні ПВЯ - властивості, необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально припустимому або нормативно-заданому – середньому рівні; відносні ПВЯ, що визначають можливість досягнення суб'єктом високих («наднормативні») кількісних і якісних показників діяльності («ПВЯ майстерності»); мотиваційна готовність до реалізації тієї чи іншої діяльності (доведено, що висока мотивація може істотно компенсувати недостатній рівень розвитку багатьох інших ПВЯ [6, 8, 10, 15, 19, 31, 32, 34, 40, 66, 73, 76].

Таким чином, потрібно зазначити, що будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи ПВЯ, що у свою чергу, потребує їх певної сукупності, яка є їх закономірно організованою політипологічною системою. Система професійно-важливих якостей виступає як певна сукупність суб'єктивних властивостей, що виявляється специфічною для тієї чи іншої діяльності. Вона не задана в готовому вигляді, а формується у суб'єкта праці в професіогенезі під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників і зумовлює ефективність професійної діяльності.

До того ж, аналіз літератури показав різноманіття наукових підходів щодо понятійного апарату, змісту, впливу на формування професійних особливостей зовнішніх і внутрішніх чинників і те, що дослідження, в основному, спрямовано на фахівця системи «людина – техніка».

Виробництво залишається головним споживачем кваліфікованих людських ресурсів і основним двигуном прогресу, тим самим ставить високі вимоги до професійної компетентності фахівців виробничого підприємства. З іншого боку, якість професійних навичок персоналу на виробництві безпосередньо впливає на рівень професіоналізму фахівця і його професійну компетентність. Науковці професійну компетентність працівників визначають як сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює у виробничій галузі, здійснює діяльність у певному колі робіт, добре володіє технологією, має ґрунтовні знання щодо властивостей матеріалів, методів виконання дій у межах своїх посадових обов'язків тощо. Крім того, на думку науковців, які займаються даною проблемою, компетентний робітник має володіти стійкими навичками роботи на конкретному обладнанні та з різноманітними матеріалами, має мати великий досвід роботи, на основі якого, а також на основі одержаних знань, здатен приймати правильне рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації. Оператор також має бути здатним спрогнозувати результати і наслідки дій, що виконуються за прийнятим рішенням, оскільки має розуміти міру

відповідальності стосовно своїх дій у сфері виконуваної роботи [36, 47, 67, 77, 82, 88, 89].

Відповідно, сучасний кваліфікований робітник повинен бути готовим мобільно пристосовуватися до динамічних змін у технологічних процесах, швидко оволодівати прийомами роботи на новітньому обладнанні тощо. На сучасному етапі від робітничих кадрів також очікують наявності умінь адаптуватися до умов міжнародного ринку праці. Недостатня професійна компетентність робітників призводить до зниження темпів розвитку підприємств

Отже, професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал особистості та її індивідуально – типологічні психологічні якості; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею. Формування професійної придатності забезпечує оптимальну функціональну організацію та умови професійної діяльності, її високу ефективність та якість, безпеку праці, професійне вдосконалення, охорону здоров'я та задоволеність професійною діяльністю. Професійну атестацію ще іноді називають оцінюванням професійних якостей і навичок та відповідності кваліфікації цієї особи тій посаді, що вона займає (ухвалює рішення атестаційна комісія). Отже, у конкретної особи не може бути повністю готової придатності до певної діяльності доки вона не включилася в професійну підготовку та відповідну трудову діяльність (відомо, що спеціальні здібності формуються в процесі діяльності). Зважаючи на те, що всі люди відрізняються один від одного за своїми особистісними якостями, можна розглядати професійну придатність як сукупність певних професійно важливих якостей. Професійно важливі якості людини – це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, як необхідні так і достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні та які значущо та позитивно взаємопов'язані з основними результативними параметрами

професійної діяльності особистості – якістю, надійністю, ефективністю. ПВЯ – це ті якості особистості, які зумовлюють успішність опанування певною професією та суттєво впливають на результати професійної діяльності. До професійно важливих якостей особистості як суб'єкта діяльності відносяться фізичні, психологічні та професійно-освітні характеристики.

Загальний перелік професійно важливих якостей для всіх операторів склали К. Платонов, В. Бодров, М. Макаренко. Цей перелік містить 70 окремих елементів, які розподілені на 4 класи та 12 груп. Перший клас ПВЯ включає 3 групи моторних якостей: 1) локомоторні (максимальна м'язова сила; фізично-динамічна та фізично-статична витривалість); 2) нейродинамічні (сила, врівноваженість та рухливість нервових процесів; проста та диференційована сенсомоторна реакція); 3) психомоторні (темпо-ритм рухів, точність та координація рухів; реакція на рухомий об'єкт, кінематометрія). Другий клас ПВЯ складається з таких 3-х груп якостей: 1. Сенсорні (сенсорна та темнова адаптація; гострота зору та слуху, хроматичний зір, поріг чутливості до сенсорних стимулів; тактильна температурна, нюхова та смакова чутливість). 2. Перцептивні (вибірковість, цілісність та константність сприйняття; сприйняття величини/форми, об'ємності, віддаленості предметів; сприйняття швидкості руху та часу, просторові уявлення). 3. Атенційні. Третій клас ПВЯ визначає три групи когнітивних якостей: мнемічні, імаженативні; інтелектуальні. Четвертий клас ПВЯ включає такі характерологічні якості: вольові, емоційні, комунікативні (6). За даними вищезазначених авторів переліку для операторів транспортних засобів найбільше значення мають психомоторні якості – вони складають майже 40% питомої ваги в загальній структурі ПВЯ (5). Методи психофізіологічної діагностики відіграють провідну роль у визначенні ПВЯ операторів. Надійність діяльності визначається сукупністю професійних, технічних, організаційних факторів, але з погляду професійної придатності провідними передумовами її виступають саме

психофізіологічні особисті суб'єкта діяльності [2, 8, 10, 13, 18, 29, 32, 36, 47, 48, 52 ].

Розробка Системи професійного психофізіологічного відбору була розпочата в 1999 році, для цього були фахівці Головного навчально-методичного центру (ГНМЦ) Держгірпромнагляду України і кафедри авіаційної, морської медицини та психофізіології Української військово-медичної академії, а також профільних НДІ АМН і МОЗ України. За наказом Держнаглядохоронпраці від 04 травня 2005 року затверджено положення про Систему професійного психофізіологічного відбору працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки (СППФВ). З вересня 2005 року ГНМЦ приступив до поетапного розгортання Науково-медичних центрів психофізіологічної експертизи. На сьогодні ГНМЦ здійснено біля п'яти тисяч психофізіологічних обстежень. Ключовою ланкою психофізіологічної експертизи є розроблена правова база, яка детально регламентує заходи щодо організації та здійснення такої експертизи. Наявна нормативно-правова база охоплює різні рівні, зокрема міжнародний, державний, міжгалузевий і на кожному з них регламентуються заходи психофізіологічної експертизи. При проведенні психофізіологічної експертизи з метою оцінки ПВЯ використовуються два основних класи методик: 1) методики спостереження та співбесіди; 2) Діяльнісні тестові методики. Діяльнісні тестові методики характеризуються високою надійністю та валідністю, забезпечують високий рівень ефективності та стандартності обстеження. Проте не варто відкидати діагностичні можливості методики спостереження та співбесіди, оскільки вони є найбільш традиційними для діагностики індивідуальних особливостей та станів людини у її поведінкових проявах.

### **Висновки до першого розділу**

Встановлено, що наукові підходи щодо сутності і структури професійно важливих якостей розглянуто різнобічно та неоднозначно. Певна частина

науковців, розглядаючи професійно важливі якості, в основу покладають емоційно-вольову сферу, інші мотиваційну або акцент роблять на психологічні властивості.

Нині професійно важливі якості працівників визначають як сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює у виробничій галузі, здійснює діяльність у певному колі робіт, добре володіє технологією, має ґрунтовні знання щодо властивостей матеріалів, методів виконання дій у межах своїх посадових обов'язків тощо. Окрім того, компетентний працівник має володіти стійкими навичками роботи на конкретному обладнанні та з різноманітними матеріалами, мати великий досвід роботи, на основі чого здатен приймати правильне рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації.

На наш погляд професійно важливі якості бажано розглядати у взаємозв'язку зовнішніх вимог професії щодо особистої їх відповідальності як внутрішнього компонента на психологічному, професійному, соціальному, функціонально-динамічному та з урахуванням здібностей, що у сукупності забезпечує ефективну професійну діяльність.

Тобто, будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи ПВЯ, що у свою чергу, потребує їх певної сукупності, яка є їх закономірно організованою системою.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### **Організація дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей персоналу**

Для розв'язання поставлених завдань нами було використано комплекс взаємопов'язаних методів дослідження, таких як: теоретичних (аналіз проблеми професійно важливих якостей у сучасній науковій літературі; узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики); емпіричних (психологічні спостереження використовувалися у дослідженні особливостей прояву професійно важливих якостей працівників на підприємстві), бесіда як метод емпіричного дослідження використовувалася для отримання інформації через усне опитування, що дає змогу усвідомити причини труднощів і шляхи їх подолання, у нашому дослідженні використано метод аналізу результатів діяльності, порівняльний аналіз, опитування), а також психодіагностичні, які спрямовано на визначення працездатності, емоційно-вольової та мотиваційної сфер.

У дослідженні, що проводилося впродовж 2017-2018 р., брало участь 53 працівників підприємства ПрАТ «Лантманнен Акса» чоловічої статі віком 25 – 50 років.

За 100 % співвідношенням ось така картина: машиністи тістообробних машин – 16,7%; машиністи дробильних установок – 23,3%; оператор лінії у виробництві харчової продукції (мюслі) – 33,3%; Оператор пакетоформувальних машин – 26,7%.



Отже, така вибірка респондентів дає змогу сповна дослідити професійно важливі якості операторів.

Мета та завдання дослідження визначили логіку експериментальної роботи, що проводилася у три етапи (табл. 2.1)

Таблиця 2.1

### Етапи та завдання дослідження

Етапи та завдання дослідження	Кількість досліджуваних осіб
Підготовчий (грудень 2017р. – березень 2018р.) Вивчення та теоретичний аналіз сучасної психологічної літератури з проблем визначення психологічних детермінант професійно важливих якостей персоналу підприємства.	
Експериментальний: (квітень – червень 2018 р.) Підбір груп для дослідження. Проведення дослідження осіб зазначених спеціальностей (машиністи тістообробних машин, машиністи дробильних установок, оператор лінії у виробництві харчової продукції (мюслі), оператор пакетоформувальних машин). Здійснено аналіз психологічних особливостей діяльності та емпірично визначено структуру психологічних детермінант, рівень розвитку професійно важливих якостей операторів на виробничому підприємстві ПрАТ «Лантманнен Акса».	53 особи
Завершальний (липень – жовтень 2018 р.). Розроблення психологічної програми формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства та визначення її ефективності. Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження.	15 осіб експеримент 20 осіб констатуючий експеримент

На першому етапі вивчався стан розроблення проблеми суб'єкта цієї діяльності у науковій літературі, визначалися об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження. Обґрунтовано батарею методик, основні поняття та підходи щодо

дослідження проблеми. Здійснювався збір результатів методом спостереження. Групи були підібрані за подібними об'єктивними показниками результатів підготовки (усіх видів), фізичної підготовленості і об'єктивним показником загальної дисциплінованості, відповідальності.

Емпіричний: (квітень – червень 2018 р.)

Проведення дослідження осіб зазначених спеціальностей (машиністи тістообробних машин, машиністи дробильних установок, оператор лінії у виробництві харчової продукції (мюслі), оператор пакетоформувальних машин).

Розроблення програми та методики дослідження. Проведення експерименту. Особливості професійно важливих якостей персоналу підприємства.

Завершальний (липень – вересень 2018 р.).

Розроблення психологічної програми формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства та визначення її ефективності. Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження. Були сформульовані висновки.

Отже, програма експериментального дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей персоналу підприємства була розроблена відповідно до науково-методологічних положень експериментальної психології.

### **Обґрунтування методів та методик дослідження**

Методика дослідження розроблялася комплексно і в узагальненому вигляді включала: по-перше, експеримент, під час якого проводилося дослідження і порівняльне вивчення професійно важливих якостей. Необхідну методичну основу для порівняльного вивчення процесу становлення склали: методика оцінки рівня професійно важливих якостей, науково-методологічні прийоми виявлення і виміру чинників, що впливають на професійно важливі якості особистості; по-друге, сукупність психологічних методів і прийомів, що

забезпечують отримання емпіричних даних у ході експериментальної роботи; по-третє, методи і техніку кількісного та якісного аналізу зібраної інформації, а також її психологічної інтерпретації

Під час створення і розроблення методики дослідження використовувався накопичений наукою досвід аналізу професійно важливих якостей фахівців [10, 35, 36, 38, 54, 57, 66, 69].

Отже, виходячи з розглянутого досвіду вивчення процесу було обрано систему показників, що стали основою нашої роботи, а саме: дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей персоналу підприємства.

На початковій стадії дослідження були використані такі методики: аналіз документів, який дозволив вивчити й проаналізувати біографічні дані, особливості життєвого шляху, виховання і досвіду, отриманого працівниками. Аналіз документів був допоміжним джерелом інформації і застосовувався на етапі ознайомлення зі співробітниками. Так, під час усного опитування, індивідуальних групових бесід з працівниками уточнювалися особливості їх характеристики, оцінювався рівень його становлення як командира відповідно до певних показників і вироблених критеріїв [10, 49, 62, 70, 75].

У подальшому нами застосовувався метод тестування – психологічної діагностики, який організований у формі стандартизованих запитань або завдань. Тестовий метод дав можливість з певною ймовірністю встановити рівень розвитку навичок, знань, особистісних характеристик, психічних станів працівників підприємства [32, 35, 62, 71].

Отже, на підставі отриманих результатів було відібрано найбільш інформативну кількість тестових методик, що повністю відповідали завданням дослідження.

Професійно важливі якості операторів підприємства визначали за тестом Е. Ландольта (в модифікації В. Сисоєва) кількісні та якісні параметри

працездатності [38].; визначення виразності та ієрархії ПВЯ працівників підприємства здійснювали за професіографічним опитувальником О. Ліпмана: блок сенсомоторика; увага; мотиваційна сфера; емоційно-вольова сфера; мотиваційну сферу спеціалістів виробничого підприємства досліджували за методикою «Професійна мотивація» (В. Бодров); дослідження вольової саморегуляції – тест опитувальник, запропонований А. Зверьковим та Е. Ейдманом [9].

Таблиця 2.2

## Методики дослідження

№ п/п	Назва Методики	Кількість досліджень за етапами роботи			Кількість показників у мет.	Примітка
		II	III	Всього		
1	2	3	4	5	6	7
I	Професійний компонент					
1.	Тест Е. Ландольта (в модифікації В. Сисоева) кількісні та якісні параметри працездатності	53	53	53	8	
2.	«Професіографічний опитувальник О. Ліпмана».	53	53	53	11	
II	Емоційно-вольовий компонент					
	Тест-опитувальник дослідження вольової саморегуляції А. Зверькова, Е. Ейдмана.	53	53	53	4	
III.	Мотиваційний компонент					
1.	Методика «Професійна мотивація» (В. Бодров)	53	53	53	4	
	<b>Всього</b>	53	53	53	27	

Методика Е. Ландольта відноситься до групи коректурних тестів. У літературі можна знайти різні підходи до оцінки діагностичної спрямованості даної групи тестів. Багато авторів розглядають їх як методи діагностики різних параметрів уваги, інші – як методи визначення психомоторного темпу. А деякі автори вважають коректурні тести методами виявлення стану працездатності людини, її стомлюваності й інших трудових якостей.

У даному випадку тест Е. Ландольта використовувався у відповідності до третьої з описаних діагностичних спрямованостей, тобто для діагностики працездатності і надійності в модифікованій інтерпретації В. Сисоєва.

Окрім того, методика була апробована при вивченні ПВЯ які зумовлюють стресостійкість рятувальників. На підставі аналізу експериментального дослідження результати ПВЯ стресостійкості рятувальників В. Крайнюк було доведено значимість 8 показників методики [40]. Інше дослідження, в якому використано методику В. Сисоєва, була робота І. Мостової присвячена адаптаційним можливостям студентів економічного профілю [59].

З метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана». Дана методика дозволяє відносно швидко виокремити головні професійно важливі якості у діяльності. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника. Методика містить 85 ділових якостей та вмінь. За опитувальником необхідно дати оцінку кожному вмінню (якості) за 5-бальною шкалою та проставити свою оцінку поряд із твердженням:

1-2 бали – якщо дана властивість не має особливого значення для даної професії;

3-4 бали – якщо дана властивість має деяке значення;

5-6 балів – якщо дана властивість є бажаною;

7-8 балів – якщо дана властивість є необхідною для успішної роботи;

9-10 балів – якщо дана властивість є надто важливою для Вашої роботи.

Ключ опитувальника передбачає виділення 11 груп психологічних властивостей, а саме: атенційні (увага), спостережливість, мнемічні (пам'ять), моторні (рухові) сенсорні(органи почуттів), імажинітивні (уява), розумові,

емоційні, вольові, мовні та комунікативні. Для узагальнення отриманих даних підраховувалася середня арифметична оцінка (з точністю до десятих) для кожної групи психологічних професійно важливих якостей.

Методика дослідження вольової саморегуляції (тест-опитувальник А. Зверкова та Е. Ейдмана) [69]. У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями і станами.

Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігань, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для шкали В ця величина становить 12, для шкали Н – 8, для шкали С – 6.

Опитувальник для вивчення провідних мотивів професійної діяльності (В. Бодров) [69].

Дана методика складається з низки тверджень, кожне їх яких має 3 різних закінчення. Необхідно з трьох варіантів закінчення вибрати найбільш вірний. Далі в бланку відповідей, що роздані випробуваним, відшукується відповідна відповідь і наголошується, відмічаючи його кружечком. Потрібно бути уважним: для кожного твердження слід вибрати й позначити лише одну відповідь. Відповідаючи на питання, не слід прагнути справити свідомо приємне враження, важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал по серії питань.

Методика призначена для вивчення мотивів професійної діяльності. Серед них умовно виділено чотири основні групи:

- 1) мотиви власної праці (МВП). Випробувані з даною групою мотивів характеризуються раціональним використанням робочого часу для виконання

конкретних завдань, дотриманням трудової дисципліни, захопленістю процесом праці та його результатами.

