

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І. І. МЕЧНИКОВА
БІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ФІЗІОЛОГІЇ, ЗДОРОВ'Я І БЕЗПЕКИ ЛЮДИНИ ТА ПРИРОДНИЧОЇ ОСВІТИ

ОСНОВИ ФІЗІОЛОГІЇ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ САНІТАРІЇ

Частина 2.

Психофізіологічні вимоги до умов праці

ЕЛЕКТРОННІ МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

для проведення практичних занять з курсу
«Безпека життєдіяльності та основи охорони праці»

ОДЕСА
ОНУ
2025

УДК 378.147; 614+37.04+37.06
О-753

Укладачі:

О. В. Устянська, кандидат біологічних наук, доцент кафедри фармакології та технології ліків;

С. П. Гвоздій, доктор педагогічних наук, професор кафедри фізіології, здоров'я і безпеки людини та природничої освіти;

Л. М. Поліщук, старший викладач кафедри фізіології, здоров'я і безпеки людини та природничої освіти;

І. Л. Ришко, кандидат біологічних наук, доцент кафедри фізіології, здоров'я і безпеки людини та природничої освіти;

В. В. Пєнов, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри фізіології, здоров'я і безпеки людини та природничої освіти.

Рецензенти:

Т. В. Гудзенко, кандидат біологічних наук, доцент кафедри мікробіології, вірусології та біотехнології ОНУ імені І. І. Мечникова;

С. В. Білоконь, кандидат біологічних наук, доцент кафедри молекулярної біології, біохімії та генетики ОНУ імені І. І. Мечникова.

*Рекомендовано вченою радою біологічного факультету
ОНУ імені І. І. Мечникова.
Протокол № 2 від 18 жовтня 2024 р.*

Основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії
О-753 [Електронний ресурс] : електрон. метод. вказівки для проведення практ. занять з курсу «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці» / уклад. : О. В. Устянська, С. П. Гвоздій, Л. М. Поліщук, І. Л. Ришко, В. В. Пєнов. – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2025. – Ч. 2 : Психофізіологічні вимоги до умов праці. – 72 с. – 0,9 МБ.

Методичні вказівки «Основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії. Частина 2. Психофізіологічні вимоги до умов праці» для проведення практичних занять з дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці» призначені для покращення засвоєння теоретичних основ, виконання практичних завдань з курсу, містять відповіді на контрольні запитання, тести, ситуаційні завдання, ділові ігри, вправи.

Методичні вказівки призначені для здобувачів вищої освіти всіх спеціальностей та напрямів підготовки; також будуть корисними для здобувачів вищої освіти психологічних спеціальностей.

УДК 378.147; 614+37.04+37.06

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Частина I. Типи поведінки людини та її психічна діяльність.	
Психологічні та соціальні аспекти безпеки життєдіяльності	7
Мета практичної роботи	7
Завдання до практичної роботи	7
1. Основні теоретичні відомості	7
Типи поведінки людини та її психічна діяльність.	
Психологічні та соціальні аспекти безпеки життєдіяльності	7
2. Практичні завдання	12
2.1. Дописати пропущені терміни, слова, словосполучення	12
2.2. Визначення сили нервової системи та працездатності за допомогою «теппінг-тесту»	13
Частина II. Соціально-психологічний клімат в колективі	18
Мета практичної роботи	18
Завдання до практичної роботи	18
Умовні скорочення	18
1. Основні теоретичні відомості.....	19
1.1. Соціально-психологічний клімат	19
1.2. Керівник та лідер в трудовій організації	29
1.3. Поняття «конфлікт» як спосіб взаємодії. Причини виникнення	34
2. Практичні завдання (ділові ігри та вправи)	37
2.1. Ділова гра «Мотиваційний клімат в організації»	38
2.2. Вправа «Гідна відповідь»	39
2.3. Вправа «Проблеми спілкування»	39
2.4. Вправа «Малюнок групи»	41
2.5. Вправа «Прохання» (позиція «знизу»)	41
2.6. Вправа «Начальник» (позиція «зверху»)	42
2.7. Вправа «Ділова бесіда» (позиція «на рівних»)	42
2.8. Вправа «Конфлікт»	43
2.9. Вправа «Валіза»	43
2.10. Вправа «Вибір кар'єри»	44
2.11. Вправа: Технологія пошуку роботи	44
2.12. Вправа «Фактори успіху на новій роботі»	44
2.13. Вправа: Оптимальне використання робочого часу	45
2.14. Ділова гра: Соціально-психологічні ознаки особистості та викривлення інформації	45

3. Ділові ігри та вправи за підтемою «Конфлікти»	46
3.1. Діагностика схильності до конфліктної поведінки. Методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н. В. Гришиної	46
3.2. Вправа «Асоціації»	50
3.3. Вправа «Діалог»	50
3.4. Вправа «Я-висловлювання»	51
4. Психологічні тести	52
4.1. Психологічний клімат Вашого колективу (а)	52
4.2. Тест визначення психологічного клімату в колективі (б)	54
4.3. Тест: «Розумова праця. Коли Ваша працездатність є найбільшою?»	55
5. Тестові завдання та ситуаційні задачі.....	56
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	60
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Охорона праці як наука належить до комплексу дисциплін, що вивчають людину в процесі праці, таких, як наукова організація праці, ергономіка, інженерна психологія, технічна естетика. **Мета** дисципліни – сприяти підвищенню продуктивності праці, зменшенню впливу на людину несприятливих чинників виробничого середовища, збереженню здоров'я працівників. **Об'єктом** охорони праці є здоров'я і працездатність людини; **Предмет** – засоби і заходи, спрямовані на їхнє збереження.

