

Міністерство освіти і науки України
Одеський національний політехнічний університет

В. В. Корнєшук

ПРОФЕСІЙНА НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ
СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Навчальний посібник

Одеса – 2017

УДК 347.56+37.07(075)
ББК 74.5+55*70(79г)
К 67

*Рекомендовано до друку
вченою радою Одеського національного політехнічного університету
(протокол № 12 від 27.06.2017 р.)*

Рецензенти:

Романовська Людмила Іванівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету

Федірчик Тетяна Дмитрівна – доктор педагогічних наук, доцент, заступник декана факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Корнешук В. В. Професійна надійність персоналу соціономічної сфери : навчальний посібник / В. В. Корнешук. – Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2017. – 52 с.

В навчальному посібнику висвітлено сутність теорії надійності в аспекті соціономічних професій.

Призначений для науковців, викладачів, студентів – майбутніх фахівців соціономічної сфери діяльності.

УДК 347.56+37.07(075)
ББК 74.5+55*70(79г)

© Корнешук В. В., 2017

ЗМІСТ

Вступ	4
Тема 1. Соціономічна сфера професійної діяльності та її специфіка	4
Тема 2. Аналіз теорії надійності	10
Тема 3. Професійна надійність фахівців соціономічної сфери	14
Тема 4. Типові і нетипові ситуації та їх вплив на професійну надійність фахівців соціономічної сфери діяльності	17
Тема 5. Методика діагностування професійної надійності фахівців соціономічної сфери діяльності	21
Тема 6. Пізнавальні психічні процеси та їх діагностування	27
Тема 7. Типологічні особливості та їх діагностування	29
Тема 8. Мотивація та її діагностування	36
Контрольний тест	42
Список використаних джерел	50

Вступ

Проблема надійності становить інтерес для багатьох наук. Вона є предметом досліджень кібернетики, біоніки, технічної теорії надійності, теорії інформації, інженерної психології, біоастрономії, усіх галузей природничих й інженерних наук, де є потреба в стабільній, безпомилковій роботі механізмів, машин, технічних систем. Узята в соціальному контексті, проблема надійності постає у зв'язку з проблемами особистості, її діяльності і поведінки. Запропонований навчальний посібник має на меті ознайомити студентів із витоками розвитку теорії надійності, філософськими засадами категорії «надійність», сутністю і структурою професійної надійності працівників соціономічної сфери діяльності, навчити методиці її діагностування в процесі добору персоналу.

Тема 1

СОЦІОНОМІЧНА СФЕРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ СПЕЦИФІКА

Навчальні питання:

1. Професії та їх класифікація
2. Специфіка професійної діяльності в соціономічній сфері
3. Вимоги до особистісних та професійно важливих якостей фахівців-соціономістів

1. При розподілі праці виокремлюють постійні й обмежені сфери трудової діяльності, що отримали назву “професій”, тобто усталених комплексів трудових обов'язків. Розвиток і становлення професій детерміновані технічним прогресом, рівнем розвитку виробничих сил і відповідних виробничих відносин. Певному рівню виробничих сил і виробничих відносин завжди відповідає певний рівень розподілу праці, що представлено розподілом за професіями.

Слово “професія” походить від латинського “professio”, що позначає офіційно закріплене заняття, фах. Філософський словник кваліфікує професію як “сталій і відносно широкий вид трудової діяльності людини, що передбачає певну сукупність теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання й досвіду роботи” [30, с. 551].

Професія є способом вираження людської сутності і засобом задоволення матеріальних і культурних потреб людини. Діяльність людини є професійною (за Е. Калицьким), якщо: 1) містить інтелектуальні операції; 2) заснована на наукових знаннях і навчанні (самонавчанні); 3) має чітко визначену соціальну мету та спрямована на суспільний розвиток; 4) передбачає високий ступінь автономії для виконавця і для всіх представників цієї професії; 5) наявний високий ступінь відповідальності за власні дії та судження всередині професійної автономії [28, с. 642].

Незважаючи на численні дослідження професійної діяльності і спроби класифікувати професії, єдина класифікація досі не розроблена. Це пояснюється тим, що різноманітні класифікації професійної діяльності ґрунтуються на різних критеріях. Такими *критеріями* виступають: *засоби професійної діяльності*; *ступінь механізації і автоматизації діяльності*; наявність *гностичних і виконавчих компонентів діяльності*; *ступінь самостійності працівника в діяльності*; *напруженість діяльності*; *особливості переробки інформації в процесі діяльності*; *зміст діяльності*, зокрема щільність зв'язку спеціаліста з технологічним процесом, регламентованість робочих функцій, можливість регулювання виробничого процесу з боку працівника, характер взаємодії спеціаліста і професії, специфіка вимог до фахівця з боку професії; *психологічні характеристики*, серед яких ступінь інтелектуальної обдарованості, типи реакцій людини, відповідність професії намаганням фахівця, характер сполучення типів мислення; *психофізіологічні характеристики*, а саме: багатомірність діяльності – відображення різноманітних аспектів і якісних особливостей функціонування організму людини під час діяльності; ієрархічна формалізація ознак і якостей, побудована на особливостях переробки інформації; вага професії [18].

На теперішній час найбільш розповсюдженою є класифікація Є. Клімова, побудована за критерієм “предмет труда” – “системою властивостей і взаємовідносин речей і явищ, якими уявно чи практично оперує працівник” [32, с. 5]. У класифікації за предметом труда виокремлені такі типи професій: “людина – техніка і нежива природа”, “людина – жива природа”, “людина – людина”, “людина – художній образ”, “людина – знакова система”.

До професій типу “людина – техніка і нежива природа” відносять професії, предметом труда в яких є технічні системи, матеріальні предмети, матеріали, енергія. Більшість професій цього типу пов'язані з проектуванням, конструюванням, монтажем технічних пристроїв, їх експлуатацією і ремонтом.

Тварини, рослини, умови їх зростання і життя слугують предметом труда в професіях типу “людина – жива природа”. Фахівці цієї галузі досліджують та аналізують стан, умови життя рослин і тварин, вирощують їх, здійснюють профілактику їхніх захворювань.

Представники професій типу “людина – людина” працюють з іншими людьми, групами або колективами. Більшість професій цієї сфери пов'язані з вихованням і навчанням людей, медичним, інформаційним, побутовим, соціальним обслуговуванням, управлінням, захистом суспільства тощо.

До професій типу “людина – художній образ” належать ті, предметом труда в яких є різні художні образи, їхні елементи, властивості. Такі професії пов'язані зі створенням художніх творів, виробництвом і відтворенням художніх виробів за зразком, розмножуванням художніх виробів у масовому виробництві.

Більшість професій типу “людина – знакова система” пов'язані з переробкою інформації. Предметом труда в таких професіях є тексти різної мови, цифри, формули, таблиці, креслення, схеми, звукові сигнали тощо [29, с. 317-320].

В аспекті професійної надійності фахівця особливий інтерес становить інший критерій, яким є ступінь регламентованості професійної діяльності, що зумовлює міру ініціативності суб'єкта під час діяльності. Вважаємо, що сучасні професії можна розподілити на жорстко регламентовані, регламентовані і відносно регламентовані (за В. Корнешук).

До *жорстко регламентованих* відносять всі професії працівників міністерств оборони, внутрішніх справ і надзвичайних ситуацій, оскільки діяльність працівників означених сфер суворо визначена статутами, наказами та іншими документами. Навіть екстремальність можливих ситуацій такої діяльності не допускає відхилень від регламентованих правил.

Регламентовані професії також підпорядковані певним правилам діяльності, ustalеним нормам щодо їх виконання, проте не виключають особистої ініціативи працівника, застосування індивідуального стилю діяльності, що сприяє її успішності й ефективності та негативно не впливає на надійність її виконання. До таких професій належать, наприклад, професії медичних працівників, операторів різного профілю, екологів, юристів та ін.

Відносно регламентовані професії зараз досить розповсюджені: це професії менеджерів, управлінців, викладачів, соціальних педагогів і соціальних працівників, психологів та ін., діяльність яких регламентується майже не єдиною нормою – нормою моралі. До відносно регламентованих також належать всі види творчих професій (акторів, художників, науковців тощо).

Така класифікація не суперечить іншим. Так, виокремлені в класифікації Є. Клімова професії типу “людина – техніка”, “людина – знакова система”, “людина – природа” можна віднести до регламентованих, а професії типу “людина – художній образ”, “людина – людина” – до відносно регламентованих.

2. Широке розповсюдження соціономічних професій у сучасному суспільстві зумовлює важливість і необхідність усебічного вивчення професій типу “людина – людина”. З представниками цих професій люди стикаються в різних сферах соціальної практики. Професії типу “людина – людина” відрізняються особливостями предмета труда, засобів, умов, продукту діяльності. Діяльність у соціономічних професіях зорієнтована на інших людей, їхні групи, що мають власну активність, оцінюють, сприяють або протидіють діям суб'єкта труда.

Основними ознаками соціономічних професій є такі:

- 1) предметом труда є інша людина або група людей;
- 2) основні виробничі завдання працівника – безпосередній вплив на інших людей: навчання, виховання, лікування і догляд, інформаційне і соціально-побутове обслуговування;
- 3) успішність професійної діяльності значною мірою залежить від умінь працівника встановлювати безпосередні соціальні контакти;
- 4) головними знаряддями труда є вербальні (мовлення) і невербальні (міміка, жести, виразні рухи) засоби спілкування [5].

Для соціономічних професій характерна подвійність предметів труда: з одного боку, знання, вміння, навички в конкретній діяльності; з іншого – процес взаємодії між людьми. У першому вираженні відмінності професій соціономічного типу, тобто те, що їх відрізняє одну від одної, а в другому – їхня схожість [25, с. 45]. Специфіка професійної діяльності цього типу в тому, що її здійснюють в умовах постійного й безпосереднього спілкування працівника з іншими людьми. Тому від людини як суб'єкта труда вимагають, по-перше, спеціальних знань, умінь, навичок, а, по-друге, – професійних здібностей, що виявляються в умінні працювати з людьми. Навіть за наявності чітких цілей у професіях означеного типу, порівняно з іншими професіями, процес діяльності (операційна сторона) і її результат характеризуються високим ступенем невизначеності, оскільки процес взаємодії – це творчий, індивідуальний процес, а результат зазвичай віддалений у часі (наприклад, результат навчання й виховання). Така невизначеність підвищує вимоги до спеціаліста, його особистісних та професійно важливих якостей.

3. Особистісні та професійно важливі якості фахівців соціономічної сфери поділяють (за Р. Каверіною) на необхідні, без наявності яких працівник не може виконати діяльність типу “людина – людина” без шкоди для себе чи інших людей, та бажані, що сприяють виконанню діяльності типу “людина – людина”. До необхідних психологічних властивостей особистості відносять спрямованість на діяльність типу “людина – людина” (потреби, мотиви, настанови, інтереси, схильності), товариськість, емоційну усталеність, вольові риси характеру, що виявляються в умінні управляти своїм настроєм і поведінкою інших людей, деякі характеристики мовлення; до бажаних – соціальний інтелект, емпатію і деякі характеристики зовнішності [4; 5].

Спрямованість на тип діяльності у сфері міжособистісної взаємодії – це така “системоутворююча якість людини, що визначає її психологічний склад і характеризує її вибірково позитивне ставлення до певного типу діяльності” [5, с. 9]. Поняття професійної спрямованості розкриває система таких понять, як потреби, схильності, інтереси. Спрямованість на професійну діяльність типу “людина – людина” полягає в тому, що інші люди перебувають у центрі системи цінностей фахівця. За наявності такої спрямованості фахівець як суб'єкт труда може найбільш ефективно здійснювати професійне спілкування, знаходити ефективні й відповідні особливостям іншої людини способи взаємодії з нею, відшукувати можливості для творчої роботи з людьми. Отже, професійна спрямованість полягає в потребі працювати з людьми, у мотивах, інтересах (подобається робота “жива”, різноманітна), схильностях (приносити людям реальну користь у будь-який час).

Товариськість – сильна, усталена спрямованість людини до спілкування, що виявлена в різноманітних умовах і полягає в легкості вступу до спілкування, у балакучості та інших зовнішніх виявах. На основі товариськості розвивається комунікативність, що є професійно важливою якістю для професій типу “людина – людина”.

Емоційна усталеність є досить важливою якістю для працівників соціономічних професій, оскільки трудова діяльність у сфері міжособистісної взаємодії висуває високі вимоги до характеру людини й, насамперед, до її емоційної сфери. Емоційна усталеність вимагає наявності таких рис характеру, як витримка, самовладання, терплячість, великодушність, стриманість, уміння володіти собою.

Вольові риси характеру також полягають в умінні управляти собою, а також іншими людьми, психічними процесами, властивостями й станами. Впливаючи на інших людей у процесі виховання, навчання, лікування, інформаційного та матеріального обслуговування, працівник сам зазнає впливу від них, від власних переживань за те, як він ставиться до оточення, за те, що робить, а також за те, як його сприймають інші люди. Свої переживання, ставлення, стани працівник репрезентує почуттями, що ззовні виражені словами, інтонаціями, тембром голосу, а також мімікою, жестами, пантомімікою. Тому уміння управляти собою реалізує, насамперед, вираз обличчя, жестикуляція, мовлення.

Характеристики мовлення є необхідною професійно важливою якістю фахівців типу “людина – людина”, оскільки для професій цього типу мовлення працівника є своєрідним робочим “інструментом”, за допомогою якого він впливає на інших людей з метою управління, виховання, навчання тощо. Мова фахівця повинна бути чіткою, емоційно виразною, лаконічною, професійно грамотною.

Однією з бажаних для професій типу “людина – людина” якостей є *соціальний інтелект*, репрезентований умінням адекватно сприймати й оцінювати інших людей. До структури соціального інтелекту відносять всі пізнавальні процеси: сприйняття, пам’ять, мислення, уяву та ін. Своєрідність соціального інтелекту в тому, що об’єктом уваги працівника є не предмет чи система (технічна, біологічна і т.ін.), а інша людина, група, неорганізований потік людей. Цим визначені особливості вияву таких характеристик інтелекту, як великий обсяг і розподіл уваги; спостережливість щодо іншої людини; властивості мислення, виявлені, наприклад, в здатності працівника аналізувати вчинки інших людей і бачити за ними мотиви, визначати творчий потенціал особистості, прогнозувати поведінку в певних ситуаціях; особливості уявлення, що полягають в умінні працівника під час сприймання іншої людини поставити себе на її місце, побачити світ її очима.