2) мотиви соціальної значущості (МСЗ) характеризують прагнення респондентів до узгодженої роботи в колективі, їх зацікавленість, ініціативність, вимогливість у спільної діяльності з метою досягнення соціально значущих результатів, усвідомленість суспільного значення обраної професії.

3) мотиви самоствердження в праці (МССП) означають, що респонденти прагнуть до більш повного виявленню і використанню своїх особистісних можливостей у професійній діяльності.

4) мотиви професійної майстерності (МПМ) формують у респондентів бажання застосувати знання для підвищення якості роботи та отримання додаткових професійних знань, умінь і навичок.

Дослідження по виявленню провідних мотивів професійної діяльності можна проводити і з одним випробуваним, і з групою.

Отже, на підставі теоретико-методологічного аналізу проблеми вивчення психологічних детермінант ПВЯ операторів виробничих підприємств визначено організаційні засади та здійснено обґрунтування психодіагностичного інструментарію за принципами комплексності, адекватності, об'єктивності, детермінізму, науковості, який спрямовано на визначення професійно важливих якостей обстежуваних. У підсумку це дало змогу розробити концептуальну модель формування ПВЯ операторів підприємства «Лантманнен Акса». Концептуальна модель включає мету, етапи і відповідні завдання дослідження, а також теоретико-методичні принципи дослідження, психодіагностичний інструментарій, який спрямовано на визначення професійної, емоційно-вольової, мотиваційної сфер обстежуваних, зміст психологічної програми формування ПВЯ (рис. 2.1).

**Мета дослідження** полягає у визначенні структури психологічних професійно важливих якостей персоналу підприємства і розробленні щодо психологічного забезпечення її ефективності в професійній діяльності.

**ЕТАПИ І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ**

**I ТЕОРЕТИЧНИЙ**

**II ЕМПІРИЧНИЙ**

3. Здійснити аналіз психологічних особливостей діяльності та емпірично визначити розвиток професійно важливих якостей операторів на виробничому підприємстві

4. Розробити психологічну програму щодо формування професійно важливих якостей операторів та визначити її ефективність.

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДґРУНТЯ**

**ПРИНЦИПИ**

1. Комплексності, 2. Адекватності, 3. Об'єктивності; 4. Детальності

**ПСИХІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ У ДОСЛІДЖЕННІ**

Тест Е. Ландольта (у модифікації В. Сисосова) кількісні та якісні параметри працездатності

«Професіографічний опитувальник О. Ліпмана» для визначення найважливіших властивостей для операторів підприємства використали

Опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверков, Е. Едман)

**ЗМІСТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ І ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОПЕРАТОРІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Методи підвищення продуктивності операторів підприємства

Принципи формування психологічної програми

- 1. Професійна мотивація працівників
- 2. Моральне та матеріальне заохочення
- 3. Можливість підвищення кваліфікації
- 4. Кар'єрне зростання
- 5. Реалізація соціального пакету

- 1. Системності
- 2. Безперервності
- 3. Адекватності
- 4. Насиченості
- 5. Інтенсивності



**Рис. 2.1 Концептуальна модель дослідження та формування ПВЯ обстежуваних**  
**Висновки до другого розділу**

Для вирішення завдань дослідження й визначення особливостей професійно важливих якостей працівників підприємства – на першому етапі проведено вивчення рівня розробленості проблеми професійного становлення людини в науковій літературі; на другому – проводилось дослідження та інтерпретація отриманих даних; на третьому етапі дослідження розроблялися практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення ефективної професійної діяльності.

Встановлено, що в основу обґрунтування методик визначення детермінант і особливостей професійно важливих якостей працівників виробничого підприємства покладено загальнонаукові принципи достовірності, компетентності, адекватності, інформативності, об'єктивності.

Обґрунтований нами психодіагностичний інструментарій відповідав завданням дослідження. Визначені методи та методики дали змогу комплексно дослідити особливості професійно важливих якостей працівників.

У процесі дослідження було використано наступні психодіагностичні методики: тест Е. Ландольта (в модифікації В. Сисоєва) кількісні та якісні параметри працездатності; з метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана»; дослідження вольової саморегуляції – здійснювалося за тестом опитувальником (А. Зверькова та Е. Ейдмана); методика «Професійна мотивація» (за В. Бодровим).

Отже, психодіагностичний інструментарій дав змогу виявити систему показників, критеріїв оцінки рівня професійних якостей персоналу операторського профілю, побудувати на їх основі цілісну методику дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей персоналу підприємства.

### РОЗДІЛ 3

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

### 3.1 Умови і особливості діяльності операторів підприємства

#### «Лантманнен Акса»

У цілому ефективність діяльності операторів на підприємстві «Лантманнен Акса» визначається комплексом взаємозв'язаних факторів системи «людина – техніка – середовище» - впливом виробничих факторів, умов придатності до життєдіяльності (технічних, хімічних, побутових), медико-біологічних і соціальних, що відображається на різних рівнях функціональної динамічної структури особистості (психологічному, соціальному, біологічному і професійному).

Умови та психологічні особливості професійної діяльності фахівців операторського профілю визначаються високою відповідальністю за виконання виробничих завдань і показників, тривалим перебуванням в одній позі гіподинамією, своєрідністю особистої відповідальності, що зумовлює стан емоційної напруги, які у сукупності мають істотний вплив на ефективність виконання роботи [36, 44, 47].

Професійна діяльність більшості фахівців підприємства є операторською, що розглядається як складна і напружена аналітико-синтетична робота головного мозку. Це потребує від спеціаліста високої стійкості уваги, напруги функцій аналізаторів.

До особливостей професійної діяльності операторів підприємства відноситься виражена психічна напруга, яка діє під час усього періоду зміни (чергування). Найбільш типовими причинами її виникнення є: висока відповідальність за роботу, яка виконується, дефіцит часу й інформації (або

надлишок) для прийняття рішення, дія перешкод, вплив несприятливих умов життєдіяльності в оточенні великої кількості сучасної техніки, міжособистісна несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляція [10, 36, 47].

Суттєвий вплив на надійність та успішність професійної діяльності операторів підприємства чинять соціально-психологічні фактори. Передусім це міжособистісні відносини, які залежать від спільності інтересів в зміні, від індивідуально-психологічних особливостей особового складу. Великого значення набувають проблеми, які пов'язані з обмеженими можливостями зняття емоційної напруги протягом чергування.

Для спеціалістів операторських професій великого значення набуває проблема функціональної готовності. Під функціональною готовністю розуміється стан психіки спеціаліста, який характеризується готовністю якісно і своєчасно виконати роботу, прийняти правильне рішення та діяти у відповідності до інструкції та настанов. Функціональна готовність включає в себе: мотивацію, здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу та інформації, силу волі, йти на ризик, подолання страху, моральний стан та інші соціально-психологічні та професійно значимі для спеціаліста якості. Функціональна готовність спеціаліста визначається високим рівнем професіоналізму, фізичною та психологічною стійкістю, витривалістю та працездатністю [10, 36, 47].

На надійність та ефективну діяльність операторів на підприємстві також впливають різнобічні функціональні стани: утома, перевтомлення, монотонія та нервово-психічної напруги, що може призвести до непоправних дій операторів. Саме поняття психічного стану у практиці необхідно для того, щоб визначити можливості спеціаліста, який знаходиться у тому чи іншому стані, виконувати свої професійні обов'язки надійно та ефективно. Психічний стан залежить від особливостей праці, значимості мотивів, які спонукають до виконання

конкретної діяльності, величини сенсорного навантаження, яке може досягати високого значення в умовах сенсорної деривації.

Різнобічні умови професійної діяльності призводять до зміни функціонального стану організму та сприяють розвитку втоми, що розуміється як спад працездатності після тривалої праці. Таким чином, зниження працездатності може бути симптомом втоми, коли вона спричинена фізичною або розумовою працею. При цьому працездатність знижується тимчасово і відновлюється за період звичайного відпочинку.

Надзвичайно важливою проблемою дослідження є перевтомлення, яке пояснюється як стан організму на межі патології, який розвивається під впливом тривалої та безперервної роботи у стані втоми або коли відпочинок між циклами роботи є недостатнім для відновлення фізичного і психічного здоров'я, а об'єктивно-суб'єктивні ознаки втоми зберігаються. До об'єктивних ознак перевтомлення відносять: розлади уваги, пам'яті, мислення, порушення сну, міжособистісних взаємин, потовиділення, зменшення маси тіла, збільшення частоти серцевих скорочень. Головним критерієм перевтомлення є різке зниження професійної працездатності.

На думку М. Корольчука [36] психологічними ознаками перевтомлення поряд із зміною працездатності для спеціалістів можуть бути:

- зміни суб'єктивного стану та звичайної поведінки особистості;
- підвищена конфліктність, роздратованість;
- безсоння та сонливість;
- неадекватна реакція на жарт;
- бурхлива реакція на будь-яке зауваження (зовнішня або внутрішня).

Отже, перші ознаки вираженої втоми і перевтомлення з'являються в залежності від функціональних резервів організму, фізичного розвитку, психологічної стійкості, професійної та психологічної підготовки спеціалістів.

Деякі науковці стверджують, що зниження надійності та ефективності професійної діяльності в операторів, знаходяться в залежності від монотонії і вважають, що психічний стан переживання монотонії визначається однорідністю роботи, що виконується.

Разом з тим поняття монотонії найчастіше за все використовується для визначення психічних станів людини, які з'являються при виконанні одноманітної діяльності спеціалістів [36, 44, 47].

У дослідженнях, проведених у сфері вивчення умов професійної діяльності операторів та їх впливу на працездатність, суттєве місце займають соціально-психологічні фактор, до яких у першу чергу належать проблеми згуртованості [36]. Під згуртованістю розуміють спільну діяльність людей, яка спрямована на виконання загальних завдань. Ця діяльність тісно пов'язана зі структурною організацією гурту, раціональним розподілом функціональних обов'язків, професійною підготовкою спеціалістів, підпорядкуванням особистих інтересів та потреб колективним завданням. Але стосунки між членами групи, їх спрямованість і активність залежать, з одного боку – від спільних інтересів, а з іншого – від їх індивідуальних психологічних особливостей, які в основному визначають характер внутрішньої групової атмосфери. В основі згуртованості лежить психологічна сумісність, під якою розуміється поєднання таких індивідуальних особливостей людей, які за своїми соціально-психологічними властивостями та якостями забезпечують максимально можливий результат при мінімальній психологічній діяльності. Порушення цих закономірностей призводить до підвищення конфліктності, емоційної напруги, роздратованості та інших психічних станів, які у свою чергу значно впливають на професійну діяльність [36, 44, 47].

Великий вплив на надійність та ефективність діяльності операторів на підприємстві «Лантманнен Акса» має своєрідність інформації, яку отримує оператор. У звичайних умовах людина постійно сприймає, переробляє та

передає величезну кількість інформації, яку вона розподіляє на особисту, спеціальну, масову. Під час зміни на підприємстві така інформація, зазвичай, коротка, лаконічна [36, 37].

Також досліджено, що велике значення під час забезпечення надійної і ефективної діяльності відіграє емоційна напруга. У відповідності до перевершення процесів збудження або гальмування стан емоційної напруги може виявлятися у таких формах, як: гіперактивності, яка характеризується підвищенням рухових реакцій, метушливістю, а також гальмуванням, для якого характерно пригнічення, сповільнення реакцій, утрата реагування на різні подразники [36, 37].

Вчені визначають наступні типи поведінки людини в особливих умовах: напружений тип виявляється у загальній загальмованості, сповільненості, імпульсивності й напрузі при виконанні робочих функцій. Емоційна поведінка може також виявлятися у свідомому ухиленні від виконання обов'язків. Інколи оператор відчуває труднощі в організації розумової діяльності. У цьому знаходить свої відображення емоція страху. Цей тип називають боязливим. Загальмований тип емоційної поведінки людини характеризується повним гальмуванням її дій під впливом екстремальних ситуацій. Найнебезпечнішим для професійної діяльності, управління складною технікою є агресивно-безконтрольний тип поведінки людини, що проявляється в агресивних, безконтрольних діях, і це не лише негативно впливає на працездатність, але і є причиною поломки техніки, що в свою чергу знижує надійність діяльності [28, 33, 47, 54, 67, 70].

Велику роль у надійності і ефективності професійної діяльності фахівців на підприємстві «Лантманнен Акса» створюють технічні фактори, що визначають у першу чергу умови життєдіяльності – мікроклімат на робочих місцях, електромагнітні випромінювання, шум, механічні коливання, вібрацію. Тривала дія шуму на організм шкідливо впливає на здоров'я людини, що

знижує її працездатність та надійність. Ознаки несприятливої дії шуму різноманітні, найперше, що відчуває людина – це головний біль, роздратованість, запаморочення, дзвін у вухах. В подальшому прослідковується зниження швидкості реакції, порушення точності рухів, послаблення уваги.

Отже, ми зробили висновки, що надійність та ефективність діяльності операторів підприємства «Лантманнен Акса» визначається загальними і парціальними факторами. Загальні фактори зумовлюються діяльністю системи «людина – техніка – середовище» з впливом виробничих чинників, умов придатності до життєдіяльності, технічних, побутових, хімічних, соціально-психологічних, які забезпечують основні параметри надійності – продуктивність і якість професійної діяльності та емоційно-вольову стійкість, витривалість і відновлюваність психічних функцій.

У той самий час в умовах річного циклу виконання обов'язків на ефективність та надійність професійної діяльності операторів впливають такі парціальні фактори, як: гіподинамія, режим сну та бадьорості, емоційна напруга, монотонія, режим праці та відпочинку, дефіцит інформації; тривале перебування в ізольованому середовищі і колективі, самотність, висока нервово-психічна напруга, що потребує застосування адекватних засобів підтримки і відновлення психічних і фізичних можливостей спеціалістів.

Зважаючи на наукову актуальність та практичне значення психологічного забезпечення професійної діяльності, на підставі аналізу наукової літератури, ми визначили основні елементи для оптимізації чергування операторів-машиністів та операторів зв'язку на підприємстві. На нашу думку, психологічне забезпечення професійної діяльності операторів передбачає заходи психологічного відбору на відповідні спеціальності, психологічну підготовку, управління процесом соціально-психологічної адаптації до умов діяльності, що дозволяє вишукувати додаткові резерви підвищення ефективності застосування складної техніки.

Велика кількість науковців стверджують, що психологічне забезпечення професійної діяльності має широкий зміст і включає такі складові: психологічну підтримку під час діяльності; психологічну підготовку; психологічну діагностику; психологічне прогнозування ефективності майбутньої діяльності; психологічне вивчення і моделювання майбутніх умов діяльності; навчання спеціалістів методам саморегуляції.

Водночас, умови професійної діяльності операторів вимагають від науковців пошуку ефективніших психологічних заходів щодо підвищення, збереження та відновлення їх працездатності під час діяльності. Для цього додатково нами було запропоновано використовувати заходи спеціальної психологічної підготовки, що спрямовані на: вивчення та обслуговування спеціалізованої техніки та адаптованої до операторів-машиністів та фахівців операторського зв'язку методики аутогенного тренування та поєднання з фізичними вправами.

### **3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінант професійно важливих якостей операторів**

З метою вивчення професійно важливих якостей працівників операторського профілю виробничого підприємства ми з'ясували рівень процесу працездатності до застосування програми та після застосування програми. Обґрунтовані методи дослідження у нашій роботі відповідають вимогам і принципам дослідження працездатності, які зумовлюють ПВЯ працівників – системності, комплексності, динамічності та нормативності. Водночас, на думку більшості вчених, працездатність варто досліджувати за прямими та побічними показниками з урахуванням таких критеріїв як: інформативність, адекватність з оцінкою кількісних і якісних параметрів доступністю та аналізом специфіки та умов діяльності [10, 36, 47].

У подальшому дослідженні кількісні і якісні параметри працездатності і, відповідно, інтерпретацію отриманих даних ми провели за модифікованою



В. Сисоевим десятихвилинною пробою з кільцями Ландольта. Швидкість переробки інформації в зоровому аналізаторі за результатами цієї методики визначає таку інтегральну характеристику працездатності фахівця, як швидкість переробки інформації й швидкість прийняття рішення [38].

За нашими даними (табл.3.2.1) швидкість переробки інформації в першому обстеженні знаходиться на рівні  $1,16 \pm 0,04$  біт/с, що суттєво знижується після нічної зміни  $0,86 \pm 0,03$  біт/с, і в подальшому зростає до  $1,25 \pm 0,2$  біт/с у третьому обстеженні

Таблиця 3.2.1

### Кількісні і якісні показники працездатності працівників підприємства

Показники методики	Фонові показники	Показники після нічної зміни	Показники після нічної зміни з використанням психологічної програми
Швидкість переробки інформації (S)	$1,16 \pm 0,04^*$	$0,86 \pm 0,03$	$1,25 \pm 0,02^*$
Середня продуктивність (PT)	$186,7 \pm 4,9^*$	$175,1 \pm 5,4$	$250,4 \pm 6,1^*$
Коефіцієнт витривалості (Kp)	$8,5 \pm 0,07$	$10,1 \pm 0,1^*$	$6,5 \pm 0,04^*$
Коефіцієнт точності (TA)	$10,4 \pm 0,04$	$16,5 \pm 0,09$	$7,3 \pm 0,1$
Середня точність (At)	$0,91 \pm 0,03$	$0,77 \pm 0,07^*$	$0,95 \pm 0,06^*$
Амплітуда коливань продуктивності (Pmax - Pmin)	$74,5 \pm 2,15^*$	$56,4 \pm 2,07^*$	$89,1 \pm 2,13$

Примітка: \* - рівень достовірних відмінностей у груп

Отже, швидкість переробки інформації у працівників підприємства має свої певні особливості, які полягають у тому, що вони суттєво знижуються після нічної зміни, але після системного використання психологічної програми вони після нічної зміни знаходяться на високому рівні.

За інтерпретацією методики показники швидкості переробки інформації (S) свідчать про рівень функціональної рухливості нервової системи обстежуваних і має пряме відношення до умовно-рефлекторної професійної поведінкової сфери обстежуваних.