Закон України «Про вищу освіту» встановлює, що «вимоги до освітніх рівнів вищої освіти містять вимоги до рівня сформованості у особи соціальних і громадянських якостей з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності». Враховуючи це, вищий навчальний заклад повинен сформувати випускника як соціальну особистість, здатну вирішувати певні проблеми і задачі соціальної діяльності, виходячи з принципу пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників.

Метою вивчення «Безпеки життєдіяльності та основи охорони праці» у вищій школі є формування у майбутнього фахівця такого рівня знань з соціальних, правових і організаційних питань охорони праці, з питань гігієни праці, виробничої санітарії, щоб він чітко усвідомлював соціально-етичну важливість проблеми безпеки праці; вмів вирішувати типові задачі охорони праці відповідно до посадових обов'язків первинної посади майбутньої професії; мав активну позицію щодо практичної реалізації принципу пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників. Крім того сформувати у здобувачів вищої освіти відповідальність за особисту безпеку для усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки у життєдіяльності.

Вивчення цього курсу ставить за мету вирішення подвійного завдання:

1) оволодіння питаннями організаційно-правового забезпечення соціально-виробничої діяльності, культурно-побутових, санітарно-гігієнічних та безпечних умов праці, здорового способу життя та нормального психологічного клімату в трудовому колективі;

2) формування здатності планувати заходи щодо створення здорових і безпечних умов життя та діяльності в системі «людина-життєве середовище».

Вивчення курсу «Безпеки життєдіяльності та основи охорони праці» базується на знаннях, набутих при вивченні нормативних дисциплін – загальноосвітніх, соціально-правових та економічних, медичних, загальнотехнічних та спеціальних. Завершення підготовки фахівців з вищою освітою з питань охорони праці здійснюється при вивченні

навчальної нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі» та при підготовці розділу «Охорона праці» у дипломних роботах.

Мета практичних занять з «Безпеки життєдіяльності та основи охорони праці» – допомогти здобувачам вищої освіти у підготовці та виконанні практичних занять, сформувати навички самостійно приймати рішення у конкретних ситуаціях та закріпити матеріал, отриманий протягом лекційного курсу.

Навчальна мета практичної роботи. Закріпити та доповнити теоретичні знання здобувачів вищої освіти про небезпечні та шкідливі психофізіологічні виробничі фактори та їх вплив на організм і здоров'я; закріпити знання про загальний підхід до оцінки умов праці, що відповідають нормативам. Виявити особливості розвитку психологічного клімату на прикладі ділової гри. Визначити фактори, що впливають на клімат в колективі; визначити чинники формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Розширене вивчення питань психологічної безпеки та здоров'я в курсі «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці» відповідає вимогам робочої програми, новітнім підручникам та запитам здобувачів освіти, які сьогодні є свідками та учасниками психологічного стресу, переживання, тривожності у наслідок війни;

Таким чином, методичні вказівки «Основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії. Частина 2. Психофізіологічні вимоги до умов праці» для проведення практичних занять з курсу «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці» відповідають сучасним вимогам та потребам здобувачів освіти, також сприятимуть покращенню засвоєння теоретичних основ, покращать ефективність виконання практичних завдань з курсу.

Методичні вказівки призначені для здобувачів вищої освіти всіх спеціальностей та напрямів підготовки всіх факультетів. Вказівки містять відповіді на контрольні запитання, різноманітні тести, ситуаційні завдання, ділові ігри, вправи. Наведені у вказівках додатки дозволять здобувачам освіти самостійно виявити та подолати емоційну напруженість, створити позитивний настрій, підвищити стійкість нервової системи. Відповідно до особливостей та потреб факультету / спеціальності / кількості здобувачів у групі тощо виконуються певні завдання із запропонованого у методичних вказівках частин.

ЧАСТИНА І. ТИПИ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ ТА ЇЇ ПСИХІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ. ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Мета практичної роботи: навчитися визначати силу нервової системи та працездатності за допомогою теппінг-тесту. Ознайомитися з типами темпераментів людини за основними властивостями нервово-психічних процесів.