Емпатія – це здатність людини реагувати на переживання іншої людини, співчувати, допомагати їй. Емпатія є цінною якістю для всіх професій типу “людина – людина”, проте в деяких професіях, де контакти між працівником й іншими людьми мають одноразовий і нетривалий характер, емпатія є здатністю спеціаліста адекватно розпізнавати людину на чуттєвому рівні.

Певне значення для сприйняття працівника іншими людьми, формування думки про нього та ставлення до нього, має його зовнішність, адже елементи зовнішності фахівця завдяки експресії перетворюються в ознаки психологічних властивостей, що сприяють встановленню довірливих стосунків між людьми.

Такі риси характеру працівника, як доброзичливість і привітність до людей, експресивно відображені в його зовнішності, сприяють професійним контактам, тоді як експресія обличчя і поведінки сприяють спілкуванню.

Отже, вимоги професії відображають ті універсальні особливості, що необхідні фахівцю для успішного виконання професійної діяльності. У соціономічних професіях таких стандартів майже не існує, що підвищує ступінь невизначеності процесу й результату професійної діяльності. Проте такий стан підвищує значущість індивідуальних особливостей, а також надає можливість компенсації будь-якої якості, індивідуальних варіацій різноманітних психічних властивостей, формування індивідуального стилю діяльності, пошуку комфортної сфери професійної діяльності.

Контрольні питання до теми 1

1. Як Ви розумієте поняття “професія”?
2. Чи будь-яку діяльність людини можна назвати професійною?
3. Чим пояснюється наявність багатьох різноманітних класифікацій професій?
4. За якими критеріями можна класифікувати професії?
5. За яким критерієм побудовано класифікацію професій Е. Клімова? Схарактеризуйте типи професій за цією класифікацією.
6. Чим зумовлена необхідність класифікувати професії за ступенем регламентованості професійної діяльності? Розкрийте сутність критерію “ступінь регламентованості професійної діяльності ” та схарактеризуйте типи професій за цією класифікацією.
7. Схарактеризуйте жорстко регламентовані, регламентовані і відносно регламентовані професії. До якого типу за цією класифікацією відноситься Ваша професія?
8. Як співвідноситься класифікація за ступенем регламентованості професійної діяльності з класифікаціями професій за іншими критеріями?
9. Які основні ознаки соціономічних професій, тобто професій типу “людина – людина”?
10. Схарактеризуйте предмет, цілі, знаряддя і умови труда в сфері соціономічних професій.
11. Чому для соціономічних професій характерна подвійність предметів труда?
12. Якими необхідними і якими бажаними (за Р. Каверіною) якостями має володіти фахівець соціономічної сфери діяльності? Чим бажані якості відрізняються від необхідних?
13. Що таке професійна спрямованість і як вона виявляється в сфері соціономічних професій?
14. Схарактеризуйте таку якість, як “емоційна усталеність”.
15. Яку роль відіграє спілкування під час виконання професійної діяльності в соціономічній сфері?

16. Яким має бути мовлення фахівця-соціономіста?
17. Чому бажаною для професій типу “людина – людина” якістю є “соціальний інтелект”?
18. Схарактеризуйте таку якість, як “емпатія”.

Практичні завдання до теми 1

1. Прокоментуйте тезу: “вимоги професії відображають ті універсальні особливості, що необхідні фахівцю для успішного виконання професійної діяльності”.
2. Розкрийте необхідні і бажані (за Р. Каверіною) якості в аспекті професій «Соціальний працівник», «Психолог».
3. Схарактеризуйте особистісні і професійні якості, які важливі саме для Вашої професії. Проранжуйте їх за ступенем значущості.

Тема 2

АНАЛІЗ ТЕОРІЇ НАДІЙНОСТІ

Навчальні питання:

1. Ретроспективний аналіз розвитку теорії надійності
2. Філософський аналіз категорії “надійність”

1. Задача забезпечення надійності виникла перед людством при створенні перших знарядь труда. При цьому найбільш раціональні із знайдених рішень нові покоління багаторазово повторювали й удосконалювали, переносили на нові матеріали і завдання. Саме це стихійно забезпечувало надійність засобів, що створювала людина.

Зі збільшенням відповідальності завдань, що вирішувалися за допомогою цих засобів, зростали вимоги до їх надійності, а самі засоби постійно ускладнювалися, між їхніми частинами виникали складні взаємозв'язки.

Тому не випадково, що вперше науковий зміст поняття “надійність” був сформульований стосовно технічних засобів. Поява цього поняття нерозривно пов'язана з появою в середині двадцятого століття нового наукового напрямку – теорії надійності, потреба в якій зумовлена логікою науково-технічного прогресу. Саме з другої половини двадцятого століття в історії людства почалися ті якісні зміни, що торкнулися фактично усієї техніки, докорінно змінили матеріали, процеси, структуру і функції технічних пристроїв і систем.

Невпинне зростання складності технічних пристроїв, підвищення відповідальності функцій, що виконували вони та їх окремі елементи, розширення діапазону й одночасне ускладнення умов, за яких експлуатували технічні засоби, – це ті основні об'єктивні причини, що зумовили необхідність постановки проблеми надійності. Стрімко розвиваючись, надійність за короткий час стала домінантною проблемою техніки.

Як самостійна наукова дисципліна теорія надійності встановлювала закономірності виникнення відмов пристроїв і методи їх прогнозування; винаходила способи підвищення надійності технічних засобів у процесі їх проектування і виготовлення, а також прийоми підтримання надійності під час їх збереження й експлуатації; розробляла методи перевірки надійності виробів.

Перша спроба проаналізувати надійність людини зроблена під час вивчення надійності системи “людина – техніка”. Так, залежність надійності системи “людина – техніка” від ланки “людина-оператор” зумовила новий аспект надійності – людський фактор, що виявився унікальним складним аспектом, оскільки сфокусував у собі соціально-ідеологічні, морально-психологічні, економічні, медико-біологічні, морально-правові та інші напрями науково-технічного прогресу. Найбільш повне й комплексне врахування людського фактору було неможливим без ґрунтовних досліджень психофізіологічних можливостей фахівця; впливу його професійно важливих якостей на якість діяльності; причин помилок, що були допущені в процесі професійної діяльності; факторів, які впливали на працездатність людини. Так, проблема надійності оператора стала нерозривно пов’язаною з проблемою відмов у його роботі, а поняття “надійність” і “відмова” стали фундаментальними поняттями в теорії надійності. Поряд із поняттям “відмова” виникло поняття “помилка” – різновид відмови людини-оператора, що не призводить до припинення діяльності. Отже, оцінка надійності людини в системах “людина – техніка” ґрунтувалася на безпомилковості її дій та поновленні працездатності.

Так, в інженерній психології надійність людини визначали як здатність безвідмовно і точно виконувати свої функції упродовж заданого періоду часу і в обмежений термін, зокрема в екстремальних умовах, коли виникають несправності системи.

У неявному вигляді проблема надійності психіки присутня в психології із самого початку її оформлення в самостійну науку. Це зумовлено тим, що будь-які форми функціонування психіки не є вільними від помилкових виявів. Самий факт того, що психічне відображення може бути адекватним або неадекватним, тобто помилковим, передбачав питання про надійність функціонування психіки. Помилки в протіканні психічних пізнавальних процесів (сприйнятті, пам’яті, вирішенні розумових завдань тощо), неправильні дії, порушення в саморегуляції психічних станів, неадекватні вчинки в ситуації, що склалася, – усе це приклади психічної ненадійності, які завжди перебували в полі зору психологічної науки.

2. Зазвичай поняття надійності людини асоціює з ефективністю, безвідмовністю, досконалістю, стабільністю, усталеністю до перешкод, тобто з певним періодом сталого існування системи, організму, цілісності. Але теорія та практика засвідчують, що всі стани речей не існують у “чистому”, нескінченно спокійному вигляді. Впливи зовнішнього й внутрішнього середовища закономірно призводять до поступового руйнування будь-якої системи, явища,

процесу, матеріального тіла. Конкретно це виявлено в появі ушкоджень, відмов, травм, помилок, хвороб, флуктацій, мутацій, перешкод та ін.

Учені (А. Аверьянов, С. Мелюхін, В. Пушкін та ін.) зазначають, що неминучість руйнації закладена у природі речей і виявлена в усіх сферах реальної дійсності. Наслідком її дії є ненадійність. З цього випливає, що *сутність феномена надійності* виявлена в сталому, ефективному, безпомилковому стані існування певної речі або системи. Ненадійність – це протилежність надійності, її антитеза. Отже, характер зв'язку і взаємодії “надійності – ненадійності” підпорядкований закону єдності і боротьби протилежностей та пояснюється його дією. Потреба враховувати й аналізувати надійність об'єктів, речей виникає саме тому, що існує протилежна тенденція до ненадійності.

Надійність функціонування будь-якої системи внаслідок впливу зовнішнього й внутрішнього середовища завжди містить у собі ненадійність як необхідний момент свого внутрішнього протиріччя: надійне функціонування системи не виключає можливості ненадійності, і, навпаки, наявність ненадійності не виключає можливості її надійного функціонування. Зв'язок між надійністю і ненадійністю не є однобічним, оскільки не тільки надійне функціонування за певних умов може перейти в ненадійне, але й ненадійність може зумовити надійне функціонування.

Отже, надійність є особливою стороною предметів, явищ, процесів і систем, властивість, що характеризує ступінь ефективності й усталеності їх становлення, функціонування і розвитку. Досягнувши певної межі в кількісному виразі, вона може перейти у свою протилежність (ненадійність), змінивши тим самим якісний стан будь-якої системи чи процесу. З цього випливає, що витoki розвитку і становлення професійної надійності як якісної характеристики стану спеціаліста, властивості якого репрезентовані в його професійній діяльності, ґрунтуються на закономірностях якісно-кількісних перетворень.

Феномен надійності репрезентований на багатьох рівнях структурної організації матерії та віддзеркалює суттєві властивості реальних штучних і природних систем [23]. На всіх рівнях організації живої природи феномен надійності представлений як атрибутивна властивість живого – властивість розмножування. Визнано, що в основі процесу розмножування лежить передача генетичної інформації. Її безпомилкова передача від одного покоління наступному є запорукою сталого розвитку виду, роду, класу живого. Але там, де відбуваються процеси передачі інформації, можуть виникати порушення, помилки, флуктації, мутації, тобто “ненадійність” процесу передачі генетичної інформації. Наслідком цього є народження істот з різними вадами й каліцтвами, що рештою-решт призводить до припинення існування певного роду або виду живого. Отже, надійність або ненадійність процесів передачі генетичної інформації на біологічному рівні організації матерії пов'язані з життям і смертю. Там, де присутня інформація як процес, завжди певною мірою є потреба в надійності. Надійність інформаційних процесів є запорукою життєздатності тих об'єктів, систем, у яких вони відбуваються.

Крім того, соціальні системи і суспільне буття неможливо уявити без інформаційних відношень і процесів. Зміни, що відбуваються в сфері праці людини, посилюють такі соціальні функції, як управління, регулювання, контроль, що засновані на інформації. Брак, несвоєчасність, помилки в цій інформації неухильно призводять до порушення дійсності в процесах і результатах праці людини.

Залежність роботи структурних елементів технічних систем від фізичних властивостей матеріалу, з якого вони виготовлені, обумовлює вияв надійності як сутності явищ неорганічної природи.

Контрольні питання до теми 2

1. Якими об'єктивними причинами було зумовлено виникнення проблеми надійності?
2. Схарактеризуйте сутність теорії надійності в аспекті технічної галузі.
3. Чим була зумовлена перша спроба проаналізувати надійність людини?
4. Які поняття є фундаментальними в теорії надійності? Схарактеризуйте їх.
5. Чи можна повністю перенести розуміння надійності з технічного пристрою на людину? Обґрунтуйте свою відповідь.
6. Чи можна застосувати поняття «відмова» до працівників соціономічних професій?
7. Чи можна говорити про помилку фахівця, якщо його діяльність нерегламентована?
8. Як трактує надійність людини інженерна психологія?
9. Наведіть приклади психічної ненадійності.
10. На яких законах філософії ґрунтується теорія надійності?
11. Розкрийте сутність надійності в аспекті існування біологічних систем.
12. Розкрийте сутність надійності в соціальному аспекті.

Практичні завдання до теми 2

1. Прокоментуйте тезу: “надійність функціонування будь-якої системи внаслідок впливу зовнішнього і внутрішнього середовища завжди містить у собі ненадійність як необхідний момент свого внутрішнього протиріччя”.

2. Прокоментуйте тезу: “характер зв'язку і взаємодії “надійності – ненадійності” підпорядкований закону єдності і боротьби протилежностей та пояснюється його дією”.

3. Наведіть приклад, що підтверджує тезу: “досягнувши певної межі в кількісному виразі, надійність може перейти у свою протилежність (ненадійність), змінивши тим самим якісний стан будь-якої системи чи процесу”.

4. Схарактеризуйте Вашу майбутню професійну діяльність. Окресліть помилки, яких може припускатися фахівець Вашої сфери професійної діяльності. Визначте можливі причини їх виникнення і проаналізуйте наслідки, до яких може призвести кожна із визначених Вами помилок.

Тема 3

ПРОФЕСІЙНА НАДІЙНІСТЬ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Навчальні питання:

1. Сутність і структура професійної надійності фахівців соціономічної сфери
2. Математична модель професійної надійності фахівців соціономічної сфери

1. *Професійна надійність* фахівця соціономічної сфери – це його особливий стан, заснований на природних властивостях, який репрезентує стає за часом, досконале за способами дій й ефективно за результатами виконання завдань у сфері професійної діяльності. Експериментально-дослідним шляхом було встановлено, що такими природними властивостями – показниками професійної надійності є: гнучкість мислення, суб'єктивний контроль, рухливість нервових процесів, здатність до самоуправління, професійно важливі якості, стратегії та моделі поведінки подолання, мотивації досягнення цілі й успіху та запобігання невдач, самоактуалізація.

За своїм змістом ці показники належать до трьох блоків: *предметно-діяльнісного, суб'єктно-забезпечувального (психологічного) та оцінно-регулятивного (або блоку самовдосконалення)*. Предметно-діяльнісний блок складається з таких показників, як: професійно важливі якості, стратегії та моделі поведінки подолання. Суб'єктно-забезпечувальний блок – з гнучкості мислення, рухливості нервових процесів, мотивації досягнення цілі й успіху та запобігання невдач. Оцінно-регулятивний блок забезпечений суб'єктивним контролем, самоактуалізацією, здатністю до самоуправління. Структура професійної надійності фахівця зображена на рис. 1.