Швидкість поширення імпульсів в нейронних сполученнях кори головного мозку визначає таку інтегральну характеристику фахівця, як швидкість центральної нервової системи до переробки інформації та швидкісних параметрів прийняття рішення у процесі професійної діяльності, що є суттєвими ПВЯ в оперативній діяльності.

Таким чином, за кількісними показниками фонові результати знаходяться у межах середньої швидкості переробки інформації (на рівні 7 балів), фонові показники знизилися до рівня 4 балів і після використання психологічної програми швидкість переробки інформації зросла до 8 б., що вказує на ефективне використання психологічних технологій в професійній діяльності обстежуваних.

Показник середньої продуктивності за методикою В. Сисоева вказує на кількість інформації, переробленої за одиницю часу. У динаміці діяльності середня продуктивність у групі працівників змінюється таким чином. У фоновому обстеженні її рівень складає  $186,7 \pm 4,9$  ум.од., після нічної зміни продуктивність істотно зменшилася в порівнянні з фоновим обстеженням до  $175,1 \pm 5,4$  ум.од. і, в експериментальній групі після використання психологічної програми, суттєво зростає у порівнянні з попереднім обстеженням досягає до  $250,4 \pm 6,1$  ум. од. (при  $p < 0,05$ ).

Встановлено, що за інтерпретаційними характеристиками показник середньої продуктивності у фоновому дослідженні дорівнює середньому її рівню, й несуттєво знижується у обстеженні після нічної зміни. Суттєвих позитивних змін цей показник зазнає використання психологічної тренінгової програми до вищої за середній рівень.

За обстеженням коефіцієнт витривалості усіх трьох обстежень знаходиться у межах середніх інтерпретаційних величин (1-15%) і чим він більший, тим нижчий рівень витривалості. Це у цілому має позитивне значення, адже коефіцієнт витривалості визначає здатність людини до тривалої підтримки виявленого рівня продуктивності без ознак втоми, а функціонально (побічно) характеризує силу дії подразника.

Встановлено, що коефіцієнт витривалості у фоновому вимірюванні дорівнює  $8,5 \pm 0,07\%$ , після функціонально знижено до  $10,1 \pm 0,1\%$  й після використання психологічної програми підвищилося до  $6,5 \pm 0,04\%$ , що вказує на ефективність програми.

Отже, аналіз кількісних показників працездатності операторів підприємства за методикою В. М. Сисоєва показує, що результати швидкості переробки інформації, середньої продуктивності й коефіцієнту витривалості суттєво знижується після нічної зміни, у порівнянні з фоновими показниками. При цьому після використання психологічної програми усі три кількісних показники і швидкість переробки інформації, і середня продуктивність, й коефіцієнт витривалості спостерігалися вищими за середній рівень й коефіцієнт витривалості помістився до середніх величин, що свідчить про ефективність та позитивний вплив програми на функціональні можливості та працездатність операторів.

Крім кількісних показників за методикою В. Сисоєва визначали якісні показники працездатності – середню точність, коефіцієнт точності і рівень надійності. Середня точність визначає здатність людини до безпомилкового

виконання діяльності, а показник надійності визначає ймовірність підтримки заданої ефективності діяльності протягом заданого часу.

Аналіз показника середньої точності у працівників показав його особливості у діяльності.

Так, показник середньої точності з 0,91од (розцінюється як вищий за середній рівень точності) знизився до низького рівня точності після нічної зміни (0,77од). Використання психологічної програми виявило ефективність, так як показник середньої точності спостерігається на рівні 0,94од., що інтерпретується як високі показники.

Коефіцієнт точності після нічної зміни знизився у обстежуваних з 10,4од. до 16,5од., що свідчить про наростання стомлення. Водночас після використання психологічного впливу цей показник знизився до 7,3од., що свідчить про ефективність використання психологічної програми.

Щодо показників надійності, то він визначає ймовірність підтримки визначеної ефективної діяльності протягом заданого часу. За інтерпретаційними показниками методики В. Сисоева визначено деякі орієнтовні показники надійності [38].

Встановлено, що в усіх обстежуваних амплітуда коливань продуктивності у працівників зафіксовано у межах середніх величин (від 50 до 100од.), й фактично (74,5 фонові показники; 56,4 – після нічної зміни й 89,1 – після використання тренінгової програми).

Отже, з'ясовано, що у підсумку зіставлення амплітуди коливань і точності свідчить про те, що у обстежуваних після нічної зміни спостерігаються низький рівень надійності професійної діяльності й ознаки стомлення. При цьому, використання психокорекційної програми сприяє в надійності роботи ближчої до високої, що свідчить про ефективність використання психологічних технік у психологічному забезпеченні професійної діяльності працівників виробничих професій.

Таким чином, за підсумками аналізу кількісних і якісних показників працездатності працівників виробничого підприємства виявлено притаманні тільки їм особливості.

Перша особливість полягає в тому, що вищий рівень кількісних і якісних показників у працівників протягом усього періоду діяльності визначає їх високий рівень працездатності і надійності.

Друга особливість зумовлена перебігом змін, які зазнали кількісні і якісні показники під час нічної зміни на виробництві.

З метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана». На цьому етапі в нашому дослідженні взяла участь групи експертів, до складу якої увійшли 20 спеціалістів підприємства, а саме керівники змін, бригад, які мають досвід роботи операторами понад 5 років. На основі оцінювання заданого переліку якостей, які можуть бути важливими для ефективного виконання своєї роботи спеціалістами підприємства, а також при врахуванні основних типових елементів професійної діяльності працівників підприємства нами було розроблено рейтинг ПВЯ.

Вважаємо за потрібне надати дані щодо виразності груп основних ПВЯ за опитувальником О. Ліпмана (табл. 3.2.2). За отриманими результатами встановлено, що на 1-х місцях експерти визначили атенційні і психологічні властивості, типологічні й спостережливість (пильність) –  $9,1 \pm 0,96$  на 2-му емоційно-вольові та мнемічні –  $8,9 \pm 0,96$ ; на 3-му мотиваційні та імажетивні властивості;  $8,5 \pm 1,56$ ; і на 4-му інтелектуальні на мовно-комунікативні властивості (відповідно  $7,4 \pm 1,56$ ;  $7,2 \pm 1,46$ .  $7,1 \pm 1,66$ .)

Отже, визначено, що визначальними в даному рейтингу розташовано групу атенційні, психомоторні та типологічні; мотиваційні та мнемічні якостей, які без перебільшення можна назвати основою або фундаментом ефективного виконання спеціалістом своїх обов'язків.

Табл. 3.2.2

**Виразність психологічних властивостей, необхідних у професійній діяльності спеціалістів виробничого підприємства**

№з/п	Властивості особистості	Середнє значення	Рейтинг
1	<b>Атенційні і психомоторні:</b> уміння швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший; умінні помічати незначні зміни в досліджуваному явищі; здатність тривалий час зберігати стійку увагу; здатність розподіляти та концентрувати увагу.	9,1±0,9	1
2	<b>Типологічні:</b> урівноваженість, стійкість до навантажень; швидка рухова реакція на несподівані подразники.	9,1±0,9	1
3	<b>Спостережливість:</b> вміння обирати при спостереженні матеріал, необхідний для розв'язання проблеми; здатність до самоспостереження; професійна спостережливість.	9,1±0,9	1
4	<b>Вольові:</b> умінні точно виконувати розпорядження; наполегливість; здатність до тривалої праці без погіршення якості, зниження темпу; здатність тривалий час зберігати високу активність; вміння брати на себе відповідальність у складних ситуаціях.	8,9±0,9	2
5	<b>Емоційні:</b> емоційна стійкість при ухваленні відповідальних рішень; урівноваженість, самовладання при конфліктах; швидка адаптація до нових умов.	8,9±1,0	2
6	<b>Мнемічні:</b> здатність помічати зміни в оточенні; вміння відтворювати почуте, побачене, прочитане; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний та наочно-образний матеріал; здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації.	8,9±1,0	2
7	<b>Мотиваційні:</b> професійна мотивація; спрямованість на результат; здатність до самореалізації в діяльності; прагнення знаходити адекватні рішення.	8,5±1,3	3

<b>8</b>	<b>Імажетивні:</b> здатність прогнозувати хід подій з урахуванням їхньої імовірності; вміння знаходити нові нестандартні рішення.	<b>8,5±1,5</b>	
<b>9</b>	<b>Мовні:</b> уміння чітко та логічно викладати свої думки; здатність довільно передавати своє ставлення, емоції і почуття за допомогою жестів, міміки, інтонації.	<b>7,2±1,4</b>	<b>4</b>
<b>10</b>	<b>Комунікативні:</b> здатність швидко встановлювати контакти з новими людьми; вміння узгоджувати свої дії з діями інших людей; уміння переконувати, вести ділові переговори.	<b>7,1±1,6</b>	<b>4</b>
<b>11</b>	<b>Інтелектуальні:</b> здатність розглядати проблему з декількох боків; здатність схоплювати суть основних взаємозв'язків, властивих проблемі; уміння з усього обсягу обирати необхідну інформацію; вміння робити висновки з суперечливої інформації; здатність ухвалювати правильне рішення за недостатньої інформації.	<b>7,4±1,5</b>	<b>4</b>

Саме вони допомагають працівникам швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший, розвивають здатність тривалий час зберігати стійку увагу, розподіляти та концентрувати увагу, що зумовлює ефективність функціонування підприємства. Наступну «сходінку» відведено блоку типологічному, що характеризує урівноваженість, стійкість до навантажень, розвиває швидко рухову реакцію на несподівані подразники.

Узагальнюючи отримані за допомогою опитувальника О. Ліпмана результати, можна підсумувати, що на думку експертів, найголовнішими для працівників операторського профілю виробничого підприємства якостями є такі, які відносяться до атенційних та психомоторних, індивідуально-типологічної та емоційно-вольової й соціально-комунікативної сфери. Мотиваційна сфера працівників зумовлює безпосередню мотивацію до професійної діяльності, спрямованість на досягнення результату і самореалізації в праці.

Отже, представлені нами групи якостей є не тільки професійно важливими, а й вкрай необхідними для ефективного і якісного виконання функціональних обов'язків.

На наступному етапі експерти, що брали участь у нашому дослідженні, виділили з усього переліку особистісних властивостей, представлених в опитувальнику, найбільш важливі для безпомилкового, швидкого та ефективного виконання професійних обов'язків. Визначені експертами ПВЯ наведено в таблиці 3.2.3 за ступенем важливості при виконанні спеціалістами професійних обов'язків.

Табл. 3.2.3

**Ієрархія професійно важливих якостей працівників операторського профілю виробничого підприємства**

Рейтин г якостей	Професійно важливі якості
1	Здатність розподіляти та концентрувати увагу
2	Уміти переключати увагу з одного об'єкта на інший
3	Здатність помічати зміни в оточенні, певному явищі
4	Здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації
5	Здатність до тривалої розумової праці без погіршення якості, зниження темпу
6	Здатність швидко діяти в умовах перешкод, дефіциту часу
7	Емоційна стійкість при ухваленні відповідальних рішень
8	Урівноваженість, самовладання при конфліктах
9	Здатність самореалізуватися
10	Професійна спрямованість
11	Спрямованість на результат, наполегливість
12	Прагнення знаходити адекватні рішення у різних ситуаціях
13	Здатність ухвалювати правильне рішення за недостатньої інформації
14	Здатність розглядати проблему різносторонньо
15	Уміти аналізувати і робити висновки з суперечливої інформації
16	Здатність виокремлювати при спостереженні необхідну інформацію для розв'язання проблеми
17	Уміти брати на себе відповідальність у складних ситуаціях
18	Уміти переконувати та швидко встановлювати контакти з новими



	людьми
19	Уміти узгоджувати свої дії з діями інших людей
20	Уміти об'єктивно оцінювати дії інших людей

Аналіз представлених за опитувальником О. Ліпмана результатів, свідчить про те, що перші чотири ПВЯ, які визначено експертами відносять до атенційних, психомоторних особливостей (п.1,2,3,4) і які характеризують психомоторні якості особистості (швидкість переключення уваги, мисленевої діяльності, сенсомоторних реакцій), а також мнемічні – здатність легко запам'ятовувати словесно-логічну інформацію, тримати пам'яті великий обсяг необхідної інформації.

Другий блок (5, 6, 7, 8) характеризується емоційно-вольовими якостями обстежуваних, що вказують на емоційну стійкість, урівноваженість, самовладання, самоконтроль, здатність швидко діяти в умовах перешкод, дефіциту часу, здатність до тривалої праці, без погіршення якості, зміни темпу діяльності.

Третій блок (п.9,10,11,12) пов'язано з мотиваційною спрямованістю на досягнення результату, самореалізацією у професійній діяльності, прагнення знаходити адекватні рішення у взаємодії, професійною спрямованістю.

Індивідуально-психологічні особливості, що склали четвертий блок, зазначений експертами (п.13, 14, 15, 16), які визначають уміння аналізувати, здатність розглядати проблему з усіх сторін, що визначаються у здатності виокремлювати професійно значиму інформацію, тобто аналізувати, робити висновки й ухвалювати правильне рішення.

П'ятий блок (п.17, 18, 19, 20) відносять до соціальної та комунікативної сфери особистості. Вони визначають швидко встановлювати контакти з людьми, уміти узгоджувати свої дії й брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, об'єктивно оцінювати інших людей.

Отже, визначені ПВЯ дають змогу припустити, що нижчий рівень показників і складових одного з компонентів компенсується іншими характеристиками, що і визначає якісний процес діяльності працівників і ефективне функціонування підприємства загалом.

Для підвищення надійності даних, наступним кроком дослідження був аналіз результатів опитування основної вибірки за методикою О. Ліпмана. Таблицю з ієрархією ПВЯ працівників операторського профілю виробничого підприємства, яка була сформована експертами, ми дали для оцінювання основній вибірці.

Досліджуваним було запропоновано оцінити виокремлені якості за 10-ти бальною шкалою, де 10-9 балів – найважливіша якість; 8-7 балів – важлива якість; 6-5 балів – необхідна; 4-3 бали – бажана; 2-1 бали нейтральна. Отримані результати вказано у таблиці 3.2.4

Таблиця 3.2.4

**Показники професійно важливих якостей працівників операторського профілю виробничого підприємства**

<b>Професійно важливі якості</b>	<b>Середнє значення</b>	<b>Рейтинг якостей</b>
Здатність розподіляти та концентрувати увагу	9,5±0,5	1
Уміти переключати увагу з одного об'єкта на інший	9,6±0,4	2
Здатність помічати зміни в оточенні, певному явищі	9,3±0,7	3
Здатність тривалий час тримати в пам'яті великий обсяг необхідної інформації	9,1±0,9	4
Здатність до тривалої розумової праці без погіршення якості, зниження темпу	9,0±0,9	5
Здатність швидко діяти в умовах перешкод, дефіциту часу	8,9±1,0	6
Емоційна стійкість при ухваленні відповідальних рішень	8,8±1,2	7
Урівноваженість, самовладання при конфліктах	8,7±1,3	8
Здатність самореалізуватися	8,5±1,3	9
Професійна спрямованість	8,4±1,2	10

Спрямованість на результат, наполегливість	8,2±1,5	11
Прагнення знаходити адекватні рішення у різних ситуаціях	8,0±1,4	12
Здатність ухвалювати правильне рішення за недостатньої інформації	7,9±1,6	13
Здатність розглядати проблему різносторонньо	7,8±1,2	14
Уміти аналізувати і робити висновки з суперечливої інформації	7,5±1,8	15
Здатність виокремлювати при спостереженні необхідну інформацію для розв'язання проблеми	7,3±1,7	16
Уміти брати на себе відповідальність у складних ситуаціях	7,1±1,4	17
Здатність швидко встановлювати контакти з новими людьми	7,0±1,5	18
Уміти узгоджувати свої дії з діями інших людей	6,8±1,2	19
Уміти об'єктивно оцінювати дії інших людей	6,7±1,7	20

Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що рейтингові місця ПВЯ в експертів і у працівників виробничого підприємства не відрізняються, що підтверджує ієрархію.

Отже, ми визначили, що суттєвих відмінностей між думкою експертів та основної вибірки немає. Внаслідок чого, можна стверджувати, що визначені експертами ПВЯ співпадають з результатами виокремленими ПВЯ основної вибірки.

З метою визначення рівня розвитку вольової саморегуляції ми використали «Методику дослідження вольової саморегуляції» опитувальник А. Зверкова та Е. Ейдмана. Рівень розвитку вольової саморегуляції визначено за шкалою вольової регуляції і шкалою наполегливості та саморегуляції. У цілому, за рівнем прояву трьох показників методики можна судити про появу дизадаптації поведінки або ж порушення у розвитку особистості та наполегливості, самовладанні з іншими, адекватних реакцій на ситуації.

У табл. 3.2.5 представлено результати дослідження за методикою дослідження вольової саморегуляції.

Отже, з'ясовано, що фонові показники вольової саморегуляції у працівників знаходяться на вищому за середній рівень, що вказує на те, що їм властива емоційна зрілість, активність, самокритичність, незалежність. Їм притаманна спокійність, упевненість, стійкість намірів, реалістичність, почуття особистого обов'язку, вони здатні планомірно втілювати свої наміри, контролювати свої вчинки і мають соціально-позитивну спрямованість.

За шкалою наполегливості ми визначили силу намірів прагнення до здійснення розпочатої справи. Фоновий показник наполегливості спостерігається у межах  $10,1 \pm 1,5б.$ , що притаманно для діяльнісних, працездатних осіб, яких мобілізують перешкоди і які уміють робити акцент на розпочатій справі і доводити її до логічного результату.

Шкала самовладання відображає рівень довільного контролю, емоційних реакцій і станів, цей показник коливається у межах  $7,11 \pm 0,3б.$  Такі показники свідчать про емоційну стійкість, уміння добре володіти собою, внутрішній спокій, упевненість, схильність до новаторства.

Встановлено, що ВСК суттєво знижується у обстежуваних після нічної зміни з  $13,3 \pm 1,3б.$  до  $10,3 \pm 1,4б.$ , наполегливість з  $10,1 \pm 1,5б.$  до  $7,4 \pm 1,7б.$ , і самовладання з  $7,11 \pm 0,3$  до  $5,2 \pm 0,2б.$  Це свідчить про знижений фон активності, невпевненості, емоційної лабільності і вольового самоконтролю в діяльності і поведінці, що вказує на необхідність використання психологічної програми для працівників після нічної зміни.