Професійну надійність доцільно класифікувати за типами професійної діяльності: професійна надійність у сфері “людина – техніка”, “людина – людина”, “людина – природа”, “людина – художній образ”, “людина – знакова система”. Така класифікація зумовлена специфікою професійної діяльності в межах кожної сфери, вимогами, що діяльність висуває до представників професій кожного типу, а також специфічністю засобів, що забезпечують професійну надійність спеціаліста в кожній сфері діяльності.

Професійна надійність фахівця соціономічної сфери діяльності є наслідком його системної, функціональної, надійності переробки інформації та моральної надійності.

Системна надійність – це характеристика рівноваги морфологічних систем організму фахівця, їх цілісності, що дозволяє ефективно долати фізичні й психічні навантаження в процесі професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах її здійснення.

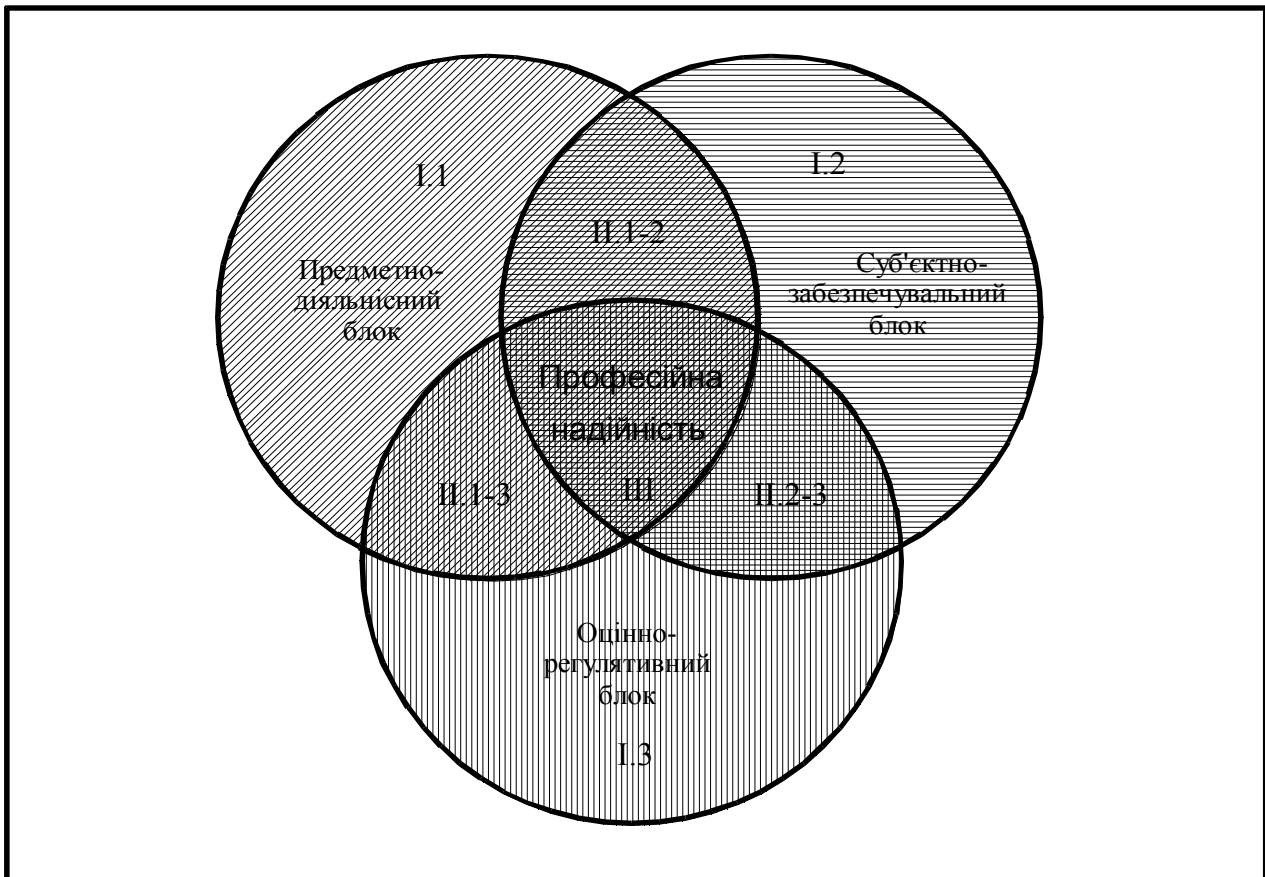


Рис. 1. Структура професійної надійності фахівця

Функціональна надійність – це характеристика психічної й фізіологічної особистісної організації фахівця, що забезпечує стабільне досягнення визначених результатів у діяльності незважаючи на протидію зовнішніх і внутрішніх факторів.

Надійність переробки інформації – це когнітивна характеристика фахівця щодо сприйняття, переробки інформації й прийняття оптимальних, ефективних рішень у процесі професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах її здійснення.

Моральна надійність – усталеність моральних норм, принципів, ціннісних орієнтацій особистості фахівця, що дозволяє йому стабільно досягати визначених результатів професійної діяльності.

Слід зауважити, що моральні якості особистості суттєво впливають на її професійну надійність. Саме моральна надійність акумулює всю сукупність моральних рис і якостей особистості: це “властивість людини, що передбачає результати своєї діяльності, максимально й по можливості безпомилково використовує свої особистісні якості, резерви і здібності у процесі суспільного функціонування” [23, с. 173]. Моральну надійність неможливо відокремити від моральної відповідальності: саме моральна відповідальність передбачає високу моральну надійність і навпаки.

2. Сутність і структура професійної надійності фахівця соціономічної сфери відображена в її математичній моделі. В даному випадку математична модель представлена рівнянням лінійної множинної регресії та має вигляд:

$$Y = 0,315 + 0,062 \cdot X_1 + 0,07 \cdot X_2 + 0,07 \cdot X_3 + 0,009 \cdot X_4 + 0,145 \cdot X_5 + 0,114 \cdot X_6 + 0,064 \cdot X_7 + 0,092 \cdot X_8 + 0,068 \cdot X_9.$$

Означена математична модель виражає залежність кількісного значення професійної надійності фахівця-соціономіста Y від кількісних значень її показників, віднесених до структури професійної надійності. Вільний член цього рівняння, що має значення 0,315, дозволяє говорити про те, що професійна надійність фахівця-соціономіста кількісно не може бути меншою за значення 0,315. Найбільше значення професійної надійності кількісно виражено 1. Коефіцієнти рівняння, що мають назву параметрів моделі, характеризують ступінь впливу показників професійної надійності на її вияв у фахівців соціономічної сфери діяльності. Більш наочно прослідкувати такий вплив можна за допомогою табл. 1.

Таблиця 1

Вплив показників професійної надійності на її вияв у фахівців соціономічної сфери діяльності

№	Показники	Параметр моделі
1	Стратегії та моделі поведінки подолання (X_5)	0,145
2	Суб'єктивний контроль (X_6)	0,114
3	Здатність до самоуправління (X_8)	0,092
4	Мотивація досягнення цілі й успіху (X_2)	0,070
5	Гнучкість мислення (X_3)	0,070
6	Мотивація до запобігання невдач (X_9)	0,068
7	Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів (X_7)	0,064
8	Самоактуалізація (X_1)	0,062
9	Професійно важливі якості (X_4)	0,009

Як бачимо, найбільший внесок у результативність Y має X_5 , що відповідає стратегіям і моделям поведінки подолання, оскільки параметр $\beta_5 = 0,145$. Дещо менше впливає X_6 – суб'єктивний контроль: $\beta_6 = 0,114$. Суттєвий вплив на професійну надійність має також показник X_8 – здатність до самоуправління, якому відповідає значення параметра $\beta_8 = 0,092$. Однаково впливають на вияв професійної надійності мотивація досягнення цілі й успіху (показник X_2), а також гнучкість мислення (показник X_3), для яких $\beta_2 = \beta_3 = 0,07$. Майже однаковий, але менший вплив мають X_9 – мотивація на запобігання невдач ($\beta_9 = 0,068$), X_7 – сила процесів збудження, гальмування і рухливість нервових процесів ($\beta_7 = 0,064$) та X_1 – самоактуалізація ($\beta_1 = 0,064$). Найменший вплив має X_4 , що відповідає професійно важливим якостям фахівця: $\beta_4 = 0,009$.

Контрольні питання до теми 3

1. Дайте визначення поняттю “професійна надійність фахівця соціономічної сфери”.
2. Які природні властивості фахівця забезпечують його професійну надійність у соціономічній сфері діяльності?
3. Які компоненти утворюють структуру професійної надійності фахівця соціономічної сфери?
4. Що таке системна надійність фахівця соціономічної сфери?
5. Що таке функціональна надійність фахівця соціономічної сфери?
6. В чому полягає надійність переробки інформації?
7. Що таке моральна надійність фахівця соціономічної сфери?
8. Чим, на Вашу думку, зумовлена необхідність розробки математичної моделі професійної надійності фахівця соціономічної сфери?
9. Як з’ясувати залежність професійної надійності фахівця соціономічної сфери від її показників за значенням параметрів математичної моделі?
10. Який з показників найбільше впливає на професійну надійність фахівця соціономічної сфери? Як це можна пояснити?

Практичні завдання до теми 3

1. Прокоментуйте визначення: “Професійна надійність фахівця соціономічної сфери – це його особливий стан, заснований на природних властивостях, який репрезентує стале за часом, досконале за способами дій й ефективно за результатами виконання завдань у сфері професійної діяльності”.
2. Прокоментуйте тезу: “професійна надійність фахівця соціономічної сфери діяльності є наслідком його системної, функціональної, надійності переробки інформації та моральної надійності”.
3. Прокоментуйте тезу: “професійна надійність фахівця-соціономіста кількісно не може бути меншою за значення 0,315”.

Тема 4

ТИПОВІ І НЕТИПОВІ СИТУАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ НАДІЙНІСТЬ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ

Навчальні питання:

1. Чинники, що впливають на професійну надійність фахівців соціономічної сфери діяльності
 2. Типові і нетипові ситуації професійної діяльності в соціономічній сфері
1. На професійну надійність фахівця впливає безліч різноманітних за своїм характером, природою, швидкістю і силою впливу чинників. Різною є і реакція

фахівця на вплив того чи іншого чинника, тим більше, що впливаючи на фахівця одночасно, такі чинники можуть посилювати, компенсувати чи повністю виключати один одний.

Професійна надійність фахівця-соціономіста зумовлена низкою чинників, які розподіляють за двома групами: “об’єктивні” (або “зовнішні”) та суб’єктивні (або “внутрішні”). Зовнішні чинники не залежать від самого фахівця, бо привнесені докільям чи умовами завдання. Внутрішні чинники безпосередньо пов’язані з індивідуальними властивостями самого фахівця. Вплив зовнішніх та внутрішніх чинників можна описати за допомогою рівняння:

$$\psi = \psi(x_1, x_2, \dots, x_m, F, \Omega) [34],$$

де x_1, x_2, \dots, x_m – зовнішні чинники, F – емоційний фон, Ω – внутрішні особливості людини, зокрема її нервової системи. Функція ψ є тим комплексним коефіцієнтом, що пов’язує стан людини під впливом різноманітних несприятливих чинників з її станом за їх відсутністю. Шляхом перебудови параметрів внутрішньої сфери організму відбувається компенсація впливу на нього зовнішніх чинників. Зміна внутрішніх параметрів організму знаходить усталений стан і функція ψ залишається сталою величиною. Проте такий стан організму зберігається лише до певних значень параметрів x_1, x_2, \dots, x_m докільям. Якщо їх значення перевищують певний допустимий рівень, то працездатність людини знижується, чому відповідає зменшення значень функції ψ . При цьому зовнішні чинники можуть мати однакову вагу і діяти в одному напрямі (підвищувати чи знижувати працездатність); мати неоднакову вагу, проте діяти в одному напрямі; чинники з різною вагою можуть діяти в різних напрямках.

Внутрішні чинники, що впливають на професійну надійність фахівця соціономічної сфери, це гнучкість мислення, суб’єктивний контроль, рухливість нервових процесів, здатність до самоуправління, професійно важливі якості, стратегії та моделі поведінки подолання, мотивація досягнення успіху й запобігання невдач, самоактуалізація.

Зовнішніми чинниками є ті, що знижують ефективність професійної діяльності в соціономічній сфері. Такими чинниками можуть бути:

- 1) висока суб’єктивна складність професійного завдання;
- 2) надмірна відповідальність;
- 3) непередбаченість розвитку ситуації;
- 4) несприятливі функціональні стани (стрес, нервово-психічна напруга, емоційна збудженість);
- 5) несприятливі психічні стани (роздратованість, агресивність);
- 6) несприятливі фізіологічні особливості (гострі чи хронічні захворювання);
- 7) нераціональний режим праці й відпочинку;
- 8) недостатній рівень розвитку професійно важливих якостей;
- 9) недостатній контроль над ситуацією чи його відсутність;

- 10) невизначеність ситуації;
- 11) суперечливість чи надлишковість інформації, що надходить;
- 12) порушення послідовності надходження інформації;
- 13) високий темп надходження інформації;
- 14) невизначеність часу (раптовість) надходження інформації;
- 15) низький рівень професійних знань;
- 16) недостатній рівень професійних умінь і навичок;
- 17) відсутність необхідного досвіду роботи за фахом;
- 18) частковий або неповний успіх у діяльності;
- 19) низький рівень розвитку моральних якостей (недисциплінованість, невідповідальність);
- 20) неадекватна оцінка діяльності й оплата праці;
- 21) надмірне службове навантаження;
- 22) несприятливий психологічний клімат у колективі;
- 23) загроза власному життю та життю близьких і рідних;
- 24) несприятлива спрямованість на діяльність у соціономічній сфері.

Одні й ті самі зовнішні чинники по-різному впливають на професійну надійність фахівця залежно від ситуації, за якої цю діяльність здійснюють, оскільки люди різняться тим, якою мірою вони змінюють свою поведінку у відповідь на вимоги кожної ситуації.

2. Так, *ситуація* – це “сукупність зовнішніх умов, чинників, що впливають на людину й обумовлюють її діяльність разом із суб’єктивними внутрішніми умовами” [22, с. 400]. Зміна складових ситуації зумовлює перетворення психічного стану людини, тому сприйняття ситуації фахівцем залежить насамперед від його особистісних особливостей.

У психолого-педагогічній літературі виокремлені *ситуації, що впливають на виникнення негативних психічних станів в особливих умовах професійної діяльності*. Це невизначені ситуації, ситуації з ускладненими умовами, з низькою готовністю до екстреної дії, зі зміною умов, ризиком, з екстремальними умовами, надекстремальні ситуації, що виникають у соціальному середовищі, ситуації зміни або втрати соціального статусу, рангу, надходження в нове професійне середовище, зміни соціальних ролей, ситуації нововведень і конфліктів, втрати роботи, зміни менталітетів у професії, соціальні екстремальні ситуації тощо [2, с. 524].

Професійна діяльність виду “людина – людина”, що може відбуватися як за звичайних, так і за ускладнених умов, потребує певного терміну для характеристики ситуацій професійної діяльності, які будемо називати “типовими” й “нетиповими” ситуаціями.

Типову ситуацію визначаємо як таке поєднання умов професійної діяльності в соціономічній сфері, якому притаманне прийняття рішень в умовах достатку часу й несуперечливості інформації, стереотипна поведінка і, як наслідок, відсутність ризику щодо результатів прийнятих у процесі діяльності рішень, емоційно усталене тло діяльності. У типових ситуаціях дії зазвичай

виконують автоматично на рівні навичок, стереотипне виконання дій відбувається в цілком визначеній послідовності, а мислення фахівця має алгоритмічний характер. В умовах типових ситуацій проміжні й кінцеві цілі праці досягають при незначних нервово-психічних витратах; працездатність фахівця зберігається впродовж тривалого часу, помилкові дії відсутні. Діяльність у типових умовах протікання не висуває до особистості професіонала будь-яких підвищених вимог. Тому вона характеризується оптимальною ефективністю: з діяльністю може впоратися кожен фахівець, що володіє певними професійними знаннями, вміннями й навичками. Отже, типові ситуації професійної діяльності не висувають особливих вимог до професійної надійності фахівця, що її здійснює.

Нетипову ситуацію тлумачимо як специфічне поєднання умов професійної діяльності в соціономічній сфері, яке характеризується несподіваністю, дефіцитом часу та інформації, необхідної для прийняття рішення, емоційною напруженістю, ризиком, зміною стереотипу діяльності, що впливає на її результати та за відсутності спеціальної підготовки знижує професійну надійність фахівця та ефективність діяльності. У нетипових ситуаціях значно підвищуються вимоги до інтелектуальної й особливо емоційно-вольової сфери особистості. Робота у складних, відповідальних і неочікуваних ситуаціях вимагає високорозвиненого самовладання, вмінь протистояти діям різноманітних об'єктивних і суб'єктивних стрес-чинників. Суттєво змінюються зміст і характер мислення фахівця. Якщо в типових ситуаціях він може використовувати готові, трафаретні прийоми, то в несподіваних і нових ситуаціях, ситуаціях, що безперервно змінюються, домінують евристичні компоненти мислення, пов'язані з творчим, нестереотипним застосуванням знань і навичок у практичних цілях. Отже, нетипові ситуації виключають можливість шаблонного рішення. За таких умов значну роль відіграють емоційно-вольові якості фахівця, що виявляються в уміннях зберігати необхідний рівень працездатності і знаходити вихід із ситуації, що склалася внаслідок невідповідності між реальною ситуацією та тією, яку уявляли або прогнозували як найімовірнішу [35]. Крім того, нетипові ситуації характеризуються вкрай малим повторюванням або неповним повторенням умов і чинників, що на них впливають. Такі ситуації потребують урахування численних другорядних чинників та обставин, якими можна знехтувати в типових умовах. Це пояснює важкість накопичення фахівцем власного досвіду на нечисленних прикладах нетипових ситуацій і складність самонавчання. Більш того, зустрічаються такі нетипові ситуації, після вирішення яких взагалі неможливо визначити, до яких наслідків могли призвести інші рішення фахівця.

Реакція людини на нетипову ситуацію неоднакова і досить індивідуальна. Зовнішні чинники можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на психіку співробітника та результати його дій під час виконання професійних завдань.

Контрольні питання до теми 4

1. Які чинники, що впливають на професійну надійність фахівця соціономічної сфери, називають зовнішніми, внутрішніми?
2. Перерахуйте ситуації, що впливають на виникнення негативних психічних станів в особливих умовах професійної діяльності.
3. Схарактеризуйте типову ситуацію професійної діяльності в соціономічній сфері.
4. Схарактеризуйте нетипову ситуацію професійної діяльності в соціономічній сфері.
5. Які принципові відмінності між типовими і нетиповими ситуаціями професійної діяльності в соціономічній сфері?
6. Які форми реагування людини на нетипові чи екстремальні фактори Вам відомі?
7. Чим можна пояснити неможливість накопичення фахівцем власного досвіду виходу з нетипових ситуацій?

Практичні завдання до теми 4

1. Прокоментуйте тезу: “шляхом перебудови параметрів внутрішньої сфери організму відбувається компенсація впливу на нього зовнішніх чинників”.
2. Прокоментуйте тезу: “одні й ті самі зовнішні чинники по-різному впливають на професійну надійність фахівця залежно від ситуації, за якої цю діяльність здійснюють”.
3. Наведіть приклади нетипових ситуацій у Вашій майбутній професійній діяльності. Проаналізуйте свою поведінку за таких ситуацій.
4. Проаналізуйте зовнішні чинники, що впливають на професійну надійність фахівця у Вашій професійній галузі. Наведіть приклади їх впливу за умов типових і нетипових ситуацій професійної діяльності. Які з наведених чинників можуть знизити Вашу професійну надійність лише в нетипових ситуаціях професійної діяльності? Які з цих чинників не вплинуть на Вашу професійну надійність.

Тема 5

МЕТОДИКА ДІАГНОСТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ

Навчальні питання:

1. Зміст методики діагностування професійної надійності фахівців соціономічної сфери діяльності
2. Інтерпретація результатів діагностування

1. Методика діагностування професійної надійності фахівців соціономічних професій будується на математичній моделі означеної надійності та передбачає оцінку показників професійної надійності: стратегій та моделей поведінки подолання; суб'єктивного контролю; здатності до самоуправління; гнучкості мислення; прагнення до ризику та мотивація досягнення цілі й успіху; мотивації до запобігання невдач; сили процесів збудження, гальмування, рухливості нервових процесів; самоактуалізації; професійно важливих якостей тощо.

Методика реалізується за такими етапами:

- тестування за заданим мануалом методик;
- стандартизація результатів діагностування;
- встановлення зон вияву кожного показника професійної надійності за його кількісним значенням;
- обчислення кількісного значення професійної надійності;
- встановлення зони вияву професійної надійності фахівця за її кількісним значенням.

Так, на етапі тестування використовуються апробовані методики, що утворюють певний мануал та передбачають діагностування за такими напрямками: 1) діагностування пізнавальних психічних процесів; 2) діагностування типологічних особливостей особистості спеціаліста; 3) діагностування мотивації (див. табл. 2).

Таблиця 2

**Мануал методик з діагностування професійної надійності
фахівців-соціономістів**

№	Напрямок діагностування	Забезпечувальні методики
1	Діагностування пізнавальних психічних процесів	– “Гнучкість мислення”
2	Діагностування типологічних особливостей	– методика дослідження рівня суб'єктивного контролю – тест Стреляу – “Здатність до самоуправління” – “Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву” – “Стратегії й моделі поведінки подолання”
3	Діагностування мотивації	– “Шкала оцінки потреби в досягненні” – “Діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса” – “Оцінка рівня самоактуалізації”

Отримані за різними методиками результати діагностування відносяться до різних шкал і тому потребують стандартизації – зведення всіх результатів

тестування до єдиної системи вимірювання. Як відомо, у психологічній діагностиці розрізняють дві форми стандартизації [36, с. 27]:

– обробка і регламентація процедури проведення, уніфікація інструкції, бланків обстежування, способів реєстрації результатів, умов проведення обстеження, характеристика контингентів досліджуваних;

– перетворення нормальної (чи штучно нормалізованої) шкали оцінок у нову шкалу, засновану не на кількісних емпіричних значеннях досліджуваних показників, а на їх відносному місці в розподілі результатів вибірки респондентів.

Методика діагностування професійної надійності фахівців соціономічних професій передбачає застосування обох зазначених форм стандартизації та обчислення середньозважених значень показників для кожного респондента за кожною методикою.

Зведені до єдиної системи вимірювання кількісні значення показників професійної надійності дозволяють визначити зону їх вияву: пасивну, потенційну та активну. Для цього достатньо співвіднести отримані для кожного респондента кількісні значення окремих показників із відповідними кількісними інтервалами, представленими в табл. 3.

Таблиця 3

Кількісні інтервали зон вияву показників професійної надійності

№	Показники	Пасивна зона	Потенційна зона	Активна зона
		Інтервали		
1	Самоактуалізація	0 – 0,464	0,464 – 0,556	0,556 – 1
2	Мотивація досягнення цілі й успіху	0 – 0,480	0,480 – 0,590	0,590 – 1
3	Гнучкість мислення	0 – 0,488	0,488 – 0,608	0,608 – 1
4	Професійно важливі якості	0 – 0,794	0,794 – 0,868	0,868 – 1
5	Стратегії та моделі поведінки подолання	0 – 0,613	0,613 – 0,685	0,685 – 1
6	Суб'єктивний контроль	0 – 0,591	0,591 – 0,709	0,709 – 1
7	Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів	0 – 0,620	0,620 – 0,734	0,734 – 1
8	Здатність до самоуправління	0 – 0,571	0,571 – 0,757	0,757 – 1
9	Мотивація до запобігання невдач	0 – 0,481	0,481 – 0,597	0,597 – 1

Для обчислення кількісного значення Y професійної надійності отримані кількісні значення показників підставляються замість відповідних змінних $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ та X_9 в математичну модель та виконуються необхідні розрахунки.

Отримане кількісне значення Y дозволяє визначити зону вияву професійної надійності фахівців соціономічних професій шляхом його співвіднесення із такими кількісними інтервалами:

– пасивна зона: $Y_{\min} = 0,3150$; $Y_{\max} = 0,7002$;

– потенційна зона: $Y_{\min} = 0,7002$; $Y_{\max} = 0,7788$;

– активна зона: $Y_{\min} = 0,7788$; $Y_{\max} = 1,0091$.

Слід зауважити, що для того, щоб значення Y потрапили в інтервал від 0,7788 до 1,0091, не обов'язково, щоб відповідні йому значення всіх показників $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ та X_9 входили до активної зони. Пояснюється це тим, що низькі значення одних показників можуть бути компенсованими більш високими значеннями інших, що в загалом забезпечує необхідну величину результативної ознаки Y в межах від 0,7788 до 1,0091 і свідчить про вияв професійної надійності спеціаліста в активній зоні.

2. Інтерпретація результатів діагностування передбачає надання якісної характеристики, що відповідає зонам вияву професійної надійності, зображеним на рис. 1. Перетин структурних блоків професійної надійності фахівця можна тлумачити таким чином. Зона I відповідає пасивному, II – потенційному, а III – активному вияву показників професійної надійності фахівця. Конструктивне вирішення протиріч між вимогами діяльності і реальними можливостями індивіда сприяють переходу з однієї зони до іншої, більш значущої (наприклад, з пасивної – до потенційної або з потенційної – до активної), а деструктивне – навпаки – з більш значущої зони до нижчої, що в цілому відображено на вияві професійної надійності спеціаліста.

Такі зони дозволяють розглядати переходи від одного блоку до іншого як певний простір, що поєднує складові сусідніх блоків. В узагальненому вигляді функції таких зон полягають у поєднанні означених блоків і збереженні цілісності самої структури. Іншою функцією виокремлених зон є відбиття зовнішніх і внутрішніх впливів на структуру особистості та її професійний розвиток.

Крім того, означені зони, з одного боку, нейтралізують небажані руйнівні впливи, а, з іншого, – спрямовують психічну активність на вибіркове розгортання бажаних. Наявність таких зон (пасивної, потенційної і активної) зумовлює можливість компенсування недостатнього вияву одних показників високим розвитком інших у забезпеченні професійної надійності фахівців.

Пасивна зона I.1 (рис. 1) вияву показників предметно-діяльнісного блоку характеризується недостатністю професійних знань, умінь і навичок, відсутністю необхідного досвіду роботи за фахом та невизначеністю ситуації, що призводять до неактуалізованості, ригідності й неусталеності в застосуванні професійно важливих якостей, відсутності у спеціаліста доцільних моделей поведінки подолання труднощів навіть за типових умов здійснення діяльності. За нетипових умов до неактуалізованості і ригідності цих показників призводять також суперечливість чи надлишковість інформації, що надходить, порушення послідовності, високий темп і раптовість її надходження, недостатній контроль над ситуацією або його повна відсутність.

Коли діяльність здійснюють у типових умовах, то пасивна зона I.2 (рис. 1) суб'єктно-забезпечувального (психологічного) блоку характеризується ригідністю мислення, гальмуванням нервових процесів, низькою мотивацією до успіху і високою мотивацією до запобігання невдач через непередбачуваність розвитку професійної ситуації, несприятливі фізіологічні особливості, функціональні і психічні стани працівника, недостатній розвиток його професійно важливих якостей і навіть через нераціональний режим праці і відпочинку. За нетипових умов ригідність мислення, гальмуванням нервових процесів, низька мотивація досягнення успіху і висока мотивація запобігання невдач усталено виявлені під впливом високої суб'єктивної складності професійного завдання й надмірної відповідальності спеціаліста.

Пасивна зона I.3 (рис. 1) оцінно-регулятивного блоку характеризується відсутністю в працівника належного суб'єктивного контролю, самоактуалізації та здатності до самоуправління через низький розвиток моральних якостей, неадекватну оцінку діяльності, надмірне службове навантаження, несприятливий психологічний клімат у колективі, несприятливу спрямованість на соціономічну діяльність, що усталено не виявляються і не змінюються (ригідні) через типовість-нетиповість умов здійснення професійної діяльності.

Зона II.1-2 (рис. 1) визначає потенційну зону, що знаходиться на перетині предметно-діяльнісного і суб'єктно-забезпечувального блоків. Це означає, що під впливом відповідних чинників професійно важливі якості фахівця виявлені усталено лише за типових умов здійснення діяльності. Працівник намагається застосовувати відповідні професійній ситуації стратегії та моделі поведінки подолання. Його мислення не завжди гнучке, рухливість нервових процесів недостатня для забезпечення професійної надійності в нетипових ситуаціях. Мотивація досягнення успіху переважає над мотивацією запобігання невдач, але тільки за типових умов виконання професійних функцій.

Зона II.1-3 (рис. 1) означає потенційну зону, що знаходиться на перетині предметно-діяльнісного й оцінно-регулятивного блоків. Вона характеризується тим, що суб'єктивний контроль і самоактуалізація працівника впливають на вияв його професійно важливих якостей і вибір необхідних стратегій і моделей поведінки подолання в типових ситуаціях. Виявлена, але не усталена, здатність до самоуправління. Вияв показників предметно-діяльнісного й оцінно-регулятивного блоків залежить від ситуації та характеризується недостатньою гнучкістю під впливом визначених вище зовнішніх чинників.