Про ефективність програми свідчить той факт, що усі показники навіть після нічної зміни знаходяться на вищому за середній рівень (при  $p < 0,05$ ).

Таким чином, підводячи підсумки аналізу результатів дослідження вольової саморегуляції треба зазначати, що у працівників показники усіх трьох шкал – вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання визначено в межах вище середнього (нормативних) величин, що вказує на достатній рівень

саморегуляції, який притаманний гармонійному розвитку, емоційній зрілості, активності з високим рівнем працездатності і адекватної поведінки особистості.

Таблиця 3.2.5

**Результати показників «Методики дослідження вольової саморегуляції» у працівників операторського профілю виробничого підприємства**

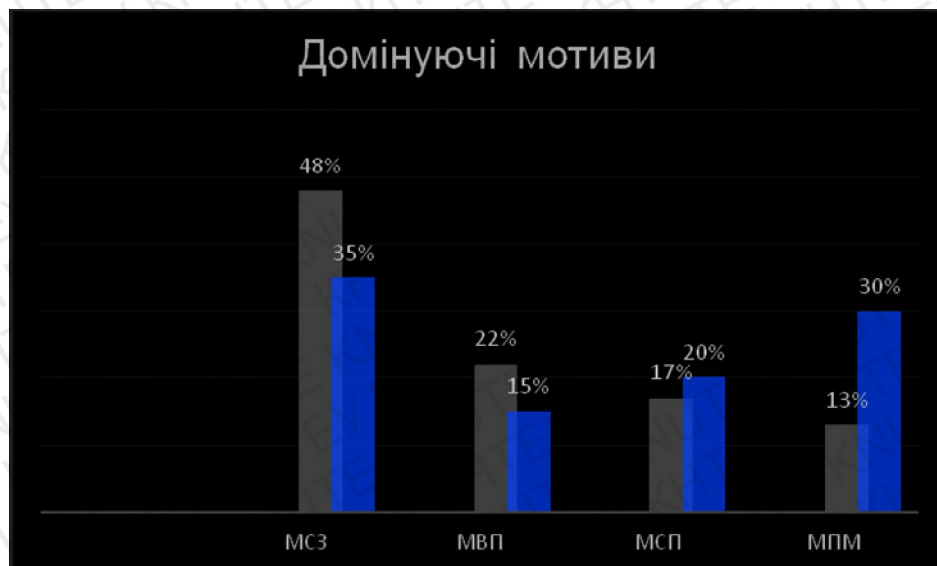
Шкали і групи	Фонові показники	Показники після нічної зміни	Показники після нічної зміни після використання програми
Вольовий самоконтроль (ВСК)	13,3±1,3	10,3±1,4*	13,7±1,2
Наполегливість (Н)	10,1±1,5	7,4±1,7*	10,5±1,3
Самовладання (С)	7,11±0,3	5,2±0,2*	7,34±0,3

Примітка: \* - рівень достовірних відмінностей за шкалами показниками

Відомо, що мотиваційна сфера зумовлює 50% успішної професійної діяльності [38]. Аналіз результатів за методикою «Професійна мотивація» дає змогу вивчати чотири основні групи мотивів професійної діяльності, а саме: мотивованість власної праці, соціальна значимість праці, самоствердження в праці і мотивація професійної майстерності.

Аналіз отриманих даних свідчить, що ми отримали доволі високі результати за всіма шкалами. Найвищий результат ми отримали за шкалою «соціальна значущість праці»; високий результат за шкалою «мотив власної праці»; середній результат – «самоствердження працею»; і дещо нижчий – «професійна майстерність».

Проаналізувавши результати та дивлячись на діаграму (рис.3.2.1), можна зробити висновок, що для більшості опитаних працівників переважаючою мотивацією професійної діяльності є саме соціальна значущість праці (48% респондентів). Це характеризує прагнення досліджуваних до узгодженої роботи



Мотиви соціальної значущості (МСЗ); Мотиви власної праці (МВП); Мотиви самоствердження в праці (МСП); Мотиви професійної майстерності (МПМ)

**Рис.3.2.1** Діаграма результатів ефективності психологічної програми (за методикою діагностики професійних мотивів) до і після її використання

в колективі, їх зацікавленість, ініціативність, вимогливість до спільної діяльності з метою досягнення соціально значущих результатів, усвідомленість суспільного значення обраної професії.

Друге місце займає мотив власної праці (22%). Далі йде самоствердження працею (17%) і професійна майстерність (13%).

Також у більшості респондентів рівень професійної мотивації – високий та вище середнього; середній рівень у невеликої кількості опитуваних. Низького рівня мотивації виявлено не було.

Після використання психологічної програми з'ясовано, що суттєво поліпшились показники мотивів соціальної значущості – 35% опитуваних; мотивів професійної майстерності – 30%; мотивів самоствердження у праці – 20 %, що у підсумку зумовлює підвищення ефективності та надійності професійної діяльності у операторів підприємства ПрАТ «Лантманнен Акса».

### **3.3. Зміст психологічної програми формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства**

Діяльність на виробничому підприємстві посідає провідне місце у житті працівників. У період після нічної зміни, працездатність значно нижча, у порівнянні із показниками до нічної зміни, спостерігається погіршення самопочуття, багато психологічних та фізіологічних показників знижені, частіше зустрічаються соматичні та межові психогенні захворювання. Не виключено, що таке становище пов'язано з перенапруженням, яке викликано необхідністю швидко реагування та успішного виконання завдань.

У нашій роботі, на основі проведеного теоретичного аналізу та експериментального дослідження, ми, організовуючи формуючий експеримент з експериментальною групою, розробили комплексну психологічну програму формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства.

Враховуючи те, що процес діяльності на виробничому підприємстві динамічний, його успіх залежить від багатьох об'єктивних та суб'єктивних умов: функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки та переконань, мотивації, усе ж таки можна виокремити низку особистісних характеристик, які визначаються певною стабільністю та багато в чому визначають успіх цього процесу. На основі аналізу літературних джерел, базуючись на підходах А. Г. Маклакова, М. С. Корольчука, О. М. Кокуна щодо психофізіологічної ціни, дезадаптивних розладів, адаптаційних можливостей індивіда, за результатами експериментальних досліджень щодо визначальних характеристик адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність ми робимо акцент на поведінкову регуляцію, комунікативні якості та орієнтацію на загальні моральні норми поведінки. Комунікативні можливості визначаються наявністю досвіду, потребою у спілкуванні, рівнем конфліктності,

психофізіологічними особливостями. Саме тому, основу нашої психокорекційної програми склали методи психічної саморегуляції, підвищення стійкості організму до стресів, корекція самооцінки та формування асертивності, розвиток комунікативних умінь.

У процесі дослідження було використано наступні психодіагностичні методики: тест Е. Ландольта (в модифікації В.М. Сисоєва) кількісні та якісні параметри працездатності за 8 показниками (М. Корольчук, В. Крайнюк) [38]; з метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана»; дослідження вольової саморегуляції – здійснювалося за тестом опитувальником (А. Зверьков та Е. Ейдман); методика «Професійна мотивація» (В. Бодров) [9].

Тренінг спілкування мав на меті підвищити комунікативну компетентність його учасників у спілкуванні, отримати не тільки нові знання про особливості й закономірності спілкування, але й чуттєвий досвід успішних і неуспішних комунікацій, розвинути сенситивність і рефлексивність, усвідомити свої ресурси й обмеження у спілкуванні.

Другий етап нашої психокорекційної роботи був спрямований на формування умінь розв'язання конфліктних ситуацій, опанування прийомами та способами саморегуляції.

Ми використовували тренінг подолання емоційно-вольової нестабільності та стійкості до стресу В. Крайнюк [40]. Даний тренінг складається із трьох блоків: «керування емоціями», «впевнена поведінка в реалізації переговорної стратегії».

Перший блок містить техніки, спрямовані на подолання руйнівних емоційно-насичених переживань. Основне завдання цих прийомів – позбавити конфлікт емоційного підґрунтя, перевести його вирішення в раціональний план дій.



У другому блоці містяться методичні прийоми, що допомагають проаналізувати вимоги опонентів один до одного, виявити інтереси сторін, вибрати ефективну стратегію поведінки, підготувати пропозиції, спрямовані на прийняття інтегративного рішення – комунікативний.

У третій блок включені психотехнічні прийоми, що дають змогу впевнено викладати свою позицію, аргументувати її, проявляти наполегливість у захисті своїх інтересів, протистояти тиску, звертатися за допомогою, робити кроки до примирення – мотиваційний.

Кожен тематичний блок включає в себе 2-3 заняття тривалістю 1 годині. Під час тренінгу учасник вибирає для аналізу складну конфліктну ситуацію, яку він реально пережив у минулому. Для виконання вправ психолог організовує необхідне переміщення учасників. Далі здійснюється інструктування, виконання вправи. Особливого значення набуває обговорення досвіду у робочій групі. Для організації обговорення кожна робоча група вибирає тимчасового ведучого. Його завдання: створення робочої атмосфери, контроль часу, забезпечення можливості висловлюватися кожному учаснику, підведення підсумків і виступ з узагальненням досвіду групи. Кожен учасник ділиться з робочою групою власним досвідом, аналізуючи особистісний аспект (що дізнався про себе) та методичний (де можна використати цей прийом). Виступ представника від кожної робочої групи та коментар психолога, де зазначаються пояснення, зауваження, коментарі та відмічаються переваги виступів, є необхідними складовими кожного заняття.

### **Висновки до третього розділу**

Зважаючи на наукову актуальність та практичне значення психологічного забезпечення професійної діяльності, на підставі аналізу наукової літератури, ми визначили основні елементи для оптимізації чергування операторів-машиністів та операторів зв'язку на підприємстві. На нашу думку, психологічне забезпечення професійної діяльності операторів передбачає заходи

психологічного відбору на відповідні спеціальності, психологічну підготовку, управління процесом соціально-психологічної адаптації до умов діяльності, що дозволяє вишукувати додаткові резерви підвищення ефективності застосування складної техніки.

Велика кількість науковців стверджують, що психологічне забезпечення професійної діяльності має широкий зміст і включає такі складові: психологічну підтримку під час діяльності; психологічну підготовку; психологічну діагностику; психологічне прогнозування ефективності майбутньої діяльності; психологічне вивчення і моделювання майбутніх умов діяльності; навчання спеціалістів методам саморегуляції.

Водночас, умови професійної діяльності операторів вимагають від науковців пошуку ефективніших психологічних заходів щодо підвищення, збереження та відновлення їх працездатності під час діяльності. Для цього додатково нами було запропоновано використовувати заходи спеціальної психологічної підготовки, що спрямовані на: вивчення та обслуговування спеціалізованої техніки та адаптованої до операторів-машиністів та фахівців операторського зв'язку методики аутогенного тренування та поєднання з фізичними вправами, а також пропозиція щодо скорочення на 1 годину нічної зміни.

## ВИСНОВКИ

На підставі аналізу науково-теоретичних підходів і результатів емпіричного дослідження представлено розв'язання наукового завдання, яке спрямовано на визначення структури психологічних детермінантів працівників ПрАТ «Лантманнен Акса» та обгрунтовано й апробовано психологічну програму розвитку ПВЯ обстежуваних. Під час виконання випускної кваліфікаційної роботи реалізовано мету і завдання дослідження, що дало підстави зробити наступні висновки.

1. Встановлено за результатами аналізу теоретичних джерел, що ступінь розробленості вивчення детермінант ПВЯ більшою мірою стосується або ризиконебезпечних професій, або ж працівників торговельно-економічної сфери. Водночас мало уваги останніми десятиліттями приділялося вивченню психологічних детермінант ПВЯ виробничих підприємств.

З'ясовано, що нині ПВЯ розглядаються як багатовекторні за напрямками і суперечливість поглядів щодо переваги різних компонентів чи мотиваційного, чи емоційно-вольового, чи психофізіологічного (психомоторного).

ПВЯ ми визначили на підставі теоретичного та емпіричного досліджень, як сукупність особистісних і професійних та інших властивостей фахівця, який працює у виробничій галузі, здійснює необхідний обсяг роботи, добре володіє технікою і має необхідні знання, навички та уміння щодо властивостей вихідних матеріалів (продуктів), що забезпечує випуск якісної продукції.

2. Виходячи з основних принципів психодіагностики та на підставі теоретико-методологічного аналізу проблеми вивчення психологічних детермінант ПВЯ операторів виробничих підприємств визначено організаційні засади та здійснено обгрунтування психодіагностичного інструментарію за

принципами комплексності, адекватності, об'єктивності, детермінізму, науковості, який спрямовано на визначення професійно важливих якостей обстежуваних. У підсумку це дало змогу розробити концептуальну модель формування операторів підприємства «Лантманнен Акса». Концептуальна модель включає мету, етапи і відповідні завдання дослідження, а також теоретико-методичні принципи дослідження, психодіагностичний інструментарій, який спрямовано на визначення суб'єктивного стану, емоційно-вольової, мотиваційної сфери обстежуваних, зміст програми психологічного формування ПВЯ.

3. На підставі аналізу психологічних особливостей діяльності працівників підприємства встановлено, що умови та особливості професійної діяльності фахівців операторського профілю визначаються високою відповідальністю за виконання виробничих завдань і показників, тривалим перебуванням в одній позі, гіподинамією, своєрідністю особистої відповідальності, що зумовлює стан емоційної напруги, які у сукупності мають істотний вплив на ефективність виконання роботи.

Професійна діяльність більшості фахівців підприємства є операторською, що розглядається як складна і напружена аналітико-синтетична робота головного мозку. Це потребує від спеціаліста високої стійкості уваги, напруги функцій аналізаторів. До особливостей професійної діяльності операторів підприємства відноситься виражена психічна напруга, яка діє під час усього періоду зміни (чергування). Найбільш типовими причинами її виникнення є: висока відповідальність за роботу, яка виконується, дефіцит часу й інформації (або надлишок) для прийняття рішення, дія перешкод, вплив несприятливих умов життєдіяльності в оточенні великої кількості сучасної техніки, міжособистісна несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляція.

4. За методикою О. Ліпмана визначено структуру психологічних детермінант ПВЯ обстежуваних. Це виявило такі властивості працівників за

ранговими показниками як: 1. Астенічні і мнемічні (психомоторні); 2. Емоційно-вольові (типологічні); 3. Мотиваційні; 4. Індивідуально-психологічні; 5. Соціально-комунікативні. На підставі чого розроблено психодіагностичний інструментарій та психологічну програму.

5. З'ясовано, що у операторів після нічної зміни суттєво знижуються такі психомоторні характеристики як швидкість переробки інформації, продуктивність точності і надійності професійної діяльності, а також показники вольової саморегуляції та професійної мотивації.

6. На основі аналізу результатів емпіричного дослідження обгрунтовано та апробовано психологічну програму формування ПВЯ. Встановлено, що вправи психологічної програми в експериментальній групі виявилися ефективними, про що свідчить істотне покращення емоційно-вольової, комунікативної, мотиваційної та психологічної сфер особистості у порівнянні з фоновими показниками та результативність вимірів аналогічних показників після нічної зміни.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллаєва І.Б. Психологічні особливості підприємницької діяльності сфери торгівлі: зарубіжний досвід досліджень / І.Б.Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Т. 1. – Ч. 27. – 169 с. – С.13-20
2. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / Абульханова-Славская К. А. // Психология формирования и развития личности. – М. : Наука, 1981. – С. 19–44.
3. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2010. – 288 с.
4. Анастаси А., Урбани С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2001. – 688с. \*
5. Аніщенко В. Професійна компетентність – основний критерій якості підготовки робітничого персоналу / В. Аніщенко // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство». – Вип 4. – 2011. – С. 130139.
6. Анохин, П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональной системы / П. К. Анохин // Принципы системной организации функций. – М. : Наука, 1973. – 256 с.
7. Баклицький І.О. Психологія праці: підручник. К. : "Знання", 2008. – 655 с.
8. Бодалев, А. А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / А. А. Бодалев ; под ред. В. А. Бодрова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 8 – 26.

9. Бодров В. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. Ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 768 с.
10. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / Бодров В. А. – М. : ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
11. Вильямс, К. Тренинг по управлению стрессом / К. Вильямс. – М., 2002. – С. 5 – 23.
12. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації: навч. посібн. для студ. вищих навч. закл. зі спец. «Менеджмент організацій» усіх форм навч. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова // Київський економічний ін-т менеджменту – «Екомен». – 3-тє вид., випр. – К.: Кондор, 2004. – 502 с.
13. Галян О.І. Експериментальна психологія: навчальний посібник. / О.І. Галян, І.М. Галян. – К. : Академвидав, 2012. – 400 с.
14. Горбунова В.В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: Навчальний посібник. — К. : «ВД «Професіонал», 2007. — 208 с.
15. Дмитриева, М. А. Психологический анализ системы “Человек – профессиональная среда” / М. А. Дмитриева // Вестник Ленинградского университета. – 1990. – Сер. 6. – Вып. 1.
16. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология: учебник для вузов. – [2-е изд.] / Дружинин В. Н. – СПб. : Питер, 2011. – 320 с.
17. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М.: Наука, 1991. – 145с.
18. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд. перераб., доп. – М. : Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
19. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.

20. Ильин, Е. П. Мотивация профессиональной деятельности / Е. П. Ильин // Мотив и мотивация. – СПб. : Питер, 2000. – С. 270 – 296.
21. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
22. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді / Л. М. Карамушка, О. А. Філь, В. В. Левковець, О. І. Альохіна // Актуальні проблеми психології. – Том. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 27 / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – С. 98–104.
23. Карамушка Л.М. За наук. ред. Технології роботи організаційних психологів Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2005.- 366 с.
24. Карамушка Л.М. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
25. Карамушка Л.М. Система діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 10–16.
26. Кириленко, Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості : навч. посібник / Т. С. Кириленко. – К. : Либідь, 2007. – 256 с.
27. Клименко, В. В. Психологія творчості : навч. посібник. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. Корольчук, М. С. Психодіагностика: навч. посіб. [для студентів



- вищих навчальних закладів] / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло; за заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
28. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998. – 247с.
29. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов/н/Д. : Феникс, 2006. – 512 с.
30. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996. – С. 167 – 194
31. Климов, Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд) : учеб. пособие / Е. А. Климов. – М. : Москов. психолого-социальный ин-т ; Флинта, 2003. – 320 с.
32. Кокун О.М. Психофізіологія. Навчальний посібник. - К., Центр навчальної літератури, 2010. – 184 с. \*
33. Кокун, О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: [монографія] / О.М. Кокун. – К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
34. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с
35. Корольчук М.С, Осьодло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М. С. Корольчука. К. : Ельга, Ніка-Центр, 2012. - 400 с.
36. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2014. – 400 с.
37. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук – К.: Ніка-Центр, 2010. – 580 с.

38. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук / – К.: Ніка – Центр, 2012. – 536 с.
39. Костюк П.Г. Физиология центральной нервной системы. Киев, 2000.- 292с. \*
40. Крайнюк В. Психологія стресостійкості особистості: монографія / В.М. Крайнюк. Київ.: Ніка-Центр, 2007. 431с.
41. Лебедев, В. И. Экстремальная психология / Лебедев В. И. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 424 с.
42. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Просвещение, 1984. – 318 с.
43. Лефтеров, В.О. Психотренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія / В.О. Лефтеров // Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. - Донецьк: ДЮОІ, 2007. – 242 с. - Т.1.
44. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек – техника»: Учебное пособие для студ. вузов. – К.: МАУП, 2003. – 294с.
45. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб. пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. 2-е изд., доп. и пере-раб. - К.: МАУП, 2004. - 112 с.
46. Лучшие психологические тесты (для профотбора и профориентации) / Отв. ред. А.Ф. Кудряшов. – Петрозаводск: Петроком, 1992. – 268с.
47. Макаренко, М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М. В. Макаренко ; Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України ; Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. – К., 2006. – 395 с.
48. Максименко, С. Д. Метод дослідження особистості // Практ. психологія та соціал. робота. – 2004. – №7. – С. 1 – 8.

49. Максименко, С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : НДПІ, 1990. – 239 с.
50. Максименко, С.Д. Експериментальна психологія: підручник / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. - К.: Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
51. Максименко, С.Д. Проблема метода в возрастной и педагогической психологии / С.Д. Максименко // Вопросы психологии, 1989. – № 4. – С. 31-39.
52. Малхазов, О. Р. Психологія праці [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. Р. Малхазов. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 206 с.
53. Маслоу, А. Мотивация и личность / Маслоу А. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2010. – 352 с. – (Серия “Мастера психологии”).
54. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Отв. ред. Б.Ф. Ломов и В.Ф. Венда. – М.: Наука, 1981.
55. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. / М.С.Корольчук, Ю.Л. Трофімов, Я.І. Український, В.І.Осьодло, В.М.Крайнюк. –К.: Ніка-Центр, 2013. –336 с
56. Миронець, С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації. Монографія. / Миронець С. М., Тімченко О. В. – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 232 с.
57. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. – К.: Видавничий дім «Слово», 2009. – 464 с.
58. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 17– 20.

59. Мостова І.В. Психологічний супровід адаптаційного входження майбутніх працівників економічного профілю: дис.. канд. психол. наук: 19.00.10 / Київ.нац.торгов-економ.унів. Київ, 2013. 298 с.
60. Мостова, І. В. Адаптаційне входження студентів у навчальну діяльність / І. В. Мостова // Вісник КНТЕУ. – К. : КНТЕУ, 2012. Вип.4(84). – С. 129 – 138.
61. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация / А.А. Налчаджян. – М. : Эксмо, 2010. – 238 с.
62. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодальова. – СПб.: Речь, 2000. – 440с.
63. Орбан-Лембрик, Л.Е. Соціальна психологія: підручник: у 2 кн. / Л.Е. Орбан-Лембрик. - К.: Либідь, 2004. - 576 с. – (Кн.1: Соціальна психологія особистості і спілкування).
64. Павлов И. П. Внутреннее торможение условных рефлексов и сон – один и тот же процесс. Полное собр. Соч.: В Т.6 2 изд. М., Л.: Изд-во АН СССР, 1951. Т. 3, кн.1, с.373-390.
65. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології / За ред. Т.І. Пашукової. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 204 с.
66. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб./С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, П.Ю. Кулаковський. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720с.
67. Платонов, К. К. Вопросы психологи труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Медицина, 2007. – 263 с.
68. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / Платонов К. К. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
69. Практикум із загальної, експериментальної і прикладної психології: Учеб. посібник / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Горбачевський та ін., Під загальною ред. А. А. Крилова, С А. Манічева. - СПб: Пітер, 2000. - 560с.

70. Практикум по экспериментальной и практической психологии: Учеб. пособие / Л. И. Вансовская, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; Под ред. А. А. Крылова. — СПб: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. — 312 с.
71. Практична психологія. Навчальний посібник для студентів ВНЗ / Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Осьодло В.І., Зазимко О.В. – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014.
72. Приймук, О. О. Психологічні умови формування професійних якостей здобувачів вищої освіти [Текст]: дис. ... канд. психолог. наук. / Приймук О. О. ; 19.00.10 - орг. психологія; екон. психологія; наук. кер. В.М. Корольчук. – Київ, 2017. – 331 с. – (КНТЕУ). – Бібліогр.: с.192-224. - Дод.: с. 225-331.
73. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
74. Психологический словарь. – М. - «Медицина». Педагогика, 2013-215с.
75. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.
76. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів ВНЗ / Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Максименко К.С. – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.
77. Радкевич В. Проблеми професійного навчання на виробництві / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Науковий світ, 2003. – Вип. 1. – С. 36-46. 9. Радкевич В. Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН

- України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», 2011. – Вип 4. – С. 18-27.
78. Радкевич В. Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», 2011. – Вип 4. – С. 18-27
79. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: [учебное пособие] / Д.Я. Райгородский. - Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 2006. - 672 с.
80. Рекомендації щодо забезпечення належного рівня професійного навчання кадрів на виробництві // Професійне навчання персоналу підприємств. Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів. – К.: Геопринт, 2006. – С. 206-217.
81. Сипливий А.М. Анатомія і фізіологія центральної нервової системи та вищої нервової діяльності: Курс лекцій. - К.: КиМУ, 2014. - 191с.
82. Смирнов, В.В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии Текст. /В.В. Смирнов // Аудит и финансовый анализ: №1, 2009. С. 309-320.
83. Советы психолога менеджеру: Учебное пособие / Под ред. М.К.Тутушкиной. – СПб ГАСУ, 2004. – 195 с.
84. Социальная психология Текст. /под ред. С. Московичи. СПб.: Питер, 2007.- 592С.
85. Социальная психология: словарь Текст. / под общ. ред. А.В. Петровского М.: Per Se, 2005. - 175 с. (Психологический лексикон. Том 2). СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
86. Столярченко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. / О. Б. Столярченко– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.
87. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. [для студ. вищ.

- навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.
88. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
89. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія: Підручник. – К. : Либідь, 2002. – 264с.
90. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Мн., 2002. – С. 98-102.
91. Чайченко Г.М. Основы физиологии высшей нервной деятельности. – К.: Высшая школа. Изд-во при Киевском унив., 2000. – 432 с.
92. Яценко, В. Поведение человека в производственных конфликтах / В. Яценко // Менеджер по персоналу, 2011. – 11-14 с.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

**Методика Е. Ландольта** відноситься до групи коректурних тестів. У літературі можна знайти різні підходи до оцінки діагностичної спрямованості даної групи тестів. Багато авторів розглядають їх як методи діагностики різних параметрів уваги, інші – як методи визначення психомоторного темпу. А деякі автори вважають коректурні тести методами виявлення стану працездатності людини, її стомлюваності й інших трудових якостей.

У даному випадку тест Е. Ландольта використовувався у відповідності до третьої з описаних діагностичних спрямованостей, тобто для діагностики працездатності і надійності в модифікованій інтерпретації В. Сисоєва.

Окрім того, методика була апробована при вивченні ПВЯ які зумовлюють стресостійкість рятувальників. На підставі аналізу експериментального дослідження результати ПВЯ стресостійкості рятувальників В. Крайнюк було доведено значимість 8 показників методики

Інше дослідження в якому використано методику В. Сисоєва була робота І. Мостової присвячена адаптаційним можливостям студентів економічного профілю

Методика Е. Ландольта – це невербальний тест досягнень. Суть завдання полягає в диференціації стимулів, близьких за формою і змістом, протягом тривалого, точно визначеного часу. Методика може використовуватися в широкому віковому діапазоні, починаючи зі шкільного віку.

Інформативність, валідність та апробація методики діагностики працездатності і надійності, створеної на основі тесту Е. Ландольта, визначалися під час спеціального дослідження, у якому брали участь курсанти і слухачі Військово-медичної академії і Національної академії Оборони. Для перевірки надійності методики визначався коефіцієнт лінійної кореляції між результатами тестування, отриманими при першому дослідженні і при другому, (за індексом напруги варіаційної пульсометрії, частоти пульсу, величини артеріального тиску, активаційного компоненту шкірно-гальванічного рефлексу, різниці потенціалів головного мозку, вегетативному балансу, рівня працездатності, величини ситуативної тривоги). Коефіцієнти кореляції за цими умовами склали: для показника середньої величини продуктивності тесту ( $P_T$ )  $0.832 \pm 0.033$ ; для швидкості переносу інформації ( $S$ )  $0.876 \pm 0.039$ ; для показника середньої величини точності тесту ( $A_T$ )  $0.766 \pm 0.021$ ; для коефіцієнта витривалості ( $K_p$ )  $0.755 \pm 0.023$ . Усі коефіцієнти обчислювалися при рівні значимості  $p < 0.01$



Для визначення валідності методики за показником коефіцієнту витривалості К в якості зовнішнього критерію використано коефіцієнт тепінг-теста, що характеризує динамічну витривалість рухової сенсорної системи. Коефіцієнт кореляції склав  $0.725 \pm 0.042$  ( $p < 0.05$ ).

При оцінці валідності методики за показниками продуктивності  $P_T$  і  $S$  швидкістю переробки інформації результати тестування зіставлялися з показником, що оцінює час центрального переключення за різницею між латентним періодом реакції вибору і латентним періодом простої сенсомоторної реакції (за методикою Ю. Гіппенрейтер). Коефіцієнти кореляції склали  $0.671 \pm 0.011$  ( $p < 0.05$ ) і  $0.755 \pm 0.020$  ( $p < 0.05$ ) відповідно. (В. Сисоєв, 2001)

Прогностична валідність тесту в цілому оцінювалася за методикою полярних груп. Зовнішнім критерієм у цьому випадку служили результати реальної діяльності або об'єктивно реєструвалися зміни показників фізіологічних і психофізіологічних функцій, за якими розраховувалася психофізіологічна «вартість» діяльності.

Завдання полягає в тому, щоб з максимальною швидкістю переглянути бланк і закреслити в ньому кільця з положенням розриву на 15 або 12 годин.

Бланки з результатами тесту обробляються за допомогою спеціальних ключів, що поєднуються з бланками за допомогою маркерів. Експериментатор позначає на бланку невикреслені (пропущені) і неправильно викреслені кільця. Потім підраховує і заносить у бланк фіксації результатів наступні показники:

1. Q – загальна кількість кілець, переглянутих за кожні 2 хвилини роботи.
2. N – число пропущених і неправильно викреслених кілець за кожні 2 хвилини.
3. M – число кілець, що потрібно викреслити за кожні 2 хвилини. Для спрощення підрахунку M доцільно використовувати Ключ, тому що на ньому зазначена кількість кілець з даним розташуванням розриву в кожному рядку.

4. Показник точності роботи за кожні 2 хвилини:

$$A = \frac{M - N}{M}$$

5. Показник продуктивності роботи за кожні 2 хвилини:

$$P = A \times Q$$

6. Показник швидкості переробки інформації:

$$S = \frac{0,5436 \times Q_T - 2,807 \times N_T}{600}$$

де  $Q_T$  – загальна кількість переглянутих кілець за 10 хвилин;

$N_T$  – число пропущених і неправильно закреслених кілець за 10 хвилин;

600 секунд – час виконання тесту;

0,5436 – середня величина інформації кожного кільця;

2,807 – величина втрати інформації, що приходить на одне кільце.

7.  $P_T$  – показник середньої продуктивності за 10 хвилин.

8. Коефіцієнт витривалості:

$$K_p = \frac{P_1 - P_5}{P_T} \times 100\%,$$

де  $P_1$  – продуктивність за перші 2 хвилини;  
 $P_5$  – продуктивність за останні 2 хвилини;  
 $P_T$  – середня продуктивність, за 10 хвилин.

9.  $A_T$  – показник середньої точності за 10 хвилин.

10. Коефіцієнт точності:

$$T_A = \frac{A_1 - A_5}{A_T} \times 100\%,$$

де  $A_1$  – точність за перші 2 хвилини;  
 $A_5$  – точність за останні 2 хвилини;  
 $A_T$  – середня точність за 10 хвилин.

11.  $P_{\max} - P_{\min}$  – амплітуда коливань продуктивності.

12. Для характеристики надійності працездатності за показниками продуктивності і точності варто побудувати графіки, на осі абсцис яких наносять час виконання тесту з кроком 2 хвилини, по осі ординат – відповідному моментові виміру величину продуктивності або точності.

### **Методика дослідження вольової саморегуляції (тест-опитувальник**

#### **А. Зверкова та Е. Ейдмана)**

У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями і станами.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути схарактеризовано в цілому й окремо за такими властивостями характеру як наполегливість та самовладання. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності та із стосунками з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання почасти виконують компенсаторні функції. Вони також вказують на порушення в розвитку властивостей особистості та в її умінні налагоджувати стосунки з іншими, а також адекватно реагувати на ті чи інші ситуації. Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами наполегливості (Н) і самовладання (С). Кожен індекс – це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали. В опитувальнику 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою В має бути в межах від 0

до 24, за субшкалою наполегливості – від 0 до 16 та за субшкалою самовладання – від 0 до 13.

Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігань, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для шкали В ця величина становить 12, для шкали Н – 8, для шкали С – 6.

Високий бал за шкалою В властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам, їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально позитивною спрямованістю. У межових випадках у них можливе нарощування внутрішньої напруги, пов'язаної з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки і з тривожністю з приводу найменшої її спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, занижений, їм властива імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини – її прагнення до здійснення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання запланованого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, не відвертають альтернатива і спокуси, головна їхня цінність – розпочата справа. Таким людям притаманна повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. У крайньому прояві можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій.

Низькі значення за цією шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці. Знижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується в таких людей підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за даною шкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різноманітних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість у собі звільняють від страху перед невідомим, підвищують готовність до сприймання нового, непередбаченого і, як правило, поєднуються зі свободою поглядів, з тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного

самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призвести до підвищення внутрішньої напруженості, до переважання постійної стурбованості та втоми.

На другому полюсі цієї субшкали – спонтанність, імпульсивність, які у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному настрою.

Соціальна бажаність високих показників за шкалою різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності та із стосунками з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання почасти виконують компенсаторні функції. Вони також говорять про порушення в розвитку властивостей особистості та в її умінні налагоджувати стосунки з іншими, а також адекватно реагувати на ті чи інші ситуації.

#### **Методика дослідження вольової саморегуляції А. Зверькова та Є. Ейдмана**

Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тесту-опитувальника може проводитися з однією особою або з цілою групою. Щоб забезпечити самостійність відповідей досліджуваних, кожному видається тест-опитувальник, бланк для відповідей (з номерами запитань і графами для відповідей).

*Інструкція досліджуваному.* Вам пропонується тест, який включає 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них та вирішіть, наскільки воно характеризує вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей навпроти номера даного твердження поставте знак «+» якщо вважаєте, що неправильно, знак «-»

##### *Тестовий матеріал*

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибрати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Звичайно я зберігаю спокій, чекаючи товариша, який спізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.
6. Мене дуже вибиває з колії фізичний біль.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваю, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди відстоюю свою позицію у розмові.

9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути “в гарній формі”.
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. За потреби я можу займатися своєю справою в незручних та в не пристосованих до цього умовах.
16. Мені дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.
21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.
22. Мені важче, ніж іншим зосередитися на завданні чи на роботі.
23. Сперечатися зі мною важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відвернути від справ.
26. Я іноді помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об’єктивним обставинам.
27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.
28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це інколи призводить до погіршення результатів.
30. Мене, як правило, дратує, коли “перед носом” зачиняються двері транспорту або ліфта, що від’їжджають.

#### *Обробка результатів*

Мета обробки результатів - визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів за субшкалами наполегливості і самовладання.

Кожен індекс – це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали.

В опитувальнику міститься 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за загальною шкалою має бути в межах 0-24, за субшкалою наполегливості - 0-16 та за субшкалою самовладання - 0-13.

*Ключ для підрахунку індексів вольової саморегуляції*

Загальна шкала	1-, 2+, 3+, 4+, 5+, 6-, 7+, 9+, 10-, 11+, 13-, 14-, 16-, 17+, 18+, 20+, 21-, 22-, 24+, 25-, 27+, 28-, 29-, 30-
Наполегливість	1-, 2+, 5+, 6-, 9+, 10-, 11+, 13-, 16-, 17+, 18+, 20+, 22-, 24+, 25-, 27+
Самовладання	3+, 4+, 5+, 7+, 13-, 14-, 16-, 21-, 24+, 27+, 28-, 29-, 30-

**Опитувальник Ліпмана**

ПІБ експерта Дата: Посада Вік Стаж роботи з оцінюваної професії

**ІНСТРУКЦІЯ:** Нижче наведений список ділових умінь і якостей, які в тому або іншому ступені необхідні в роботі фахівця. Вам необхідно оцінити кожне вміння (якість) за 5-тибальною шкалою й проставити свою оцінку поруч із твердженням. 1 бал - якщо дана властивість байдужа для даної професії 2 бали - якщо дана властивість має деяке значення 3 бали - якщо дана властивість бажана 4 бали - якщо властивість необхідна для успішної роботи 5 балів - якщо властивість надто важлива для Вашої роботи

**ДІЛОВІ ВМІННЯ (ЯКОСТІ) Оцінка**

1. Здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на утому й сторонні подразники.
2. Уміння розподіляти увагу при виконанні декількох дій, функцій, завдань.
3. Здатність зосередити протягом досить тривалого періоду часу увагу на одному предметі.
4. Здатність швидко перемикаєти увагу з одного виду роботи на інший.
5. Здатність вести спостереження за багатьма характеристиками спостережуваного об'єкта, а також за більшою кількістю об'єктів одночасно.
6. Уміння помічати незначні (малопомітні) зміни в спостережуваному об'єкті.
7. Уміння вибирати при спостереженні дані (інформацію), необхідні для рішення поставленого завдання.
8. Тонка спостережливість у щиросердечному житті людини.
9. Здатність до самоспостереження.
10. Професійна спостережливість.
11. Здатність помічати зміни в навколишньому оточенні, не зосереджуючи свідомо на них увагу.
12. Здатність відразу точно передати раз прочитане.
13. Здатність відразу точно передати раз почуте.