Зона II.2-3 (рис. 1) – потенційна зона, якій притаманні показники суб'єктно-забезпечувального й оцінно-регулятивного блоків. Через вплив зовнішніх чинників вона характеризується ситуативною усталеністю і гнучкістю вияву таких показників, як мислення, рухливість нервових процесів, суб'єктивний контроль, самоактуалізація і здатність до самоуправління. Мотивація досягнення успіху співвідносна з прагненням до ризику й мотивацією до запобігання невдач. Проте за умов нетипових ситуацій вияв цих ознак недостатньо усталений та гнучкий.

Зона III (рис. 1) – активна зона вияву професійної надійності фахівців-соціологів, що утворена шляхом перетину всіх трьох блоків. Вона характеризується тим, що незалежно від чинників, які впливають на її вияв, показники кожного блоку в структурі професійної надійності виявлені усталено й вирізняються достатньою гнучкістю при переході від типових до нетипових умов здійснення діяльності. Саме спроможність переходу від усталеної поведінки, що забезпечує професійну надійність фахівця в типових умовах, до гнучкої, адекватної нетиповим ситуаціям здійснення діяльності, свідчить про активізацію у спеціаліста всіх показників професійної надійності та їх вияв, достатній для її забезпечення незалежно від умов протікання діяльності.

Кількісні значення показників дозволяють не тільки визначити зону вияву професійної надійності фахівців соціологічних професій, але й визначити ті з них, що підлягають подальшому розвитку для забезпечення означеної надійності.

Контрольні питання до теми 5

1. Які етапи передбачає методика діагностування професійної надійності фахівців соціологічних професій?

2. Що таке стандартизація результатів тестування і для чого вона проводиться?

3. Які зони вияву можуть мати показники професійної надійності фахівців соціологічних професій?

4. Які зони вияву може мати професійна надійність фахівців соціологічних професій?

5. Як за відомими кількісними значеннями показників професійної надійності фахівців соціологічних професій знайти кількісне значення самої надійності?

6. Як визначити зону вияву кожного показника професійної надійності фахівців соціологічних професій?

7. Як визначити зону вияву професійної надійності фахівців соціологічних професій?

8. Схарактеризуйте всі зони, представлені на рис. 1, з боку вияву показників професійної надійності, віднесених до її структурних компонентів, залежно від типових і нетипових ситуацій протікання діяльності.

9. Як можна скористатися знаннями зон вияву показників професійної надійності фахівців соціологічних професій для підвищення такої надійності в цілому?

Практичні завдання до теми 5

1. Прокоментуйте тезу: “для того, щоб кількісне значення професійної надійності потрапило в активну зону, не обов’язково, щоб відповідні йому значення всіх показників входили до активної зони”.

2. Прокоментуйте тезу: “конструктивне вирішення протиріч між вимогами діяльності і реальними можливостями індивіда сприяють переходу з однієї зони до іншої, більш значущої, а деструктивне – навпаки – з більш значущої зони до нижчої, що в цілому впливає на вияв професійної надійності фахівця”.

3. Висловіть свою думку щодо правильності твердження: “усталена поведінка фахівця забезпечує його професійну надійність у типових ситуаціях діяльності, тоді як гнучка поведінка – у нетипових ситуаціях її протікання”. Відповідь обґрунтуйте.

Тема 6

ПІЗНАВАЛЬНІ ПСИХІЧНІ РОЦЕСИ ТА ЇХ ДІАГНОСТУВАННЯ

Навчальні питання:

1. Гнучкість мислення фахівця як показник його професійної надійності
2. Діагностування гнучкості мислення фахівців соціономічних професій

1. Професійну надійність фахівців соціономічних професій за напрямом діагностування “пізнавальні психічні процеси” забезпечує показник “гнучкість мислення”.

Слід зауважити, що мислення є одним з “найвищих виявів ... пізнавальної діяльності індивіда; ... це аналіз, синтез, узагальнення умов і вимог завдань, що вирішуються, а також способів їх вирішення” [21, с. 269]. Саме в безперервному процесі мислення утворюються дискретні розумові дії, репрезентовані продуктами мислення.

Мислення нерозривно пов’язано з діяльністю особистості, її мотивацію, здібностями та іншими складовими психічної організації людини. На кожній стадії психічного розвитку людина здійснює мисленнєвий процес, виходячи з укладених мотивів і здібностей. На подальших стадіях мисленнєвого процесу відбувається формування мотивів і здібностей.

Компонентами, що дозволяють схарактеризувати динаміку мислення (за Д. Завалішиною) є: планувальний – забезпечує загальну спрямованість вирішення завдань, стратегію перетворення його умов на основі цілей, суб’єктивних настанов і свідомих уявлень; пізнавально-відображальний – забезпечує формування як прямого, так і опосередкованого продуктів відображення; конструювальний – продуктом якого є результат, що відповідає вимогам завдання (нове знання, спосіб дії) [3].

Вирішення проблем і прийняття рішень потребують застосування певних стратегій. Кожна людина надає перевагу певній сукупності розумових стратегій, що корисна в деякій конкретній ситуації. Учені (А. Харрісон, Р. Брамсон) відзначають, що кожна людина засвоює тільки одну або кілька сукупностей стратегій та застосовує їх упродовж усього життя незалежно від характеру ситуації. Вона зазвичай не шукає нових шляхів мислення, що могли

підвищити її адаптованість до проблемних ситуацій і подій повсякденного життя [19].

Гнучкість мислення – це індивідуальний показник, зумовлений біологічними задатками людини, який значною мірою залежить від її особистісних особливостей, мотиваційних настанов, а також від умов діяльності. Гнучкість мислення оцінюють у термінах “пластичність” – “ригідність”. Ригідність, як “відсутність гнучкості; непластичність, неспроможність коректувати програму діяльності згідно вимог ситуації” [26, с. 244], позначає утруднення (майже до повної неспроможності) у змінах суб’єктивної програми діяльності людини в умовах, що об’єктивно потребують її перебудови. Зазвичай ригідність тлумачать як використання суб’єктом неадекватних для певної ситуації стереотипів поведінки, некритичне використання відомого способу дій, неспроможність змінити колись обрану стратегію. Щодо впливу на ригідність мотиваційних чинників, то чим більше індивід спрямований на досягнення успіху, тим імовірніше, що він буде додержуватися того способу дій, який уже неодноразово приводив до успіху [9].

Пластичність, на відміну від ригідності, передбачає легкість такої перебудови. Згідно з сучасними нейрофізіологічними даними [17], рівень гнучкості виявляє значні кореляційні зв’язки з такою первинною властивістю нервової системи, як рухливість – спроможністю до швидкого реагування на зміни в довкіллі. Когнітивна гнучкість пов’язана з перебудовою сприйняття і уявлень при зміні ситуації та, внаслідок цього, – зі своєчасним і адекватним прийняттям рішення.

Отже, людина, яка має пластичне мислення, легко і швидко переходить від однієї діяльності до іншої, оперативно реагує на зміни вхідної ситуації, здатна приймати адекватні рішення. Людина з ригідним мисленням не здатна швидко й адекватно реагувати на зміни ситуації, має утруднення щодо зміни суб’єктивної програми діяльності.

2. Дослідження пластичності-ригідності мислення забезпечує методика “Гнучкість мислення” [17, с. 299-300].

Контрольні питання до теми 6

1. Які показники за напрямом діагностування “пізнавальні психічні процеси” забезпечують професійну надійність фахівців соціономічних професій?

2. Схарактеризуйте категорію “мислення”.

3. Схарактеризуйте динаміку мислення за Д. Завалішиною.

4. Що таке гнучкість (пластичність) мислення і чим вона зумовлена?

5. Що таке ригідність мислення?

6. Яким має бути мислення фахівця-соціономіста, щоб забезпечувати його професійну надійність?

7. Схарактеризуйте фахівця, який має пластичне мислення.

Практичні завдання до теми 6

1. Прокоментуйте тезу: “кожна людина засвоює тільки одну або кілька сукупностей стратегій та застосовує їх упродовж усього життя незалежно від характеру ситуації”.

2. Проаналізуйте свою поведінку в ситуаціях, що змінюються. Грунтуючись на такому аналізі, визначте, чи є пластичним Ваше мислення.

3. Проведіть самодіагностування, використовуючи методику “Гнучкість мислення” [17, с. 299-300]. Порівняйте результати діагностування з висновками, отриманими під час самоаналізу.

Тема 7

ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЇХ ДІАГНОСТУВАННЯ

Навчальні питання:

1. Суб’єктивний контроль та його діагностування
2. Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів та їх діагностування
3. Здатність до самоуправління та її діагностування
4. Професійно важливі якості фахівців-соціономістів та їх діагностування
5. Стратегії та моделі поведінки подолання та їх діагностування

Професійну надійність фахівців соціономічних професій за напрямом діагностування “типологічні особливості” забезпечують такі показники, як суб’єктивний контроль; сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів; здатність до самоуправління; професійно важливі якості; стратегії та моделі поведінки подолання. Схарактеризуємо їхню сутність.

1. Зауважимо, що “суб’єктивність – це здатність людини бути стратегом своєї діяльності, ставити і корегувати цілі, усвідомлювати мотиви, самостійно будувати дії та оцінювати їх відповідно до задуманого, будувати життєві плани” [26, с. 300]. Суб’єктивність констатує положення, що “кожна людина живе в максимально особистому, суб’єктивному світі переживань, і цей світ впливає на її поведінку”; суб’єктивність – це “відношення до будь-чого, яке визначає особисті погляди, інтереси чи смаки суб’єкта, відсутність об’єктивності” [21, с. 478].

Характеристика суб’єктивного контролю потребує також визначення терміна “контроль”. Так, контроль – це “спостереження з метою нагляду і виявлення відхилень від заданої мети та їх причин; функція управління, що встановлює ступінь відповідності прийнятих рішень фактичному стану справ” [26, с. 130]. Контроль – один із досконалих механізмів регуляції процесів пізнання. Він опосередковує відносини людини з довкіллям з урахуванням її

потреб. Як механізм регуляції схильностей, контроль є захистом, що діє у будь-яких ситуаціях [21].

Схильність людини бачити джерело свого життя в довіллі чи в самій собі, усталена характеристика особистості, що сформована в процесі її соціалізації та характеризує схильність людини приписувати результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям, – називається локусом контролю [27]. Локус контролю (за В. Століним) – це “одна з важливих інтегральних характеристик самосвідомості, що пов’язує почуття відповідальності, готовність до активності й переживання “Я”” [11, с. 278].

Люди різняться між собою тим, як і де вони локалізують контроль над значущими для них подіями. Приписування відповідальності за результати своєї діяльності зовнішнім силам називають екстернальним або зовнішнім, локусом контролю; приписування відповідальності власним здібностям і зусиллям – інтернальним або внутрішнім, локусом контролю.

Суттєво, що характерний для людини локус контролю є універсальним для будь-яких подій і ситуацій, з якими вона стикається. Один і той самий тип контролю виявляється як у разі невдач, так і в разі досягнень, причому це спостерігається в різноманітних сферах життєдіяльності суб’єкта. Це означає, що суб’єктивний контроль конкретної людини постійний і зумовлює її поведінку в ситуаціях успіху і невдачі.

Належність людини до того чи іншого типу локалізації контролю впливає на різноманітні характеристики її психіки і поведінки: інтерналі виявляють більшу відповідальність і соціальну активність і, на відміну від екстерналів, більш послідовні у своїй поведінці. В інтерналів часова перспектива охоплює значно більшу зону як у майбутньому, так і в минулому, та насичена більшою кількістю подій. Інтерналі більш послідовні й продуктивні в ситуаціях прийняття рішень, а також у ситуаціях, пов’язаних з ризиком.

Великого значення локус контролю набуває в трудовій діяльності. Інтерналі більше за екстерналів упевнені, що наполеглива праця призводить до високої продуктивності, а висока продуктивність сприяє отриманню високої винагороди. Їх загальне задоволення трудом значно вище за екстерналів.

Дослідження суб’єктивного контролю здійснюється за методикою, що дозволяє виявити вид інтернальності людини [13, с. 94-100].

2. Різна поведінка людей, їхнє різне ставлення до одних і тих самих впливів фізичного і соціального середовища зумовлені властивостями нервової системи: рухливістю, силою процесів збудження і гальмування. Рухливість нервової системи виражена здатністю швидко реагувати на зміни довкілля, швидко переходити від одного процесу до іншого. Люди з більш рухливою нервовою системою мають гнучку поведінку і швидко пристосовуються до нової обстановки. Рухливість нервової системи зумовлена легкістю взаємозаміни процесів збудження і гальмування, що утворюють основу діяльності вищої нервової системи. Так, збудження – це “властивість живого організму реагувати на подразники (чинники) довкілля” [26, с. 42]. Збудження є

носієм інформації про властивості, що поступають ззовні, і разом із гальмуванням, що виникає внаслідок попереднього збудження, – є регулятором активності всіх органів і систем організму [21].

Саме індивідуальні особливості збудження і гальмування визначають тип нервової системи людини, а їх динаміка впливає на всі акти її поведінки. Індивідуальні властивості процесів збудження і гальмування обумовлюють характер людини, її темперамент.

Сила (і відповідно слабкість як інший полюс цієї властивості) виражається ступенем витривалості нервової системи до подразника, що діє довго, а також витривалістю до сильних подразників, хоча й короточасних [1, с. 13]. Рухливість (на протилежному полюсі – інертність) виявляється в тому, наскільки швидко відбувається зміна реакції нервової системи на зміну подразника. Врівноваженість (або неврівноваженість) нервових процесів – це властивість, що розкриває співвідношення, баланс збудження і гальмування за їх силою, рухливістю. Особливості основних властивостей нервової системи людини виявлені в її здатності зберігати засвоєні навички, чи, навпаки, часто їх змінювати, гальмувати під впливом нових умов або в легкій адаптації до цих умов, ризику й азарту [1, с. 23].

Сила нервової системи та баланс процесів збудження і гальмування важливі для професійної надійності, оскільки в процесі діяльності спеціаліст стикається з екстремними й сильними впливами.

Виявлення сили процесів збудження, гальмування і рухливості нервових процесів забезпечував тест Стреляя [20, с. 47-54].

3. Людина відносно своєї діяльності є одночасно об'єктом і суб'єктом управління. Таке поєднання функцій об'єкта і суб'єкта управління виявляється через самоуправління. Тому здатність до самоуправління є однією з головних характеристик особистісного розвитку.

Самоуправління можна визначити як “рису характеру, що означає здатність людини управляти своїм самопочуттям, уміння стримувати себе в критичних ситуаціях, мобілізувати себе на вирішення певних завдань за різних умов” [26, с. 252]. Самоуправління – цілеспрямована зміна, при якій людина сама ставить собі ціль, сама управляє своїми формами активності: спілкуванням, поведінкою, діяльністю і переживаннями [12]. На відміну від саморегуляції, самоуправління – процес творчий, пов'язаний зі створенням нового, вирішенням незвичайної ситуації або протиріччя, необхідністю постановки нових цілей, пошуком нових рішень і засобів досягнення цілей, тоді як саморегуляція – це зміни, які відбуваються тільки в межах чільних правил, норм, стереотипів. Функція саморегуляції – закріпити набуте в процесі самоуправління.

Як було відзначено, за типових умов діяльності професійну надійність фахівця забезпечують стереотипні, алгоритмічні засоби її виконання, а за нетипових – навпаки: гнучкість, варіативність поведінки. Тому самоуправління і саморегуляція, як два боки активності особистості, діалектична єдність

мінливого і усталеного в безперервному розвитку суб'єктивного світу людини, обрані як такі, що характеризують професійну надійність фахівців-соціологів.

Формуванню здатності до самоуправління передують виникнення потреби в ній. Така потреба з'являється тоді, коли звичні, раніш створені способи і засоби спілкування, поведінки, діяльності не призводять до успіху. У людини виникає відчуття незадоволеності своїми вчинками і діями, невдоволення собою. Людина починає діяти шляхом “випробувань і помилок”, перебирає відомі і невідомі підходи, прийоми. Якщо вони також є неефективними, то виникає необхідність у раціональному аналізі ситуації, формуванні цілі та цілеспрямованому зміні ситуації (у самоуправлінні). Так починається розвиток здатності до самоуправління.

Діагностування означеного показника професійної надійності здійснюється за відповідною методикою “Здатність до самоуправління” [12, с. 339-347].

4. Відомо, що якості особистості – це “сукупність усіх соціально і біологічно обумовлених компонентів особистості, що зумовлюють її усталену поведінку в соціальному та природному середовищі” [26, с. 117]. Професійно важливі якості науковці інтерпретують як:

– “властивості особистості, сукупність яких є потенційними й актуальними здібностями до певної діяльності”. Послаблення професійно важливих якостей призводить до усталених помилкових дій фахівця і, як наслідок, – до зниження його професійної надійності та ефективності професійної діяльності (за К. Платоновим [14, с. 106]);

– “сукупність психологічних якостей особистості, а також цілу низку фізичних антропометричних, фізіологічних характеристик людини, що визначають успішність навчання і реальної діяльності” (за В. Бодровим [16, с. 40]);

– “окремі динамічні риси особистості, окремі психічні і психомоторні властивості (обумовлені ступенем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини певної професії, сприяють успішному оволодінню цією професією” (за В. Марищук, [7, с. 22]);

– “якості суб'єкта, що включені в процес діяльності та впливають на ефективність її виконання за основними параметрами (продуктивністю, якістю і надійністю), відображають загальносоматичні й нейродинамічні властивості його організму; властивості психічних процесів, спрямованість особистості, її потреби, інтереси, світогляд і переконання, моральні якості тощо” (за В. Шадриковим [33, с. 144]).

Професійно важливі якості можуть бути суто особистісними, притаманними певному працівнику з його індивідуальністю, і суто професійними, необхідними для виконання окремого виду діяльності. Отже, професійно важливі якості – це якості, надбані людиною і розвинуті на основі природних властивостей у процесі професійної підготовки.

Включення показника “професійно важливі якості” до діагностування типологічних особливостей фахівця, що виявляють його професійну надійність, зумовлено тим, що специфіка діяльності в соціономічній сфері висуває певні вимоги до фахівців і потребує наявності необхідних знань; володіння практичними навичками (або такі навички вже є, або вони можуть бути швидко сформовані в практичній діяльності); готовності і спроможності докласти необхідних зусиль на робочому місці; спроможності встановлювати оптимальні відносини з підлеглими та керівництвом; наявності певного базового досвіду як основи для орієнтації у професійних завданнях і способах дій.

Для виявлення професійних умінь фахівців, їхніх організаційних якостей, інтелектуальних характеристик, ставлення до людей, загальнотрудової активності тощо, використовують методику “Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву” [17, с. 254-261].

5. Поведінка – це притаманна живим істотам взаємодія з довкіллям, опосередкована їхньою зовнішньою (руховою) і внутрішньою (психологічною) активністю [21, с. 343]. Поведінка особистості – це ті вчинки, дії індивідів, їх певна послідовність, що так чи інакше торкаються інтересів інших людей, колективів, груп, суспільства в цілому. Поведінка людини набуває соціального змісту, стає особистісною, якщо вона безпосередньо чи опосередковано включена у спілкування з іншими людьми, пов’язана з їхніми діями, вчинками, їх послідовністю або якщо вона спрямована на певні об’єкти, наприклад, соціальні інститути, організації, спільноти [26].

У психології поведінку тлумачать як зовнішній вияв психічної діяльності (Б. Бічаєв, Л. Виготський, В. Мільман, І. Рожанська, С. Рубінштейн та ін.). У такому розумінні поведінка протиставлена свідомості як сукупності внутрішніх, суб’єктивних процесів. Поведінка відбувається у зовнішньому світі та виявляється спостереженням, тоді як процеси усвідомлення проходять у внутрішньому світі суб’єкта і виявляються самоспостереженням або за допомогою спеціальних методів дослідження. Поведінка репрезентована окремими рухами і жестами; діями, як більш крупними актами поведінки, що мають певний зміст; вчинками, що мають суспільне, соціальне значення і пов’язані з нормами поведінки, відносинами, самооцінкою й т. ін.

За С. Рубінштейном, поведінка – це особлива форма діяльності [24]. Вона стає поведінкою, коли мотивація дій з предметного плану переходить у план особистісно-суспільних відносин. Суттєво, що ці обидва плани існують нерозривно: особистісно-суспільні відносини реалізуються шляхом предметних. Поведінка людини має природну передумову – соціально зумовлену, опосередковану мовою та іншими знаково-змістовими системами діяльність, типовою формою якої є труд, а атрибутом – спілкування.

Своєрідність поведінки індивіда залежить від характеру його взаємовідносин з групами, членом яких він є, від групових норм, ціннісних орієнтацій, рольових приписів. Неадекватність поведінки негативно впливає на міжособистісні відносини. Вона виражається, зокрема, у переоцінці особистістю

своїх можливостей, роз'єднанні вербального і реального планів, послабленні критичності під час контролю за реалізацією програм поведінки. Тому ставлення до моральних норм – головне в поведінці.

Способи поведінки людини в різноманітних ситуаціях характеризує поведінка подолання. Концептуалізація процесів подолання є центральним аспектом сучасних теорій стресу (Г. Аркелов, М. Володарська, Р. Лазарус, В. Марищук та ін.). Подолання кваліфікують як стабілізуючий фактор, що може допомогти людині підтримувати психосоціальну адаптацію в період стресу. Психологічне призначення поведінки подолання полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати людину до вимог ситуації шляхом оволодіння, послаблення або пом'якшення цих вимог. Тим самим редується стресовий вплив ситуації. Поняття подолання охоплює широкий спектр людської активності, зокрема, всі види взаємодії суб'єкта з внутрішніми і зовнішніми завданнями. При цьому велике значення мають додаткові умови, що характеризують завдання, а також психологічні особливості суб'єкта.

Залежно від ступеня конструктивності, стратегії та моделі поведінки можуть сприяти чи перешкоджати успішності подолання професійних стресів, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта спілкування і труда. “Здорове” подолання (копінг) є активним і просоціальним. Активне подолання в сукупності із позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стресоусталеність людини.

Дослідження [17] показують, що “успішні” фахівці, на відміну від “неуспішних”, мають численну кількість моделей поведінки подолання, надають перевагу “здоровим” моделям подолання складних (стресогенних) ситуацій, що виражено в більш високих показниках асертивності (впевненості) поведінки, включення в соціальні контакти, пошуку соціальної підтримки та в більш низьких показниках агресивних й асоціальних дій. “Успішні” працівники частіше використовують непрямі дії, раціоналізацію і пошук позитивного в емоційно-напружених ситуаціях ділового спілкування порівняно з “неуспішними”. Кризові ситуації “успішні” працівники сприймають як новий досвід, корисний для майбутнього життя і професійної кар'єри. Моделі їхньої поведінки характеризуються активністю, просоціальністю і гнучкістю.

Для “неуспішних” більш характерними є стратегії пасивності (обережні дії, відхід від вирішення проблем), асоціальна стратегія (жорсткі, догматичні, цинічні, негуманні дії), агресивна стратегія (тиск, відмова від пошуку альтернативних рішень, конфронтація, суперництво й т.ін.). Вони частіше виявляють соціальну несміливість (невпевненість), але їхня поведінка в проблемних ситуаціях більш асоціальна і агресивна до оточення. Останнє є компенсаторним механізмом подолання внутрішнього дискомфорту або подолання психологічних комплексів невпевненості в собі та негативізму відносно оточення.

Для діагностування стратегій і моделей поведінки подолання застосовується питальник SACS [17, с. 314-321].

Контрольні питання до теми 7

1. Які показники за напрямом діагностування “типологічні особливості” забезпечують професійну надійність фахівців соціономічних професій?
2. Схарактеризуйте поняття “суб’єктність”, “суб’єктивність”, “контроль”.
3. Дайте визначення поняттю “локус контролю”.
4. Що таке екстернальний (або зовнішній) локус контролю?
5. Що таке інтернальний (або внутрішній) локус контролю?
6. Схарактеризуйте фахівця-інтернала.
7. Який, на вашу думку, локус контролю необхідний фахівцю соціономічної сфери діяльності, для забезпечення професійної надійності?
8. Чим визначається тип нервової системи людини?
9. Схарактеризуйте поняття “збудження”, “гальмування” нервової системи.
10. Схарактеризуйте силу (слабкість), рухливість (інертність), врівноваженість (неврівноваженість) нервової системи.
11. Чому сила нервової системи та баланс процесів збудження і гальмування важливі для професійної надійності фахівця-соціономіста?
12. Чи підлягає, на Вашу думку, сила процесів збудження, гальмування і рухливість нервових процесів фахівця корекції ззовні?
13. Схарактеризуйте поняття “самоуправління”.
14. Розмежуйте поняття “самоуправління” і “саморегуляція”.
15. Чим зумовлений розвиток здатності до самоуправління?
16. Проаналізуйте подані визначення поняття “професійно важливі якості”. Що в них спільного? Чим вони відрізняються?
17. Схарактеризуйте поняття “професійно важливі якості”. Чи всі особистісні якості фахівця можна вважати професійно важливими?
18. Схарактеризуйте поняття “поведінка”, “подолання”, “поведінка подолання”.
19. Схарактеризуйте успішних і неуспішних фахівців в аспекті їхньої поведінки подолання.

Практичні завдання до теми 7

1. Прокоментуйте тезу: “характерний для людини локус контролю є універсальним для будь-яких подій і ситуацій, з якими вона стикається”.
2. Проаналізуйте свою поведінку і визначте, яким чином Ви локалізуєте контроль над значущими для Вас подіями. Ґрунтуючись на такому аналізі, визначте, яким є Ваш локус контролю: інтернальним чи екстернальним. Проведіть самодіагностування, використовуючи методику “Суб’єктивний контроль” [13, с. 94-100]. Порівняйте результати діагностування з висновками, отриманими під час самоаналізу.

3. Проведіть самодіагностування, використовуючи тест Стреляу [20, с. 47-54]. Проаналізуйте отримані результати. Чи співпадають вони з Вашим уявленням про рухливість вашої нервової системи?

4. Використовуючи тезу, що “самоуправління – це здатність людини управляти своїм самопочуттям, уміння стримувати себе в критичних ситуаціях, мобілізувати себе на вирішення певних завдань за різних умов”, обґрунтуйте залежність професійної надійності фахівця-соціономаста від його здатності до самоуправління.

5. Використовуючи методику “Здатність до самоуправління” [12, с. 339-347], ознайомтеся з основними етапами процесу самоуправління: аналізом ситуації, прогнозуванням, цілепокладанням, плануванням, оцінкою якості, прийняттям рішення, самоконтролем, корекцією.

6. Для застосування методики “Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву” [17, с. 254-261], ознайомтеся з такими поняттями математичної статистики, як: “математичне сподівання”, “дисперсія”, “середнє квадратичне відхилення” та розрахунковими формулами зазначених величин.

7. Схарактеризуйте такі моделі поведінки, як “асертивні дії”, “включення в соціальний контакт”, “пошук соціальної підтримки”, “обережні дії”, “імпульсивні дії”, “уникнення”, “маніпулятивні дії”, “асоціальні дії”, “агресивні дії”. Які з зазначених моделей поведінки, на Вашу думку, негативно впливають на професійну надійність фахівця-соціономаста. Відповідь обґрунтуйте.

Тема 8

МОТИВАЦІЯ ТА ЇЇ ДІАГНОСТУВАННЯ

Навчальні питання:

1. Мотивація досягнення цілі й успіху та її діагностування
2. Мотивація до запобігання невдач та її діагностування
3. Самоактуалізація та її діагностування

Професійну надійність фахівців соціономічних професій за напрямом діагностування «мотивація» забезпечують такі показники, як мотивація досягнення цілі й успіху; мотивація до запобігання невдач; самоактуалізація.

1. Мотивація займає домінуюче місце у структурі особистості і визначає рушійні сили її поведінки, адже *мотивація* – це:

– “усвідомлені чи неусвідомлені психічні чинники, що спонукають індивіда до виконання певних дій і визначають їх спрямованість і цілі” [21, с. 264];

– “зовнішнє чи внутрішнє спонукання людини, соціальної групи до активної діяльності задля досягнення будь-яких цілей; процес стимулювання самого себе та інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних чи загальних цілей;

– сукупність усталених мотивів, спонукань, що обумовлюють завдання, зміст і характер діяльності [26, с. 159].

Трудова мотивація – це “процес вибору й обґрунтування способів участі людини в трудовій діяльності” [15, с. 219].

Існує чимало критеріїв, за якими класифікують мотиви: за змістом чи видом діяльності, ступенем усталеності й т.ін. У змістовому плані мотивами можуть бути: свідомий вибір мети і засобів її досягнення; раціональне обґрунтування власних дій; визначення програми поведінки, її етапів; оцінка можливих наслідків поведінки і діяльності; самооцінка функціональних здібностей і можливостей.