14. Здатність легко запам'ятати словесно-логічний матеріал (цифри, імена, номери, терміни, дати).
15. Здатність легко запам'ятати наочно-образний матеріал (плани, схеми, зображення графіки).
16. Здатність до мимовільного (без спеціальних зусиль) запам'ятовування матеріалу.
17. Здатність у повноті тривалого часу втримувати в пам'яті велику кількість інформації.
18. Особлива пам'ять на зовнішність і поведження людини.
19. Здатність точно відтворювати інформацію в потрібний момент.
20. Здатність до дізнання факту, явища за малою кількістю ознак.
21. Здатність до виборчого відтворення потрібного в цей момент матеріалу.
22. Пам'ять на колір, форму, величину, рух, розташування об'єктів, предметів.
23. Погодженість рухів із процесами сприйняття (зором, слухом, дотиком, нюхом та ін.).
24. Стійкість до статичних навантажень.
25. Здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу.
26. Швидка реакція на несподіване слухове враження за допомогою певних рухів.
27. Гарний почерк.
28. Погодженість одночасних рухів рук і ніг у різних сполученнях (синхронні, послідовні й ін.).
29. Швидка реакція на раптове зорове враження за допомогою певних рухів.
30. Швидкість і точність пальців рук.
31. Пластичність і виразність рухів.
32. Уміння швидко записувати.
33. Уміння дізнаватися й відрізняти різні кольори.
34. Окомір на відстань, швидкість, розмір.
35. Здатність до розрізнення звуків за гучністю, висотою, тембром.
36. Здатність до розрізнення перепадів температури.
37. Здатність до швидкого розпізнавання невеликих відхилень від заданої форми.

38. Здатність наочно уявляти собі нове, що раніше не зустрічалося в досвіді, або старе, але в нових умовах.
39. Здатність прогнозувати результат подій з урахуванням їх імовірності.
40. Здатність знаходити нові незвичайні рішення.
41. Уміння бачити кілька можливих шляхів і подумки вибирати найбільш ефективний.
42. Здатність до відтворення зорового образу за словесним описом.
43. Здатність розглянути проблему з декількох різних точок зору.
44. Аргументованість критичного аналізу ситуації.
45. Здатність схопити суть основних взаємозв'язків, властивих проблемі.
46. Здатність відкинути звичайні, стандартні методи й рішення, що стали негідними й шукати нові, оригінальні рішення.
47. Уміння вибирати з великої кількості інформації ту, котра необхідна для рішення даного завдання.
48. Уміння робити висновок із суперечливої інформації.
49. Чуття до наявності проблеми там, де здається, що все вже вирішено.
50. Здатність бачити далі безпосередньо даного й очевидного.
51. Уміння визначити характер інформації, необхідний для ухвалення рішення.
52. Здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації при відсутності часу на її осмислення.
53. Сталість гарного настрою.
54. Емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень.
55. Уміння знайти привабливі сторони в будь-якій роботі.
56. Захопленість пошуком рішення проблеми.
57. Здатність переживати й почувати те, що переживають і почуввають інші.
58. Урівноваженість і самовладання при конфліктах.
59. Здатність передавати іншим людям свій настрій, емоційний заряд.
60. Швидке звикання до нових умов.
61. Уміння змусити себе робити нецікаву, але необхідну роботу.
62. Уміння відстоювати свою точку зору.
63. Уміння коритися, у точності виконувати передписання.
64. Здатність до тривалої розумової роботи без погіршення якості, зниження темпу.
65. Завзятість у подоланні виникаючих труднощів.



66. Здатність до тривалого збереження високої активності.
67. Низька сугестивність, здатність не піддаватися впливу, особливо з боку авторитетних осіб.
68. Здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях.
69. Здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили й можливості.
70. Збереження зібраності в умовах, що стимулюють порушення.
71. Уміння давати чіткі, ясні формулювання при стислому викладі думки (при відповідях і постановці питання).
72. Уміння складно й логічно викладати свої думки в розгорнутій формі (доповідь, звіт, виступ).
73. Уміння вести бесіду, суперечку, діалог, аргументувати, доводити свою точку зору.
74. Сильний, звучний і витривалий голос.
75. Відсутність дефектів мовлення, гарна дикція.
76. Здатність до передачі своїх подань, емоцій або почуттів за допомогою жестів, міміки, зміни голосу.
77. Здатність розуміти підтекст мовлення (іронію, жарт, "задні" думки).
78. Уміння вести ділову бесіду, переговори.
79. Уміння дохідливо довести до слухача свої думки й наміри.
80. Здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника.
81. Здатність до швидкого встановлення контактів з новими людьми.
82. Здатність привертати до себе людей, викликати в них довіру.
83. Здатність розумно сполучити ділові й особисті контакти з навколишніми.
84. Уміння узгоджувати свої дії з діями інших осіб.
85. Уміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей.
86. Схильність до ризику.
87. Сміливість.
88. Почуття гумору.
89. Упевненість у собі.
90. Здатність до вирішення проблем (своїх і чужих).

КЛЮЧ № тверджень Група психологічних властивостей професіонала

1-5           Аттенційні (увага)

6-10         Спостережливість

11-22	Мнемічні (пам'ять)
23-32	Моторні (рухові)
33-37	Сенсорні (органи почуттів)
38-40	Імажинитивні (уява)
41-52	Розумові (інтелектуальні)
53-59	Емоційні
60-70	Вольові
71-76	Мовні
77-85	Комунікативні
86-90	Характерні для складних видів діяльності

### **Опитувальник для вивчення провідних мотивів професійної діяльності (професійна мотивація)**

Методика призначена для вивчення мотивів професійної діяльності. Серед них умовно виділено чотири основні групи:

- 1 - мотиви власної праці,
- 2 - мотиви соціальної значущості праці,
- 3 - мотиви самоствердження у праці,
- 4 - мотиви професійної майстерності.

Обстеження може проводитись як індивідуально, так і в групі.

**Інструкція.** Пропонований опитувальник складається з ряду тверджень, кожне з яких має три різних закінчення. Необхідно з трьох варіантів закінчення вибрати найбільш вірний. Далі в бланку відповідей слід відшукати відповідний відповідь і відзначити його, обвівши кружком. Будьте уважні: для кожного затвердження повинен бути вибраний і позначений тільки одна відповідь. Відповідаючи на питання, не прагнете зробити свідомо приємне враження. Нам важливий не конкретну відповідь, а сумарний бал по серії питань.

#### **Стимульний матеріал**

1. Мені подобається:
  - а) виконувати будь-яку роботу, якщо я знаю, що моя праця не пропаде даром
  - б) вчитися всьому новому, для того щоб досягти поставлених в житті цілісний
  - в) робити все якомога краще, тому що це допоможе мені в житті
2. Я думаю, що:
  - а) треба робити все, що доручають, як можна краще, так як це допоможе мені в житті
  - б) своєю роботою треба приносити користь оточуючим, тоді і вони дадуть відповідь тим же

в) можна займатися чим завгодно, якщо це наближає до досягнення поставлених цілей

3. Я люблю:

а) дізнаватися щось нове, якщо мені це стане в нагоді в майбутньому

б) виконувати будь-яку роботу якнайкраще, якщо це буде кимось помічено

в) робити будь-яку справу якомога краще, так як це приносить радість оточуючим

4. Я вважаю, що:

а) головне в будь-якій роботі - це те, що вона приносить користь оточуючим

б) в житті необхідно все випробувати, спробувати свої сили в усьому

в) в житті головне - це постійно вчитися всьому новому

5. Мені приємно:

а) коли я роблю будь-яку роботу так добре, як я це можу

б) коли моя робота приносить користь оточуючим, так як це головне в будь-якій роботі

в) виконувати будь-яку роботу, тому що працювати завжди приємно

6. Мене приваблює:

а) процес придбання нових знань і навичок

б) виконання будь-якої роботи на межі моїх можливостей

в) процес тієї роботи, який приносить явну користь оточуючим

7. Я впевнений в тому, що:

а) будь-яка робота цікава тоді, коли вона важлива і відповідальна

б) будь-яка робота цікава тоді, коли вона приносить мені користь

в) будь-яка робота цікава тоді, коли я можу майстерно її виконати

8. Мені подобається:

а) бути майстром своєї справи

б) робити щось самому, без допомоги дорослих

в) постійно вчитися чомусь новому

9. Мені цікаво:

а) вчитися

б) робити все те, що помітно оточуючим

в) працювати

10. Я думаю, що:

а) було б краще, якби результати моєї роботи завжди було видно оточуючим

б) в будь-якій роботі важливий результат

в) необхідно швидше опанувати потрібними знаннями і навичками, щоб можна було самому робити все, що хочеться

11. Мені хочеться:

а) займатися тільки тим, що мені приємно

б) будь-яку справу робити якнайкраще, оскільки тільки таким чином можна зробити дійсно добре

в) щоб моя робота приносила користь оточуючим, так як це допоможе мені в майбутньому

12. Мені цікаво:

а) коли я роблю якусь справу так добре, як це можуть зробити небагато

б) коли я навчаюся робити те, чого не вмів раніше

в) робити ті речі, які звертають на себе увагу

13. Я люблю:

а) робити те, що дуже всіма цінується

б) робити будь-яку справу, якщо мені не заважають

в) коли мені є чим зайнятися

14. Мені хочеться:

а) виконувати будь-яку роботу, так як мені цікавий результат

б) виконувати ту роботу, яка приносить користь

в) виконувати ту роботу, яка мені подобається

15. Я вважаю, що:

а) в будь-якій роботі найцікавіше - це її процес

б) в будь-якій роботі найцікавіше - це її результат

в) в будь-якій роботі найцікавіше - це те, наскільки вона важлива для інших людей

16. Мені приємно:

а) вчитися всьому, що мені потім стане в нагоді в житті

б) вчитися всьому новому, незалежно від того, наскільки це потрібно

в) вчитися, оскільки подобається сам процес навчання

17. Мене приваблює:

а) перспектива, яка відкриється мені після закінчення навчання

б) те, що після навчання я стану потрібною людиною

в) в навчанні те, що вона корисна для мене

18. Я впевнений в тому, що:

а) те, чого я навчуся, завжди мені знадобиться

б) мені завжди буде подобатися вчитися

в) після навчання я стану потрібною людиною

19. Мені подобається:

а) коли результати моєї роботи видно оточуючим

б) коли я виконую свою роботу майстерно

в) коли я виконую будь-яку справу так добре, як це можуть зробити небагато

20. Мені цікаво:

а) коли я якісно виконую доручену мені справу

б) робити все те, що помітно для оточуючих

в) якщо всі знають, що я роблю на своїй роботі.

### Бланк відповідей

<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>
1а	4б	9в	10б	7а	8б
2в	5в	13в	14а	14б	11а
13а	13б	15а	15б	15в	14в
<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.4</b>	<b>2.5</b>	<b>2.6</b>
1б	4в	9а	10в	7б	8в
3а	6а	16в	12б	17б	17в
16а	16б	18б	17а	18в	18а
<b>3.1</b>	<b>3.2</b>	<b>3.3</b>	<b>3.4</b>		
1в	5а	7в	8а		
2а	6б	12а	19в		
3б	11б	19б	20а		
<b>4.1</b>	<b>4.2</b>	<b>4.3</b>	<b>4.4</b>		
2б	4а	9б	10а		
3в	5б	12в	19а		
11в	6в	20в	20б		

**Обробка результатів.** Після заповнення бланка відповідей підраховується сума гуртків в кожному стовпчику. Спочатку знаходиться абсолютна сума балів по кожній з чотирьох груп мотивів. Для цього складається окремо сума всіх стовпчиків: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6; 2.1 ... 2.6 і т. д. Однак в різних групах мотивів виділено неоднакова кількість. Для їх порівняння абсолютні суми балів першої і другої груп необхідно помножити на 2, а третій і

четвертій на 3. Отримані суми мають однаковий «вага» балів і можуть порівнюватися один з одним.

## ДОДАТОК Б

**РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Таблиця Б.1

**Результати за методикою «Опитувальник для вивчення провідних мотивів професійної діяльності»**

№ випр-го	Рівень розвитку мотивації / кількість балів (макс. = 20)	Домінуючий мотив
1	17 (високий)	Соціальна значущість праці
2	11 (середній)	Мотив власної праці
3	18 (високий)	Соціальна значущість праці
4	16 (високий)	Соціальна значущість праці
5	16 (високий)	Соціальна значущість праці
6	12 (середній)	Мотив власної праці
7	19 (високий)	Самоствердження працею
8	18 (високий)	Професійна майстерність
9	17 (високий)	Соціальна значущість праці

10	15 (високий)	Мотив власної праці
11	15 (високий)	Соціальна значущість праці
12	15 (високий)	Самоствердження працею
13	17 (високий)	Мотив власної праці
14	19 (високий)	Соціальна значущість праці
15	16 (високий)	Самоствердження працею
16	18 (високий)	Професійна майстерність
17	12 (середній)	Професійна майстерність
18	14 (середній)	Соціальна значущість праці
19	14 (середній)	Соціальна значущість праці
20	17 (високий)	Мотив власної праці
21	16 (високий)	Самоствердження працею
22	17 (високий)	Соціальна значущість праці
23	17 (високий)	Соціальна значущість праці

## ДОДАТОК В

### **КОМПЛЕКСНА ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОПЕРАТОРІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Діяльність на виробничому підприємстві посідає провідне місце у житті працівників. У період після нічної зміни, працездатність значно нижча, у порівнянні із показниками до нічної зміни, спостерігається погіршення самопочуття, багато психологічних та фізіологічних показників знижені, частіше зустрічаються соматичні та межові психогенні захворювання. Не виключено, що таке становище пов'язано з перенапруженням, яке викликано необхідністю швидко реагування та успішного виконання завдань.

У нашій роботі, на основі проведеного теоретичного аналізу та експериментального дослідження, ми, організовуючи формуючий експеримент з експериментальною групою, розробили комплексну психологічну програму формування професійно важливих якостей операторів виробничого підприємства.

Враховуючи те, що процес діяльності на виробничому підприємстві динамічний, його успіх залежить від багатьох об'єктивних та суб'єктивних умов: функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки та переконань, мотивації, усе ж таки можна виокремити низку особистісних характеристик, які визначаються певною стабільністю та багато в чому визначають успіх цього процесу. На основі аналізу літературних джерел щодо психофізіологічної ціни, дезадаптивних розладів, адаптаційних можливостей індивіда, за результатами експериментальних досліджень ми робимо акцент на поведінкову регуляцію, комунікативні якості. Комунікативні можливості визначаються наявністю досвіду, потребою у спілкуванні, рівнем конфліктності, психофізіологічними особливостями. Саме тому, основу нашої психологічної програми склали методи розвитку комунікативних умінь та попередження конфліктів, психічної саморегуляції, підвищення стійкості організму до стресів, пошук особистісних ресурсів, відновлення працездатності.

У процесі дослідження було використано наступні психодіагностичні методики: тест Е. Ландольта (в модифікації В.М. Сисоєва) кількісні та якісні параметри працездатності за 8 показниками (М. Корольчук, В. Крайнюк); з метою визначення найбільш важливих властивостей для операторів підприємства використовувався «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана»; дослідження вольової саморегуляції – здійснювалося за тестом опитувальником (А. Зверьков та Е. Ейдман); методика «Професійна мотивація» (В. Бодров).

Перший етап програми передбачав вправи щодо формування позитивного мислення, ефективної міжособистісної взаємодії, попередження конфліктів.



Другий блок містить техніки пошуку ресурсів особистості з метою підвищення працездатності та надійності професійної діяльності.

Третій етап нашої психологічної програми спрямований на опанування прийомами та способами психічної саморегуляції/саморегуляції.

## **ВПРАВИ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ**

### **Вправа «Заміна негативних думок на позитивні»**

*Мета:* формування позитивного мислення, вміння знаходити конструктивні рішення в критичних ситуаціях.

*Інструкція:* Пригадайте, коли у вас були невдачі, які і зараз мають вплив на ваше здоров'я, життя, поведінку та самопочуття. Напишіть 5-10 таких речень, а потім спробуйте замінити негативні думки про себе на позитивні.

*Рефлексія:* якщо маєте бажання, можете поділитися з групою своїми враженнями від вправи.

*Тренер:* Більшість людей хочуть бути здоровими, мати більше життєвих сил і отримувати від життя більше задоволення. Для цього потрібно знати свою мету, пізнати у чому хочеш досягти успіху і робити це з любов'ю, з енергією, з пристрастю...

### **Вправа «Придумай девіз»**

*Мета:* У кожної людини є певні принципи, яких він прагне дотримуватися і які спрямовують його поведінку. Кожен індивід діє відповідно зі своїми внутрішніми установками і переконаннями, керується певними гаслами. Наприклад, цілеспрямований і наполегливий суб'єкт у своїй діяльності може керуватися принципом: «Що б не було, обов'язково доведи справу до кінця». Впевненої в собі людини може підбадьорювати девіз: «Я зможу досягти цього, ніщо мене не зупинить!» А можливо, вас надихатиме таке гасло: «Хто міркує і працює - обов'язково перемагає!».

Як правило, внутрішні принципи розвиваються під впливом інших людей. Але ви здатні самостійно (в процесі саморозвитку, роботи над собою) цілеспрямовано формувати у самого себе певні принципи і переконання, які допомагатимуть досягти поставлених перед собою цілей. Вибравши девіз, поступово звикаючи до нього і діючи відповідно до його змісту, можна легко його засвоїти. Розвиваючи позитивне мислення у відповідності з новими внутрішніми установками і принципами, можна змінити свою мотиваційну систему. Адже відомо: як людина мислить, так вона і діє (думка, ідея визначає ваше ставлення і відповідно дії).