Класифікація мотивів за видом діяльності передбачає чотири взаємопов’язані групи. Першу групу мотивів трудової поведінки складають ті мотиви, що пов’язані із професійною орієнтацією та обґрунтуванням вибору сфери діяльності. Це мотиви щодо забезпечення життєво важливих благ, які задовольняють першочергові фізіологічні, соціальні та інші потреби; мотиви визнання, що виражають свідоме намагання людини поєднати свою функціональну активність з певним видом труда; мотиви престижу, що відображають намагання людини застосувати свої фізичні й інтелектуальні сили задля отримання достойного соціального статусу.

Друга група мотивів визначена приналежністю людини до конкретної соціально-професійної групи і виражена намаганнями фахівця керуватися в своїй поведінці значущими для групи цілями, цінностями, традиціями, нормами.

Третя група мотивів пов’язана із визнанням і реалізацією приписаних соціальних норм: моральних, патріотичних, етно-культурних та ін.

Четверта група мотивів визначена вибором професійних і особистісних цілей спеціаліста. Це мотиви, пов’язані із соціальним і професійним самовизначенням, доланням статусно-рольового і соціально-психологічного дискомфорту [15].

Трудова мотивація може бути усталеною і неусталеною. Так, усталену мотивацію характеризують: настанова на оптимум енергетичних витрат у трудовому процесі відповідно до очікуваної і реальної компенсації цих витрат; усталена орієнтація на виконання певного виду трудової діяльності; аксіологічна орієнтація на конкретну (спеціалізовану) форму труда, зміст якого пов’язаний з інтересом до його результатів; професійні здібності, що є первинним спонуканням до діяльності, а також потреба в подальшому розвитку цих здібностей, що слугує вторинним мотивом професіоналізації; усвідомлення часового масштабу (хронотипу), рамками якого людина обмежена; почуття професійного обов’язку.

Структура мотивації трудової діяльності, за В. Ядовим, містить такі компоненти:

- матеріальні мотиви;
- моральні мотиви, що виникають на основі взаємовідносин у групі і пов’язані з почуттям колективізму, товаришкості, взаємодопомоги; ідейні, що спираються на певні принципи, погляди, ідеї;

– змістові мотиви – спонукання, що виникають на основі змісту трудової діяльності (наприклад, задоволення від творчого напруження сил, естетичне задоволення від добре виконаної роботи) [31].

Основними мотивами трудової діяльності А. Ядов називає: престиж професії; зміст трудової діяльності; можливість просування по службі й підвищення кваліфікації; можливість заробітку; встановлення добрих взаємовідносин з керівником та колегами по роботі; ступінь гарантованості роботи [31]. Перші чотири з них утворюють “мотиваційне ядро” особистості, що визначає спрямованість й активність труда. Сила мотиву залежить від ступеня напруженості й актуальності потреби. Тому означені мотиви не задають ієрархію мотивів трудової діяльності, а є комплексом мотивації до праці.

Оцінювати професійну надійність фахівця неможливо без урахування його мотиваційної сфери.

Мотивація досягнень – один з різновидів мотивації діяльності, “пов’язаний з потребою індивіда досягати успіху і запобігати невдачі” [21, с. 264]. За Дж. Ньюстромом і К. Девісом, мотивація досягнення – це “намагання індивіда подолати всі труднощі і перешкоди на шляху до досягнення мети” [10, с. 433]. Отже, мотивація досягнень виражена в потребі долати перепони і домагатися високих показників у діяльності, самовдосконалюватися, змагатися з іншими й перемагати, реалізовувати свої таланти і тим самим підвищувати самоповагу. Тому мотивація досягнення, як намагання покращити результати, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, є однією із центральних властивостей особистості, що впливає на все її життя. Численні дослідження вказують на тісний взаємозв’язок між рівнем мотивації досягнення й успіхом у життєдіяльності.

На думку Д. Мак-Клеланда, люди з високою потребою в досягненнях надають перевагу ситуаціям, коли ступінь необхідного ризику не високий і не низький, тобто має середнє значення; забезпечується зворотна реакція на виконання роботи; визнається індивідуальна відповідальність [38]. Для людей з високою потребою у досягненнях помірний ступінь ризику при виконанні завдання забезпечує достатню ймовірність успіху, тоді як низький ступінь ризику не потребує певного застосування своїх сил і здібностей і не зацікавляє таких людей. Проте, якщо завдання здаються надзвичайно складними, то такі люди також будуть намагатися уникнути їх, побоюючись, що не впораються з ними. Оскільки це не просто спроба, а важливий саме результат, то невдача обов’язково вплине на самооцінку, незалежно від того, наскільки важлива і значуща ціль.

Д. Мак-Клеланд з’ясував також, що люди з високою потребою в досягненнях мають зазвичай високі показники інтернальності при діагностуванні локусу контролю [38].

Доведено, що існує тісний зв’язок між результативністю діяльності і такими мотивами досягнень, як:

- формуванням багатомасштабних цілей (вони конкретизовані особливостями спільності, у якій окреслені досягнення, професійним середовищем та його нормами досягнень);
- підвищенням особистісних стандартів і еталонів (зокрема оцінка суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивної складності завдань і т.ін.);
- привабливістю самооцінки (емоційна привабливість успіху, негативне ставлення до невдач);
- індивідуальними перевагами типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх чи невдачу собі);
- адекватністю мотивації досягнення особистісним можливостям [2, с. 270].

2. Результати тестування з визначення мотивації досягнення цілі й успіху доцільно аналізувати разом із результатами діагностування мотивації запобігання невдач. У науковій літературі *мотив запобігання невдачі* тлумачать як “намагання людини в будь-якій ситуації діяти так, щоб уникнути невдачі, особливо якщо її вчинки оцінюють інші люди” [26, с. 159]. Для такої особистості головне – не допустити помилки, уникнути невдачі навіть ціною значної зміни початкової цілі, її повного чи часткового недосягнення.

Мотивація досягнення цілі й успіху, а також мотивація до запобігання невдач щільно пов'язані з готовністю фахівця до ризику. Дослідження свідчать [12], що люди, які помірно або сильно зорієнтовані на успіх, надають перевагу середньому рівню ризику. Ті, що бояться невдач, надають перевагу малому чи, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – до досягнення цілі, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація на успіх впливає також на сподівання на успіх: при сильній мотивації на успіх сподівання на успіх зазвичай менші, ніж при слабкій мотивації на успіх.

Крім того, люди, які мотивовані на успіх і мають великі сподівання щодо нього, уникають високого ризику. Той, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляє у нещасні випадки, порівняно із тими, хто має високу готовність до ризику, але й високу мотивацію на запобігання невдач (захист). І навпаки, коли людина має високу мотивацію на запобігання невдач (захист), то це перешкоджає мотиву на успіх – досягненню цілі.

Про готовність людини до ризику можна судити за: схильністю до ризику; прагненням ризику; прагненням до самозахисту. Схильність до ризику має важливе значення для прогнозування процесів прийняття рішень у невизначеній ситуації.

Для визначення намагань до ризику, мотивації досягнень цілі й успіху та мотивації до запобігання невдач використовують методики “Шкала оцінки потреби в досягненні” [20; с. 10-12] і “Діагностування особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса” [12, с. 515-517].

3. Самоактуалізація – психологічний термін, який означає повне розкриття особистісного потенціалу людини: “самоактуалізація – прагнення людини до найповнішого виявлення й розвитку своїх особистісних можливостей” [21, с. 402].

Процес самоактуалізації пов'язаний з острахом перед невизначеністю, проте це шлях до повноцінного, внутрішньо багатого життя.

А. Маслоу визначає самоактуалізацію як безперервну актуалізацію потенцій, здібностей і талантів; як здійснення місії (чи покликання, долі, призначення); як найповніше знання та прийняття власної таємної сутності [37].

Самоактуалізована людина має високу самооцінку, незалежна від умовностей, проста і демократична, має почуття гумору [21, с. 402]. Це людина, яка досягла найвищого рівня своїх потреб, домагається повного використання своїх талантів, здібностей й особистісного потенціалу.

За даними Е. Шострома, самоактуалізована людина більшою мірою, ніж інші, зорієнтована на теперішнє, на “тут-і-зараз”. З цим пов'язана її значна опора на себе, а також схильність до самовираження. Разом з тим, минуле й майбутнє в таких людей інтегровані з теперішнім, присутні в ньому, утворюють його тло і надають йому сенс [39].

Людська природа постає перед самоактуалізованими людьми такою, якою вона є, а не такою, якою вони хотіли б її бачити; усе приймається без зайвих сумнівів як належне, оскільки такі люди схильні рахуватися з людською природою, не намагаються суперечити їй. Вони передусім центровані на проблемі, а не на власному Его. Зазвичай вони не переслідують особистої вигоди, працюють з універсальними життєвими цінностями, орієнтуючись на довготривалі, а не на тимчасові інтереси. Характерною особливістю самоактуалізованих людей є автономія – відносна незалежність від фізичного і соціального оточення. Їхнє зростання й особистісний розвиток здебільшого залежать від власного потенціалу і прихованих ресурсів. Такі люди схильні цінувати самий процес досягнення цілі, проте зазвичай цілями вважають свої вчинки й переживання, які для інших людей є лише засобами досягнення мети.

Усім самоактуалізованим людям притаманна креативність – творчі здібності, вибірковість чи оригінальність, що мають певні індивідуальні особливості. Саме в цьому виявлений їхній особистісний потенціал, отриманий при народженні.

Самоактуалізовані люди легко вирішують усі протиріччя. Їхні бажання повністю узгоджені із доводами розуму, добре співіснують нижчі та вищі потреби й інтереси [8].

Для виявлення особливостей самоактуалізації в дослідженні використовувалася методика “Оцінка рівня самоактуалізації” [17, с. 190-208].

Контрольні питання до теми 8

1. Які показники за напрямом діагностування “мотивація” забезпечують професійну надійність фахівців соціономічних професій?
2. Проаналізуйте подані визначення поняття “мотивація”. Що в них спільного? Чим вони відрізняються?
3. Дайте визначення поняттям “мотивація”, “трудова мотивація”.
4. Схарактеризуйте мотиви за видами діяльності.

5. Схарактеризуйте структуру мотивації трудової діяльності за В. Ядовим.
7. Які основні мотиви трудової діяльності за А. Ядовим?
8. Схарактеризуйте мотивацію досягнень фахівця.
9. Схарактеризуйте мотивацію запобігання невдач фахівця.
10. Як пов'язані між собою мотивація досягнень, мотивація до запобігання невдач з готовністю фахівця до ризику.
11. Проаналізуйте різні тлумачення поняття “самоактуалізація”. Визначте, що є в них спільного і чим ці тлумачення різняться.
12. Схарактеризуйте самоактуалізовану людину.

Практичні завдання до теми 8

1. Прокоментуйте тезу: “трудова мотивація може бути усталеною і неусталеною”.
2. Проведіть самодіагностування, використовуючи методики “Шкала оцінки потреби в досягненні” [20; с. 10-12] і “Діагностування особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса” [12, с. 515-517]. За отриманими результатами перевірте наявність взаємозв'язку між мотивацією досягнень, мотивацією до запобігання невдач з власною готовністю до ризику.
3. Спираючись на характеристику самоактуалізованої особистості, проаналізуйте себе на самоактуалізованість. Проведіть самодіагностування за методикою “Оцінка рівня самоактуалізації” [17, с. 190-208] і порівняйте отримані результати з попереднім самоаналізом.

Контрольний тест

Варіант 1

1. Комплекс набутих шляхом спеціальної підготовки знань, умінь та навичок, необхідних для виконання діяльності в межах певної професії, називається:
 - А. Спеціальністю
 - Б. Посадою
 - В. Професією
 - Г. Правильної відповіді немає

2. Предметом труда для соціономічних професій є:
 - А. Техніка
 - Б. Знакова система
 - В. Природа
 - Г. Людина
 - Д. Художній образ

3. Для вивчення професійної надійності фахівця соціономічної сфери використовується класифікація професій за критерієм:
 - А. Напруженість професійної діяльності
 - Б. Ступінь механізації і автоматизації професійної діяльності
 - В. Наявність гностичних і виконавських компонентів діяльності
 - Г. Ступінь самостійності працівника в діяльності
 - Д. Особливості переробки інформації в процесі діяльності
 - Е. Регламентованість професійної діяльності

4. Твердження, що головним знаряддям труда фахівців соціономічної сфери є вербальні (мовлення) і невербальні (міміка, жести, виразні рухи) засоби спілкування, є:
 - А. Правильним
 - Б. Неправильним
 - В. Правильним за певних умов протікання діяльності

5. Програма, що задає послідовність дій і дозволяє розв'язувати однотипові завдання, називається _____.

6. Твердження, що характер зв'язку і взаємодії «надійності – ненадійності» відповідає закону єдності і боротьби протилежностей і пояснюється його дією, є:
 - А. Правильним
 - Б. Неправильним
 - В. Не піддається аналізу з погляду філософських категорій

7. Поняття надійності стосується:

- А. Технічних пристроїв
- Б. Людського фактору
- В. Професійної діяльності фахівців
- Г. Правильними є відповіді А-В
- Д. Правильної відповіді немає

8. Теорія надійності в системах «людина – техніка» була призначена для:

- А. Встановлення закономірностей виникнення відмов пристроїв і виявлення методів їх прогнозування
- Б. Знаходження способів підвищення надійності технічних засобів під час їх проектування і виготовлення
- В. Розробка прийомів підтримки надійності під час збереження і експлуатації технічних пристроїв
- Г. Розробка методів перевірки надійності виробів
- Д. Виконання всіх означених завдань разом

9. Особливий стан людини, її природна властивість, що виявляється в сталому за часом, досконалому за способами дій і ефективному за результатами виконання завдань у сфері професійної діяльності, називається _____ .

10. Суб'єктно-забезпечувальний блок в структурі професійної надійності фахівця-соціономіста забезпечується такими показниками, як:

- А. Гнучкість мислення
- Б. Суб'єктивний контроль
- В. Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів
- Г. Здатність до самоуправління
- Д. Професійно важливі якості
- Е. Стратегії та моделі поведінки подолання
- Є. Мотивація досягнення цілі й успіху
- Ж. Мотивація до запобігання невдач
- З. Самоактуалізація

11. Усталеність моральних норм, принципів, ціннісних орієнтацій особистості фахівця, що дозволяє йому стабільно досягати визначених результатів професійної діяльності, називається _____ .

12. Чинники, що привнесені докільням чи умовами завдання і не залежать від самого фахівця, називаються _____ .

13. Встановіть відповідність між психологічними реакціями та характером їх впливу на професійну надійність фахівця та ефективність його діяльності:

- | | |
|---------------------|----------------------------------|
| А. Негативний вплив | 1) активізація почуття обов'язку |
| Б. Позитивний вплив | 2) захопленість |
| | 3) безтурботність |
| | 4) пильність |
| | 5) острах невдачі |
| | 6) дистрес |
| | 7) змобілізованість |
| | 8) ейфорія |
| | 9) активізація ділових мотивів |
| | 10) емоційне піднесення |
| | 11) невпевненість |
| | 12) тривожність |

14. Типова ситуація професійної діяльності характеризується:

- А. Достатком часу для прийняття рішення
- Б. Суперечливістю інформації
- В. Емоційно усталеним тлом діяльності
- Г. Нестереотипною поведінкою спеціаліста
- Д. Відсутністю ризику щодо результатів прийнятих у процесі діяльності рішень
- Е. Усіма ознаками одночасно

15. Професійна надійність фахівця соціономічної сфери за нетипових умов її протікання забезпечується його:

- А. Професійною гнучкістю
- Б. Професійною усталеністю
- В. Гнучкістю й усталеністю одночасно

16. Механізмами професійної надійності фахівця соціономічної сфери на біологічному рівні є:

- А. Психічна саморегуляція, самоконтроль
- Б. Стан здоров'я, відчуття безпеки і захищеності
- В. Професійна підготовка, соціальне схвалення результатів діяльності

17. Серед показників професійної надійності фахівців соціономічної сфери найбільший вплив має:

- А. Гнучкість мислення
- Б. Суб'єктивний контроль
- В. Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів
- Г. Здатність до самоуправління
- Д. Професійно важливі якості

- Е. Стратегії та моделі поведінки подолання
- Є. Мотивація досягнення цілі й успіху
- Ж. Мотивація до запобігання невдач
- З. Самоактуалізація

18. Неспроможність корегувати програму діяльності відповідно до вимог ситуації характеризує:

- А. Мислення фахівця
- Б. Гнучкість мислення фахівця
- В. Ригідність мислення фахівця

19. Усталена характеристика особистості, що формується в процесі її соціалізації та відображає приписування результатів діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям називається:

- А. Інтернальність
- Б. Екстернальність
- В. Локусом контролю

20. Цілеспрямована зміна, коли людина сама ставить собі ціль, сама управляє своїми формами активності (спілкуванням, поведінкою, діяльністю і переживаннями), називається _____ .

21. Потреба фахівця долати перепони і домагатися високих показників у діяльності, самовдосконалюватися, змагатися з іншими й перемагати, реалізовувати свої таланти й тим самим підвищувати самоповагу, називається _____ .

22. Прагнення фахівця до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей називається _____ .

23. Встановіть послідовність етапів методики діагностування професійної надійності фахівців соціономічної сфери:

- А. Встановлення зон вияву кожного показника професійної надійності за його кількісним значенням
- Б. Обчислення кількісного значення професійної надійності
- В. Стандартизація результатів діагностування
- Г. Надання якісної характеристики стану сформованості професійної надійності фахівця
- Д. Тестування за заданим мануалом методик
- Е. Встановлення зони вияву професійної надійності фахівця за її кількісним значенням

Варіант 2

1. Рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, умінь набутих в результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи, називається:

- А. Спеціальністю
- Б. Посадою
- В. Професією
- Г. Правильної відповіді немає

2. Класифікація професій Є. Клімова побудована за критерієм:

- А. Засоби професійної діяльності
- Б. Предмет професійної діяльності
- В. Зміст професійної діяльності
- Г. Вимоги фахівця з боку професії
- Д. Психологічні і психофізіологічні характеристики фахівця

3. Твердження, що успішність професійної діяльності фахівця-соціономіста значною мірою залежить від його умінь встановлювати безпосередні соціальні контакти, є:

- А. Правильним
- Б. Неправильним
- В. Правильним за певних умов протікання діяльності

4. Професії, підпорядковані певним правилам діяльності, ustalеним нормам щодо їх виконання, але не виключають особистої ініціативи працівника, застосування ним індивідуального стилю діяльності, є:

- А. Регламентованими
- Б. Жорстко регламентованими
- В. Відносно регламентованими

5. Особливий стан людини, її природна властивість, що виявляється в сталому за часом, досконалому за способами дій і ефективному за результатами виконання завдань у сфері професійної діяльності, називається _____.

6. Оцінно-регулятивний блок в структурі професійної надійності фахівця-соціономіста забезпечується такими показниками, як:

- А. Гнучкість мислення
- Б. Суб'єктивний контроль
- В. Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів
- Г. Здатність до самоуправління
- Д. Професійно важливі якості
- Е. Стратегії та моделі поведінки подолання

- Є. Мотивація досягнення цілі й успіху
- Ж. Мотивація до запобігання невдач
- З. Самоактуалізація

7. Психічна та фізіологічна особистісна організація спеціаліста, що забезпечує стабільне досягнення визначених результатів діяльності, незважаючи на протидію зовнішніх і внутрішніх чинників, називається _____ .

8. Чинники, безпосередньо пов'язані з індивідуальними властивостями фахівця, називаються _____ .

9. Термін «надійність» вперше був застосований для оцінки:

- А. Технічних пристроїв
- Б. Людського фактору
- В. Професійної діяльності фахівців
- Г. Правильними є відповіді А-В
- Д. Правильної відповіді немає

10. Надійність технічного пристрою розуміють як:

- А. Здатність виробу виконувати потрібну функцію
- Б. Здатність виробу виконувати потрібну функцію в заданих умовах
- В. Здатність виробу виконувати потрібну функцію в заданих умовах упродовж заданого терміну часу

11. Чи можна для оцінки надійності фахівця застосовувати технологію, прийняту для оцінки надійності обладнання?

- А. Так
- Б. Ні
- В. Можна лише за певних умов виконання професійної діяльності

12. Який вплив можуть спричинити психогенні чинники нетипових ситуацій на психіку працівника і результати його дій під час виконання професійних завдань?

- А. Позитивний
- Б. Негативний
- В. Як позитивний, так і негативний
- Г. Не впливають

13. Встановіть відповідність між ступенем регламентованості і професіями:

- | | |
|----------------------------|---|
| А. Регламентовані | 1) професії працівників Міністерств оборони, внутрішніх справ і надзвичайних ситуацій |
| Б. Відносно регламентовані | 2) медичні працівники, оператори, екологи, юристи ті ін. |

В. Жорстко
регламентовані

3) менеджери, управлінці, викладачі,
соціальні працівники та ін.

14. Нетипова ситуація професійної діяльності характеризується:

- А. Достатком часу для прийняття рішення
- Б. Суперечливістю інформації
- В. Емоційно усталеним тлом діяльності
- Г. Нестереотипною поведінкою спеціаліста
- Д. Відсутністю ризику щодо результатів прийнятих у процесі діяльності рішень
- Е. Усіма ознаками одночасно

15. Професійна надійність фахівця соціономічної сфери за типових умов її протікання забезпечується його:

- А. Професійною гнучкістю
- Б. Професійною усталеністю
- В. Гнучкістю й усталеністю одночасно

16. Механізмами професійної надійності фахівця соціономічної сфери на соціальному рівні є:

- А. Психічна саморегуляція, самоконтроль
- Б. Стан здоров'я, відчуття безпеки і захищеності
- В. Професійна підготовка, соціальне схвалення результатів діяльності

17. Серед показників професійної надійності фахівців соціономічної сфери найменший вплив має:

- А. Гнучкість мислення
- Б. Суб'єктивний контроль
- В. Сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів
- Г. Здатність до самоуправління
- Д. Професійно важливі якості
- Е. Стратегії та моделі поведінки подолання
- Є. Мотивація досягнення цілі й успіху
- Ж. Мотивація до запобігання невдач
- З. Самоактуалізація

18. Здатність легко і швидко переходити від однієї діяльності до іншої, оперативно реагувати на зміни вхідної ситуації та приймати адекватні рішення характеризує:

- А. Мислення фахівця
- Б. Гнучкість мислення фахівця
- В. Ригідність мислення фахівця

19. Приписування фахівцем відповідальності за результати власної діяльності зовнішнім силам називається:

- А. Інтернальність
- Б. Екстернальність
- В. Локусом контролю

20. Якості, надбані людиною і розвинуті на основі природних властивостей в процесі професійної підготовки, що відповідають вимогам певної професії і сприяють її успішному виконанню, називаються _____.

21. Стабілізуючий чинник, що допомагає фахівцю підтримувати психосоціальну адаптацію в період стресу, називається _____.

22. Намагання фахівця в будь-якій ситуації діяти так, щоб не допустити помилки, уникнути невдачі навіть ціною значної зміни початкової цілі, її повного чи часткового недосягнення, називається _____.

23. Встановіть послідовність етапів методики діагностування професійної надійності фахівців соціономічної сфери:

- А. Встановлення зони вияву професійної надійності фахівця за її кількісним значенням
- Б. Стандартизація результатів діагностування
- В. Встановлення зон вияву кожного показника професійної надійності за його кількісним значенням
- Г. Тестування за заданим мануалом методик
- Д. Обчислення кількісного значення професійної надійності
- Е. Надання якісної характеристики стану сформованості професійної надійності фахівця

Список використаних джерел

1. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / Константин Маркович Гуревич. – М.: Наука, 1970. – 272 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / Анатолий Алексеевич Деркач. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЕК, 2004. – 752 с.
3. Завалишина Д. Н. Системный анализ мышления / Д. Н. Завалишина // Психол. журнал. – Т. 4, № 3. – 1983. – С. 3–11.
4. Каверина Р. Д. Профессиональная ориентация молодежи на профессии типа “человек – человек”: методические рекомендации / Р. Д. Каверина. – Л.: ВНИИпрофтехобразования, 1987. – 41 с.
5. Каверина Р. Д. Психологическая систематика профессий типа “человек–человек” в целях профессиональной ориентации: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук: спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология” / Р. Д. Каверина. – Л., 1981. – 22 с.
6. Корнешук В. В. Категорія надійності в теорії і практиці підготовки фахівців соціономічних професій: монографія / Вікторія Вікторівна Корнешук. – Одеса: изд-во ВМВ, 2009. – 308 с.
7. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: автореф. дис. на соискание научн. степ. докт. психол. наук: спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология” / В. Л. Марищук. – Л., 1982. – 32 с.
8. Мотивация и личность / [Абрахам Маслоу]. – СПб.: Питер, 2003. – 352, [3] с.
9. Нижарадзе Г. А. О двух типах ригидности при решении интеллектуальных задач / Г. А. Нижарадзе // Вопросы психологии. – 1987. – № 3. – С. 142–149.
10. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис; [перевод с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского]. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
11. Общая психодиагностика: учеб. пособие / [под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина]. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 304 с.
12. Основы психологии: практикум / [ред.-сост. Л. Д. Столяренко]. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 704, [4] с.
13. Пашукова Т. І. Практикум із загальної психології / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Дьяконов; [за ред. Т. І. Пашукової]. – К.: Знання, КОО, 2000. – 204 с.
14. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / Константин Константинович Платонов. – М.: Высш. шк., 1984. – 174 с.
15. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
16. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учебное пособие / [под общ. ред. В. А. Бодрова]. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
17. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / [под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
18. Проблемы системогенеза деятельности: сб. научных трудов / [под ред. В. Д. Шадрикова]. – Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 1980. – 140 с.

19. Психологическая типология: хрестоматия / [сост. К. В. Сельченко]. – Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2000. – 592 с.
20. Психологические тесты / [под ред. А. А. Карелина]. – М.: Гуманит. изд. центр Владос, 2003. – Т.1. – 312 с.
21. Психологический словарь / [авт.-сост. В. Н. Копорулина, М. К. Смирнова, Н. О. Гордеева]. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 640, [3] с.
22. Психолого-педагогический словарь для учителей и общеобразовательных учреждений / [авт.-сост. В. А. Мижеригов]. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 544 с.
23. Пушкин В. Г. Проблема надежности. Философский очерк / Владимир Гергиевич Пушкин. – М.: Наука, 1971. – 192 с.
24. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 713 с.
25. Санникова О. П. Эмоциональность в структуре личности: монография / Ольга Павловна Санникова. – Киев-Одесса: Хорс, 1995. – 334 с.
26. Словарь по социальной педагогике : учеб. пос. для студ. высш. учеб. заведений / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М.: Академия, 2002. – 368 с.
27. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с.
28. Современный словарь по педагогике / [сост. Рапацевич Е. С.]. – Мн.: Современное слово, 2001. – 928 с.
29. Тестирование детей / [автор-сост. В. Богомолов]. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 352 с.
30. Філософський словник / [за ред. В. І. Шинкарука]. – К.: Голов. ред. УРЕ, 1986. – 800, [2] с.
31. Человек и его работа в СССР и после : учебное пособие для вузов / [под ред. А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова]. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485, [2] с.
32. Человек и профессия / [под общ. ред. Е. А. Климова, С. Н. Левиевой]. – Вып. 2. – Л.: Лениздат, 1977. – 158 с.
33. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.
34. Шибанов Г. П. Количественная оценка деятельности человека в системах человек – техника / Георгий Петрович Шибанов. – М.: Машиностроение, 1983. – 263 с.
35. Штерн А. М. Эмоциональное мышление как специфическая форма мыслительной деятельности // Проблемы инженерной психологии / А. М. Штерн ; [под ред. Б. Ф. Ломова, Д. Н. Завалишиной, А. В. Филиппова]. – Вып. III. – Ч. 2. – Ярославль, 1972. – С. 102–104.
36. Энциклопедия психологических тестов. Личность, мотивация, потребность / [под ред. И. Книгина, А. Карелина]. – М.: АСТ, 1997. – 300 с.
37. Maslov A.H. Towards a psychology of Being. 2-nd ed. N.Y.: Yan Nostrand, 1968. XV1+240 p.
38. McClelland, D.C. and Boyatzis, R.E. (1982). Leadership motiv pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67, P. 737–743.
39. Shostrom E.L. Time as integrating factor // Buhler Ch., Massarik F. (eds.) *The course of human life*. N.Y.: Springer, 1968. – P. 351–359.

Навчальне видання

Корнещук Вікторія Вікторівна

**ПРОФЕСІЙНА НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ СОЦІОНОМІЧНОЇ
СФЕРИ**

Навчальний посібник

В авторській редакції

Підписано до друку 17.07.2017.
Формат 60×90/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Друк цифровий. Ум. друк. арк. 3,25.
Наклад 100 прим.

Надруковано у ФОП Бондаренко М.О.
м. Одеса, вул. В. Арнаутська, 60
т. +38 0482 35 79 76
info@aprel.od.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців ДК № 4684 від 13.02.2014 р.