*Інструкція:*

1. Уявіть, що ви людина з високою мотивацією досягнення (прагнете досягати значних успіхів). Придумайте девіз (гасло), який би орієнтував,

спонукав і надихав вас на досягнення певної мети. Девіз повинен подобатися вам, надихати на подолання труднощів і проблем, налаштувати на наполегливу роботу.

2. Підберіть кілька варіантів девізу, щоб згодом вибрати кращий з них. Різноманітність девізів необхідно також для того, щоб відобразити різні аспекти мотивації досягнення.

1-й варіант: на формування наполегливості та здатності долати труднощі і перешкоди;

2-й варіант: на формування цілеспрямованої, тобто систематичної роботи з досягнення мети;

3-й варіант: на розвиток впевненості в собі;

4-й варіант: на розвиток прагнення вдосконалювати, покращувати свою майстерність.

3. Напишіть свій девіз на табличці. Підберіть відповідний колір і малюнок-символ. Помістіть табличку на робочому столі (або стіні), щоб постійно його бачити.

4. Час від часу міняйте деякі слова (для різноманітності, щоб уникати механічного сприйняття). Певний ефект викликає і переформулювання девізу (і зміна малюнка-символу), зберігаючи зміст і спрямованість девізу. Придумайте чотири варіанти девізу, висловіть його ідею різними способами (4 варіанти).

5. На окремому аркуші паперу напишіть оповідання на тему, пов'язану з вашим девізом. Спробуйте якомога яскравіше уявити ситуації, висловіть свої ставлення і почуття.

### **Вправа «Випусти пару»**

*Мета:* вербалізація емоцій.

*Інструкція:* Учасники сидять колом. Кожен з Вас має можливість сказати іншим про те, що йому заважає або що його сердить. Пам'ятайте одну умову - використовуйте тільки я-висловлювання. Наприклад: «Марино, мені неприємно, коли ти... Або «Сергію, мене дратує, коли ти...». Не намагайтеся виправдовуватися, отримавши зауваження, а просто вислухайте все, що Вам говорять. Якщо у когось немає зауваження, то так і кажіть: «У мене ще нічого не накипіло».

Коли «пару випущено», менеджери, що отримали зауваження, можуть висловитися з цього приводу. Обміркуйте зауваження, які Ви сьогодні отримали. Можна обговорити враження від вправи:

- Як Ви сприймали критику на свою адресу, враховуючи тон і форму?
- Чи виникало бажання здійснити агресивний напад?
- Які висновки Ви зробили?

### **Вправа «Конфліктні ситуації»**

*Мета:* Показати способи взаємодії в конфліктах: уникнення, ухилення, пристосування, співробітництво, компроміс.

*Інструкція:* Учасники розбиваються на пари. Кожній парі дається певний тип виходу з конфліктної ситуації, який вона повинна розіграти.

Ситуація № 1. «Перукар і клієнт»

Перукар дуже погано підстриг клієнта, при цьому сказав, що це супер модна стрижка, зажадав подвійну оплату. Клієнт незадоволений, але діє відповідно до типу, зазначеним у картці.

Ситуація № 2. «Продавець і покупець».

Продавець обрахував покупця на 50 грн. і в цей момент його терміново покликали до телефону. Коли продавець повернувся і покупець сказав йому про те, що трапилося, продавець відповів, що він не пам'ятає цього покупця. Покупець діє відповідно до типу, зазначеним у картці.

**Вправа «І тут ви йому говорите»**

*Мета:* дати можливість учасникам групи відчувати себе в різних комунікативних техніках, знайти поведінкові ходи, які роблять кожну техніку успішною і суб'єктивно привабливою (володіння всіма трьома позиціями - важлива запорука гнучкої, конструктивної поведінки в спілкуванні).

Група ділиться на трійки. У кожній трійці учасники отримують ролі гравця, підіграваючого і спостерігача.

*Інструкція гравцеві:* Ситуація, яку я вам опишу, передбачає діалог з іншим персонажем. Його роль виконуватиме підіграваючий. Запропоновану ситуацію ви розіграєте з ним три рази. Спочатку ви будете вести свою партію з позиції «зверху» - тисніть, вимагайте, грубіть, загрожуєте, насміхайтесь, будьте дуже наполегливі. Як би не поведився ваш партнер, постарайтеся весь час лідирувати, бути «над ним». Через 3-4 хв. зупиніть діалог, трохи помовчіть і починайте гру з позиції «знизу» - загравайте, просіть, відчувайте себе слабким і залежним, поступайтеся, входіть в положення іншої людини, і так 3-4 хв., а потім після невеликої паузи побудьте у позиції «на рівних». Знайдіть вірний тон, потрібну позу, доброзичливі і впевнені слова.

*Інструкція підігравати.* На відміну від гравця ви не маєте обмежень у поведінці. Розслабтеся, максимально ввімкніться в ситуацію, налаштуйтеся на партнера, а після цього реагуйте на його слова так, як вам хочеться. Якщо він вас розлютив - зліться, образив - ображайтесь, якщо його реакції зворушили вас - поступіться своїм добрим поривам. Будьте максимально щирі. Бажано фіксувати, які саме слова, жести партнера створили той чи інший ваш настрій, чому змінилося ставлення до партнера.

*Інструкція спостерігачеві.* Ваше завдання - фіксувати розвиток діалогу, особливості поведінки, розвиток сюжету, а також стежити, щоб партнери

виконали свої інструкції. Якщо ви вважаєте, що гравець не виконує своє завдання, іде в іншу соціальну роль, ви маєте право зупинити гру.

Після проведення першого циклу змінюються ролі. Для обговорення даються такі ситуації:

1. Ваш колега попросив у вас на кілька днів «подивитися» цінні робочі матеріали. Повернув тільки через тиждень в непривабливому, місцями нечитабельному вигляді. І тут ви йому говорите...
2. Ви - пристрасний любитель тюльпанів, вирощуєте у себе на ділянці рідкісні сорти, купуєте цибулини за дуже пристойні гроші. У сусідки, з якою у вас нормальні відносини, є собака – спанієль, яка дуже любить ваші квіти... (їсти, лежати на них, топтатися і т.д.). Ви не стримуєтесь і говорите...
3. Ви купили на ринку вподобану вам блузку, прийшовши додому і примірявши її, ви виявили, що вона не гармоніює ні з однією річчю у вашому гардеробі та внутрішня обробка вам здалася неякісною...

*Рефлексія.*

*Тренер: Вироблення взаємовигідних рішень шляхом переговорів.*

Переговори можна вести, використовуючи компроміс чи співробітництво.

Шляхом компромісу варто йти, коли:

- проблема відносно проста та зрозуміла;
- є мало часу, а конфлікт потрібно розв'язати якнайшвидше;
- потрібно досягти тимчасової згоди, щоб обдумати ситуацію;
- проблема та її розв'язання не дуже важливі для обох сторін;
- неможливо використати свою владу і неможливе співробітництво.

Шлях співпраці використовують, коли:

- предмет суперечки явно складний і вимагає детального обговорення;
- дві сторони готові витратити час на виявлення прихованих потреб та інтересів;
- для обох сторін їх інтереси дуже важливі й компроміс неприйнятний;
- сторони поважають протилежні думки та готові вислухати одне одного;
- дві сторони бажають довгострокового рішення.

Пам'ятаймо! З людьми завжди можна й варто домовитися!!!

Переговори найкраще вести за певним планом, поетапно:

*Крок № 1. Контроль емоцій.*

Для аналізу вашої позиції та позиції іншої сторони необхідно знизити емоційну напругу. Емоцій слід позбутися і йти далі, а не розглядати свої почуття та їх причини.

*Крок № 2. Погодження правил переговорів:*

- вислуховувати уважно;
- не перебивати;
- не сердитись і не виявляти ворожість (навіть якщо Ви не згодні);

- поважати одне одного;
- домовитися про час на переговори;
- намагатися зрозуміти погляди протилежної сторони.

*Крок № 3. З'ясування позицій.*

Принципи, що допоможуть Вам зрозуміти іншу сторону:

- подивіться на ситуацію очима іншої людини, уявіть її почуття та оцінки. Ви з ними не погоджуєтесь, але ви намагаєтесь зрозуміти;
- не звинувачуйте іншу людину й не виносьте присуд її діям та почуттям, навіть коли Ви маєте рацію;
- якщо критикують Вас, то переборіть своє бажання захищатись чи відповісти тим же, краще нагадайте людині правила;
- обговоріть усі розходження, приберіть усі «білі плями» в причині конфлікту, надайте докази (документи, свідчення третіх осіб);
- пропонуйте реальний вихід з конфлікту. Будьте чесними і закликайте до чесності.

*Крок № 4. Визначення прихованих потреб та інтересів:*

- спитайте, чому людина вибрала саме таку позицію. Розмовляйте доброзичливо, не вимагайте від людини пояснень і обґрунтувань своєї позиції;
- спитайте, чому людині не подобається та чи інша позиція, у чому причина;
- визначте весь спектр інтересів; обговоріть усі причини конфлікту, намагайтесь виділити найбільш суттєві причини для іншої сторони (якщо їх багато, складіть список на папері, визначте пріоритети);
- говоріть про власні потреби та інтереси. Висловлюйтесь конкретно та емоційно. Намагайтесь здобути увагу і співчуття, поясніть свої мотиви і потреби.

*Крок № 5. Висунення альтернативних рішень.*

Методом «мозкової атаки» разом з іншою людиною або самостійно запропонуйте альтернативні рішення. При цьому:

- потрібно максимальна кількість варіантів: більше за кількістю, а не краще за якістю;
- сконцентруйте увагу на майбутньому, не розглядайте колишні образи;
- зберігайте відкритість до різних альтернатив;
- не поспішайте з вибором оптимального варіанту.

*Крок № 6. Згода за найкращими взаємовигідними варіантами:*

- допоможіть іншій людині відчувати себе комфортно, коли вона погоджується з вами чи йде на поступки; дайте їй можливість зберегти гідність і повагу до себе;
- висвітліть людині ту вигоду, яку вона отримає за рахунок своїх поступок. Покажіть, що ви цінуєте її поступки.

## ВПРАВИ ДЛЯ МОБІЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ

### Вправа «Виявлення ресурсів»

Всі люди мають певні ресурси – це навички, здібності, інтереси, гідні захоплення, риси вдачі і так далі. Вони можуть бути в тій або іншій мірі використані при вирішенні проблеми. Проте ці ресурси можуть залишитися і незаміченими, якщо психолог навмисно не сфокусує увагу на них. Можна ставити прямі питання: «Чи є щось таке, що вам добре вдається? Як можна було б використовувати це ваше вміння для вирішення даної проблеми?» Техніка подібних запитань дозволяє виявити, яким чином людині вдається упоратися зі своїми проблемами, протистояти їх тиску.

Зразки питань:

- Якби мені довелося пройти через те, через що пройшли ви, я б, напевно, не вижив. Як вам удалося вижити? Звідки у вас взяли сили?
- Вам так довго удавалося уникати цієї проблеми. Які ресурси ви для цього використовували?
- Чи є щось таке, що вам добре вдається? Як можна було б використовувати це ваше вміння для вирішення даної проблеми?
- Яка у вас найкраща риса характеру? Як ви використовували цю рису в підході до цієї проблеми? Що ще можна зробити, що дозволило б вам застосувати цю вашу сильну сторону для вирішення проблеми?
- Чи існують схожі проблеми, які вам приходилось вирішувати до цього? Могли б ви подумати про те, як використати аналогічне рішення в даному випадку?
- Хто, по-вашому, міг би вирішити цю проблему? Як ви собі уявляєте, що б він зробив?

**Вправа «Пошук безпечного і ресурсного місця».** Стан трансу характеризується зниженням активності лівої, логічної півкулі і підвищенням активності правої, образної півкулі. Це значить, що підсвідомість, мова якої - образи і метафори, починає свою активну роботу, що полягає у нормалізації функцій всього організму, у збереженні його цілісності і безпеки. Транс потрібний для того, щоб дати організмові тайм-аут, хоча б якийсь час на відновлення, на те, щоб зняти контроль свідомості з її командами, обумовленими складним навколишнім оточенням.

Сядьте зручно. Для початку ввійдіть у стан розслабленого чекання... «Перегляньте» себе зсередини... Послухайте своє дихання...

А тепер Вам необхідно буде знайти у своїй пам'яті два важливих спогади. Вони можуть відноситися до будь-якого періоду Вашого життя, бути пов'язані з чим завгодно.

Перше, що я прошу Вас згадати, це одне особливе місце. Таке місце, де Ви колись почували себе в повній безпеці. Може бути це куточок у своїй

дитячій кімнаті, або коліна батька в дитинстві, або галявина в лісі, де Ви були колись, або щось ще... Коли кожний з Вас знайде цей спогад, дайте мені знати про це, злегка піднявши ліву руку... Дуже добре...

Якщо Вам важко відшукати подібне місце у своїх спогадах, то подумайте, чи можна те місце, де Ви знаходитесь зараз, вважати безпечним? Добре... Тепер, повільно опускаючи на місце ліву руку, відкладіть знайдений спогад на «ближню полицку» своєї свідомості. Він нам незабаром дуже знадобиться... Добре...

А тепер я прошу Вас згадати щось таке, що було б Вам дуже приємним, наповнило б Вас теплом, впевненістю в собі, енергією, іншими гарними емоціями і почуттями. Що це може бути? Сімейне свято, перемога на змаганнях, компанія гарних друзів, а може бути якийсь відоме Вам місце, куди Ви приходили або приходите відпочити і набратися сил. Переворухить свою пам'ять, згадайте... У коліно це вийде, просто не може не вийти... Добре...

А тепер ті, хто знайшов подібний спогад, постарайтеся зробити його «яскравішим» і підніміть праву руку. Якщо хтось випробує ускладнення, не ходіть далеко, пошукайте такий спогад у сьогоднішньому дні... Дуже добре...

Тепер, повільно опускаючи праву руку на місце, відкладіть і цей спогад на сусідню полицку у своїй свідомості... Він також нам незабаром знадобиться.

Перевірте свій стан розслаблення..., сядьте зручніше..., перегляньте зсередини своє тіло, розслабте напружені місця..., відчуйте опору під собою, її надійність.

Зараз Вам нічого не треба буде робити... Не треба буде навіть слухати мене... Адже можна, слухаючи, не чути і чути, не слухаючи... Усе, що зараз буде відбуватися, усі звуки, що будуть доходити до Вас, через деякий час перетворяться у звуки Ваших спогадів... І якщо комусь захочеться закрити очі, він може це зробити... Якщо хтось захоче тримати очі відкритими, нехай буде так, це не має значення... Добре...

Прислухайтесь до свого подиху... До вдиху... І видиху... Повітря при вдиху трохи холодніше, а при видиху трохи тепліше... Ледве холодніше... І ледве тепліше...

Відчуйте, немов би з кожним видихом Ваше тіло стає все більш розслабленим... А дихання з кожним вдихом усе спокійніше... Вдих... Видих... Вдих... Видих...

А тепер... уявіть... що ми... подорожуємо... Подорож: у Вашу пам'ять... У Ваш перший спогад, ...у спогад про те добре і безпечне місце, ... яке Ви знаєте... Згадайте...

Я не знаю,... де це було... Я не знаю,... коли це було з Вами... Хто був поруч з Вами... у Вашому спогаді... Я знаю тільки одне... Це добрий спогад... про безпечне місце,... де Ви були колись...

І може бути... Ви бачите якісь образи і картини свого спогаду... Вони можуть бути в яскравих фарбах... А можуть бути і не кольоровими,... або в сірих тонах...

І якщо Ви бачите картини й образи, ...до Вас можуть прийти ті звуки, що звучали колись там... Голосні або не дуже ... Виразні або ледь помітні...

І якщо Ви можете бачити образи і картини свого спогаду ... свого безпечного місця, ... чути звуки цього місця, ... може до Вас прийдуть і відчуття, що є там,... які були з Вами тоді... Запахи... Легкі дотики... Подив ...А разом з ними прийдуть і настрої, і той стан захищеності, ... умиротворіння ... і спокою, ... які були тоді... Відчуйте все це...

Побудьте у своєму спогаді... Подивіться навколо... Послухайте... Відчуйте... А через якийсь час я запрошу Вас продовжити подорож:... А поки насолоджуйтеся... тим місцем, де Ви знаходитесь...

А тепер... я пропоную Вам... залишити те місце, де Ви зараз знаходитесь,... і зробити невелику прогулянку... Прогулянку по тихій алеї... старого парку... Пройтися повз вікові дерева,... дивлячись по сторонах... шарудячи ногами по торішньому листю... вдихаючи аромати свіжості... слухаючи тишу,... підставляючи щоки легкому подувові вітерцю...

Подивіться уважно навколо... Десь там Ви побачите... старий ставок... і ослін на його березі... у тихому, затишному місці... Підійдіть, подивіться навколо... Сядьте на цей ослін...

Улаштуйтеся зручніше... Дуже добре... Так, щоб нічого не заважало Вам...(велика частина групи змінює пози).

Подивіться навколо ще раз... На ставок... На вікові дерева на березі ставка... На небо... Послухайте тишу... Одержіть задоволення від того, що можна... просто так сидіти,... розслабитися,... відпочивати... і нічого не робити,... і нікуди не поспішати...

Посидьте так якийсь час... І, може, до Вас... знову прийдуть спогади... Тільки тепер це будуть... інші спогади... Спогади про те, що Вам дуже приємно... Спогади про те, що наповняє Вас теплом,... впевненістю в собі,... енергією,... іншими гарними почуттями...

Ті спогади, що Ви вже знайшли сьогодні... Спогади про гарне,... радісне,... сильне,... добре,... Подію... Місце... Людей... Я не знаю, що це... Але я знаю, що це важливий для Вас,... гарний,... потрібний... спогад...

І якщо він вже приходить до Вас,... то можливо,... Ви вже бачите якісь образи і картини... І чуєте якісь звуки,... голоси,... музику Вашого спогаду... Із цим приходять відчуття і почуття,... що сповнювали Вас тоді... Може, це



радість,... гордість,... відчуття щастя,... сили,... впевненості в собі... Може, бути якісь ще важливі і потрібні Вам почуття...

Побудьте в цьому спогаді... Подивіться... Послухайте... Відчуйте...

Наповняйтеся цими добрими,... потрібними і важливими для Вас почуттями... Візьміть їх із собою,... у себе... Це Ваше

багатство... Це Ваша сила... Це допомога Вам у важку хвилину... Це те чарівне джерело,... відкіля Ви можете завжди черпати силу і яке ніколи не висохне...

Запам'ятайте це джерело... Запам'ятайте ці відчуття,... цю життєву силу, що вливається у Вас... Запам'ятайте дорогу до нього... Щоб приходити, коли захочеться,... коли знадобиться,... коли нікуди буде йти... Запам'ятайте...

Побудьте ще деякий час у своєму спогаді... Насолоджуйтесь ним... Візьміть з нього стільки, скільки Вам необхідно... Візьміть із собою...

І зараз Ви знову сидите... на лавочці... на березі старого ставка... у старому тихому парку... Ваш спогад розсіявся, як туман... Але у Вас залишилися почуття цього спогаду... Сила,... упевненість,... енергія,... спокій... Щось ще... Вони тепер Ваші... Вони тепер з Вами... Відчуйте їх у собі з повною силою...

І тепер молена встати з крамнички... Розім'яти ноги... Потягнутися злегка... і озирнутися більш уважно навколо...

Десь поруч повинні бути кам'яні сходи наверх... У верхню частину парку... Подивіться навколо... Це старі сходи... У них 10 кам'яних, стертих часом... сходинок нагору... їх сторожать кам'яні леви... А, може,... це просто великі кам'яні кулі по їх боках... Підійдіть до сходів... Поставте ногу на її першу сходинку... Подивіться у гору... Там світле, яскраве небо... Там яскравіші фарби і голосніші звуки... І ми зараз підемо туди... І з кожним кроком, ...з коленою сходинкою... світло буде яскравіше, ... звуки будуть голосніші... І там, угорі... на десятій сходинці... Ви зможете повернутися,... повні сил,... бадьорості... і добре відпочилими...

А зараз почнемо підйом... Перша ступінь... Друга... Третя... Звуки голоснішають... Четверта... П'ята... Шоста... Світло стає яскравіше... Сьома... Восьма... Дев'ята... Ми вже біля цілі!... Десята ступінь!!!... Ми піднялися нагору... Тут яскраве світло,... голосні звуки... Тепер Ви можете повернутися сюди... відпочилими,... повними сил,... енергії і бадьорості... І для цього Вам потрібно буде тільки зробити повний вдих і просто відкрити очі... І кожен з Вас розраховує для цього на ту кількість часу, яку йому необхідно...

Просто зробіть повний вдих і відкрийте очі.

Як Ви змогли переконатися на собі, відчуття приємні, користь велика. Така процедура дозволяє за короткий час одержати повноцінний відпочинок. Думаю, навряд чи хтось засумнівається в корисності такої навички для

майбутньої Вашої діяльності. Може, в когось виникли запитання, є бажання висловитися?

Якщо Ви хочете ввійти в якийсь свій спогад і взяти з нього щось для себе корисне, Вам необхідно свій спогад побачити, почути і відчути. Коли Ви побачите картини, почуєте звуки свого спогаду і наповнитесь його відчуттями, отоді він стане об'ємним і Ви зможете бути в ньому, а не спостерігати збоку. Отже, побачити, почути і відчути - ось головний секрет.

Крім того, тепер у Вас є стежина до Вашого безпечного місця (перший спогад). Там Ви можете просто відпочивати, засипати, коли це важко зробити звичайним способом, ховатися від нав'язливих міркувань і т.ін. Застосувань у цього місця безліч.

Також у Вас є стежина до Вашого ресурсного стану (другий спогад). Коли відчуваєте, що душевні сили на межі, пройдіться по цій стежині, і Ви одержите там підкріплення. І чим сутужніше Вам буде, тим більше підкріплення Ви одержите.

Запам'ятовуйте, як буде виглядати загальний план Вашої самостійної подорожі:

- визначтеся, куди Ви підете, у безпечне місце або в ресурсний стан, згадаєте потрібну ситуацію;
- улаштуйтеся зручніше, виберіть місце, де Вас ніхто не потурбує протягом 10-15 хвилин;
- згадайте наш з Вами тренінг і той стан, у якому Ви тільки що були;
- увійдіть у стан розслаблення, це Ви вже добре навчилися робити;
- зосередьтеся на своєму подиху, послухайте його, відчуйте вдих і видих (це допоможе піти від думок, що заважають,);
- входьте у свій спогад, починайте з того, що виходить першим, чи будуть це образи, звуки або відчуття - не важливо, необхідно тільки, щоб усі три модальності були задіяні;
- відпочивайте у своєму спогаді, подорожуйте в ньому, набирайтеся сил;
- для повернення Вам потрібно буде тільки подумати про це, уявити себе відпочилим, таким, що набрався сил і виніс для себе зі спогадів усе необхідне, зробити повний вдих і просто відкрити очі [98].

### **Вправа «Робота зі стихіями»**

«Закрийте очі і згадайте найчистіше легке ПОВІТРЯ, яким дихали коли-небудь. Повільний плавний вдих - і легке чисте повітря наповнює кисті рук, плечі; видих - і воно виходить через руки. Вдих - повітря заповнює ступні, гомілки, стегна, живіт, груди; видих - і воно плавно виходить через ноги. Вдих - повітря заповнює все ваше тіло. Властивості повітря - тепер властивості вашого тіла: легкість, прозорість, невагомість. Ви і є це чисте, прозоре і легке повітря.

Уявіть собі ласкаву блакитну ВОДУ. Ви лежите в блакитному басейні. Вдих - і вода заповнює ваші руки, плечі. Видих - і вона виходить через руки. Вдих - і вода заповнює ваші ноги, видих - виходить через ноги. Вдих - і вода заповнює вашу голову, видих - виходить. Вдих - і все ваше тіло повністю наповнюється чистою блакитною водою. Ви розчиняєтеся в ній. Властивості води - тепер властивості вашого тіла і вашої психіки: плинність, рухливість, всепроникність.

А тепер уявіть, що бушує ВОГОНЬ. Ви вдихаєте всією поверхнею тіла, і з кожним вдихом вогонь заповнює ваші руки, ноги, груди, живіт, голову. Ви заповнені бурхливим полум'ям, і властивості вогню - відтепер ваші властивості.

Уявіть собі легкий сріблястий МЕТАЛ. Повільний плавний вдих - і ваші руки і ноги заповнюються металом. Відчуйте, як властивості металу стають вашими властивостями: міцність, надійність, стійкість.

А тепер уявіть важку, рихлу і надійну ЗЕМЛЮ. Ви лежите на землі і дихаєте всією поверхнею тіла. З кожним вдихом ви втягуєте в себе землю і, нарешті, розчиняєтеся в ній. І властивості землі - тепер ваші властивості: стабільність, надійність, впевненість.

І, нарешті, уявіть собі потужне, красиве ДЕРЕВО. Вдих - ваші руки і плечі стають гілками цього дерева. Видих - і ви знаходите всі властивості цього дерева: гнучкість, граціозність, міцність».. [98].

### **Вправа «Сила Вашого роду»**

«Набуття сили свого роду - один з наріжних каменів набуття віри в себе, впевненості, надможливостей. Наскільки добре Ви знаєте свою генеалогію? Які якості родового характеру Вам притаманні?

Постарайтеся пригадати максимальну кількість своїх родичів, уявити їх, згадати ходу, інтонації голосу...

А тепер згадайте своє найулюбленіше місце відпочинку, де Ви почуваєте себе комфортно і спокійно...

Закрийте очі і уявіть, що разом з Вами у тому ж місці знаходяться і всі Ваші родичі. Ви їх бачите всіх відразу. Всі разом Ви дійсно схожі на дерево, яке має багато сильних розлогих гілок. І Ви - одна з цих гілок. У Ваших жилах тече кров багатьох поколінь Ваших предків, їх гени - Ваші гени.

А тепер визначте кращого з Вашого роду і злийтеся з ним воєдино. Пориньте в його життя... Як він працював? Як він спілкувався із людьми? Як він переживав перемоги і поразки?... Відчуйте силу його духу так, щоб ця сила стала Вашою силою...

А тепер спробуйте підійти до інших, обраних Вами представників роду... Зверніться до них, попросіть підтримки і захисту... Колись і Вас не стане на цій землі, і Ви для когось станете ангелом-охоронцем... І Ваші нащадки будуть згадувати Вас, пишатися Вами...

Так попросить цю силу зараз у своїх предків... Подякуйте їм і попрошайтеся.. Зробіть глибокий вдих, видих - і поверніться в цей світ...».

## **ВПРАВИ ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ**

### **Прийоми м'язового розслаблення**

#### **Вправа 1**

Вправа призначена для розвитку «м'язового почуття», запам'ятовування відчуття м'язового розслаблення.

Прийміть зручну позу сидячи або лежачи. Заплющіть очі, зосередивши увагу на внутрішніх відчуттях, відключившись від всього зовнішнього, стороннього. Підніміть праву руку на рівень плеча. Почніть швидко й сильно стискати і розтискати кулак доти, поки не відчуєте, що рука стомилася і немає сили продовжувати. Покладіть симетрично обидві руки на коліна. Спостерігайте за відчуттями в них. Постарайтеся помітити різницю відчуттів у правій і лівій кисті. При цьому в першу чергу зверніть увагу на наступні відчуття, характерні для розслаблення м'яза:

1. Відчуття ваги. Відчуйте, наскільки права кисть важча, ніж ліва.
2. Відчуття температури. Відчуйте, наскільки права кисть тепліша.

Постарайтеся запам'ятати відчуття ваги і тепла – вони вам знадобляться надалі. Спостерігайте за ними з різних сторін, порівнюючи їх зі звичними відчуттями (рука стомилася, як після важкої роботи... тепло, начебто лежиш у гарячій ванні...). Так попрацюйте з відчуттями 5-6 хв.

Надалі для зняття стресу починайте розслаблення з виконання цієї вправи (буде досить 20-30 секунд), використовуючи її як «ключ» (або «якір», або умовно-рефлекторний сигнал) для входу в стан розслаблення.

#### **Вправа 2**

Тренування навички ідеомоторних рухів. Робимо рухи тільки в уяві і в той же час отримуємо відгук, пов'язаний із рухом.

Права кисть лежить на колінах долонею вгору. Для контролю покладіть долоню лівої руки поверх правої. Заплющивши очі, уявіть праву кисть, спостерігайте за відчуттями в ній. Починаємо уявляти, як пальці правої кисті стискаються в кулак... одночасно трішечки згинаючи їх насправді й напружуючи м'язи кисті. Ліва долоня відчуває невеликий тиск із боку пальців правої. Розслабляємо праву кисть, одночасно трохи сильніше притискаючи ліву долоню до правої. Повторюємо й уявлювані, і дійсні рухи пальців, але тепер реальний рух робимо з ще меншою амплітудою, як і раніше контролюючи його лівою долонею. Повторюємо знову все з ще меншою амплітудою, з ще меншою... ще... доти, поки ліва долоня не перестане сприймати незначний, невідчутний рух пальців правої, але у вашій уяві й у відчуттях пальців правої кисті відчуття руху й відчуття напруги кисті збережеться.

#### **Вправа 3**

Вправа призначена для того, щоб запам'ятати послідовність розслаблення різних груп м'язів і відповідні уявні рухи.

Прийміть зручне для розслаблення положення (сидячи або лежачи). Заплющіть очі, щоб зосередити всю увагу на внутрішніх відчуттях. Дихайте повільно. Проробіть рухи не менше 8-10 разів. Спочатку виконуйте рухи в повному обсязі, з максимальним зусиллям, напружуючи м'язи, потім поступово зменшуючи ступінь м'язової напруги й амплітуду рухів до ледь помітних, у той же час запам'ятовуючи відчуття у відповідних групах м'язів. Потім проробіть їх тільки в уяві. Потренуйтеся не менше 15-20 хв., працюючи з окремими м'язовими групами. Потім проробіть процедуру розслаблення повністю, зверху вниз, від голови й рук до ніг. Для кожної м'язової групи повторюйте уявний рух кілька разів, домагаючись все більш виразних відчуттів розслаблення.

#### **Вправа 4**

Проробимо такий дослід. Оцініть рівень розслаблення вашої лівої кисті за 10-бальною шкалою. Запишіть це число. Максимально стисніть кисть і напружте м'язи. Зафіксуйте руку в такому положенні 7-8 с. Скиньте напругу і розслабте руку. Зосередьтеся на своїх відчуттях. Повторіть так 3 рази. Оцініть тепер ступінь розслаблення кисті за 10-бальною шкалою.

Ви відчули тепло, тяжкість, розпирання, що пов'язані з розслабленням м'язів і припливом крові до кисті. Ці відчуття варто запам'ятати й намагатися їх відтворювати, тому що вони свідчать про глибоке розслаблення тіла.

Далі переходьте до розслаблення інших частин тіла. Розведіть пальці в'ялом, напружте їх, а потім розслабте (5 разів). Стисніть губи на 5 с. – розслабте їх протягом 10 с. (5 разів). Потримайте ноги у висячому стані, напружуючи чотириглаві м'язи, – розслабте їх (5 разів). Оцініть ступінь розслаблення після кожної вправи.

#### **Дихальні техніки**

#### **Вправа 5**

Вправа призначена для тренування черевного дихання. Ляжте на спину. Розслабтеся. Почніть дихати животом. Уважно стежте за тим, щоб грудна клітка практично не брала участі в диханні. Для контролю покладіть долоню лівої руки на груди, правої – на живіт. Дихайте тільки животом, так, щоб права долоня піднімалася й опускалася при вдиху/видиху, ліва ж залишалася нерухомою.

Якщо ви відчуєте, що заданий режим дихання починає без особливих проблем підтримуватися і сам по собі, без вашого контролю, можете через 3-5 хв. переходити безпосередньо до виконання наступної вправи.

Черевне дихання – зручний і достатньо діючий інструмент нейтралізації тривоги, збудження, спалахів негативних емоцій, що найчастіше є достатнім для того, щоб людина змогла заспокоїтися в ситуації раптового короткочасного стресу. Поряд з тим, що глибоке, повільне черевне дихання підсвідомо асоціюється зі станом спокою і відпочинку, його протистресовим механізмом є

ще і стимуляція блукаючого нерва, що сприяє загальному розслабленню. Підвищення тонусу блукаючого нерва (основної ланки парасимпатичної вегетативної нервової системи), що протидіє фізіологічним проявам симпатичної активації, викликаній раптовим стресом, представляє собою складову частину описаної раніше реакції релаксації.

### **Вправа 6**

У цій вправі використовується різна психофізіологічна роль вдиху і видиху: вдих – збуджує, мобілізує, підсилює м'язову напругу, супроводжується відчуттям прохолоди; видих – заспокоює, розсіює негативні емоції, допомагає розслабленню м'язів, супроводжується відчуттям тепла.

Будемо використовувати функцію видиху для більш повного розслаблення і заспокоєння емоцій. Розслаблювати м'язи саме в момент видиху досить просто. Використовуйте надбані раніше навички розслаблення, черевного дихання. Після того, як ви вже проробили процедуру м'язового розслаблення, повторіть її ще раз, увесь час підтримуючи дихання животом. При цьому уявляйте рух і напругу м'язів на вдиху, розслаблення – на видиху, думкою спрямовуючи дихання на відповідну групу м'язів. Після завершення процедури порівняйте, наскільки вам удалося домогтися розслаблення, «підключаючи» дихання. Потім безпосередньо переходьте до виконання наступної вправи, не виходячи з досягнутого стану розслаблення.

### **Вправа 7**

Сядьте зручніше і сконцентруйте свою увагу тільки на потоках повітря, що входять у ваші легені, а потім залишають його в ритмі вашого дихання. Ваше перше завдання: відчути, як під час вдиху повітря проходить шляхом: *носова порожнина – носоглотка – гортань – трахея – бронхи – легені*, а потім у зворотному порядку залишає тіло.

Друге завдання полягає в тому, щоб тільки стежити за диханням, але не втручатися в його ритм. Справа в тому, що як тільки ви починаєте стежити за якимсь процесом в організмі, то природний ритм збивається. Тому дайте можливість своєму організмові дихати в зручному ритмі і з необхідною глибиною.

Наступний етап вправи – концентрація уваги на характеристиці повітря, що надходить у легені й залишає їх. Зверніть свою увагу на те, що вхідне повітря – більш холодне у порівнянні з видихуваним, яке здається більш теплим і насиченим надлишковою енергією нашого тіла. Тривалість вправи – 5 хв., після чого можна оцінити свій стан, визначивши, наскільки знизився показник стресу.

### **Вправа 8**

Покладіть одну руку на живіт, а другу – на груди.

Почніть вдих з живота, максимально наповнюючи його повітрям, а коли ви досягнете межі, то починайте піднімати груди вгору, заповнюючи тепер верхні відділи легень. Зробіть невелику затримку на вдиху (1-2 с.) і починайте

повільний видих у зворотному порядку: спочатку втягуючи живіт, а потім опускаючи ребра. Затримку після завершення видиху зробіть якнайдовше і наступний цикл починайте тільки тоді, коли вам захочеться вдихнути. Наприклад, тривалість дихальних фаз може бути такою: вдих – 3-4 с., пауза – 1-2 с., видих – 5-6 с., пауза на видиху – 3-5 с.. Дихати так щодня спочатку по 5 хв., а потім додаючи щодня по одній хвилині і поступово збільшуючи довжину видиху і затримку наприкінці. Коли ви освоїте цей спосіб дихання, ви зможете застосувати його в стресовій ситуації. При правильному виконанні цієї вправи ви відчуєте, як зменшиться ваша тривога або гнів уже через 5 хв. після початку повного дихання, а через 10 хв. ви вже зможете досить тверезо оцінювати ситуацію і будете готові застосовувати інші методи боротьби зі стресом.

### **Вправа 9**

У вихідному положенні, стоячи або сидячи, зробити повний вдих. Потім, затримавши дихання, уявити коло й повільно видихнути в нього. Цей прийом повторити чотири рази. Після цього знову вдихнути, уявити трикутник і видихнути в нього три рази. Потім подібним же чином двічі видихнути в квадрат. Після виконання цих процедур обов'язково наступає заспокоєння.

### **Вправа 10**

Необхідно розслабитися, встановити повільне й ритмічне дихання. Найяскравіше уявити, що з кожним вдихом легені наповнює життєва сила, а з кожним видихом вона поширюється по всьому тілу.