Завдання до практичної роботи

1. Ознайомитися із теоретичними відомостями: «Типи поведінки людини та її психічна діяльність. Психологічні та соціальні аспекти безпеки життєдіяльності». *(Теоретичні відомості дивитися в лекційному матеріалі за темою).*
2. Дописати пропущені терміни.
3. Ознайомитися з методикою визначення сили нервової системи та працездатності за допомогою теппінг-тесту.
4. Визначити власну силу нервової системи та працездатність. Зробити висновок.

Обладнання: комп'ютер, мультимедійний проектор; презентація за темою практичного завдання. Аркуші паперу розміром 203-283 мм, поділені на шість розміщених по три в ряд рівних квадрати; секундомір; олівець; лінійка; зошит, ручка.

1. Основні теоретичні відомості

Типи поведінки людини та її психічна діяльність. Психологічні та соціальні аспекти безпеки життєдіяльності

Психіка – це властивість нервової системи, завдяки якій: 1) здійснюється зв'язок із зовнішнім світом; 2) координується робота всього організму; 3) організм діє у відповідь на подразнюючі сигнали (рефлекси).

Психіка людини проявляється у таких трьох видах психічних явищ: психічні процеси, психічні стани, психічні властивості.

Психіка людини тісно пов'язана з безпекою її життєдіяльності. Небезпеки, які впливають на людину, не можна розцінювати ані як подію, яка породжена тільки зовнішньою стимулюючою ситуацією, ані як результат рефлекторної реакції організму людини на неї. ***Вплив цих небезпек обумовлюється психофізіологічними якостями людини.***

Встановлено, що у 70 % нещасних випадків, що трапляються на виробництві, винуватцями є самі люди. Звідси постає принципово важливе питання: чому люди, яким від народження притаманний інстинкт самозахисту, самозбереження, так часто стають винуватцями своїх ушкоджень? Якщо людина психічно врівноважена, то вона без причини ніколи не стане прагнути ушкоджень. Причини, як показує дослід, залежать від безлічі різноманітних факторів та їх комбінацій.

Причинами можуть бути внутрішні фактори (індивідуальні психологічні або фізіологічні властивості, порушення емоційного стану, недостатність знань і досвіду) або фактори зовнішнього середовища. ***Отже, ті чи інші психологічні властивості людини (внутрішні фактори) впливають на її дії, вчинки, поведінку в процесі життєдіяльності.***

Розвиток психіки і поведінка людини. Усім живим істотам притаманна перша сигнальна система – реакція на подразнення органів чуття (дотик, нюх, смак, зір, слух). Та тільки людина має другу сигнальну систему: реакцію на слова, словосполучення, які вона чує, бачить або промовляє про себе. Саме ці рівні розвитку нервової системи і визначають типи поведінки людини.

Людині притаманні три види поведінки: інстинкт, навички, свідоме поведінка.

Якості – це ті властивості, які мають різний ступінь прояву залежно від умов ситуацій (здібності, сприйняття, пам'ять, мислення тощо).

Властивості людини становлять неперервну єдність із внутрішнім і зовнішнім середовищем. Людина має певний каркас постійних властивостей (атрибути та риси), який «зафарбовується» певними якостями.

Аналіз – це поділ подумки предмета, явища на складові частини, ознаки, властивості та виділення цих компонентів.

Синтез – поєднання подумки в єдине ціле окремих частин, ознак, властивостей предметів, явищ або понять.

Для забезпечення надійності та безпеки у складних ситуаціях слід виділити такі риси мислення: винахідливість, кмітливість, швидкість прийняття рішення, критичність, роздумливість.

Психомоторні здібності характеризуються діями, спрямованими на досягнення елементарної мети одним або декількома рухами.

Види рухових реакцій: 1) сенсорні реакції як реакції на зовнішній вплив, у яких реалізований зв'язок сприйняття та адекватного руху; 2) сенсорна координація, що включає координацію рухів руки, обох рук та рук і ніг.

Психомоторні здібності впливають на безпеку діяльності людини, особливо пов'язаної з виробництвом в умовах автоматизації та механізації. При цьому велике значення мають такі ознаки рухів та реакцій: швидкість реакцій, швидкість руху, точність рухів, координованість, темп рухів, ритми рухів (періодичність), надійність. Для підвищення рівня сенсорної та рухової активності важливу роль відіграє увага.

Увага – це спрямованість та зосередженість у свідомості на об'єктах або явищах, що сприяє підвищенню рівня сенсорної, інтелектуальної та рухової активності. До основних функцій уваги належать вибір впливів, регулювання і контроль діяльності доти, доки не буде досягнута її мета. Увагу характеризують концентрація, стійкість, розподіл, переключення й обсяг.

Емоції – це психічні процеси, які відображають особисту значимість та оцінку зовнішніх і внутрішніх ситуацій для життєдіяльності людини у формі переживання. Прояв емоційного життя людини відбувається у таких станах, як афекти, власні емоції, почуття, настрої і стрес.

Афект – це найсильніша емоційна реакція. Афект повністю захоплює людину і підкоряє її думки і рухи. Він завжди ситуативний, інтенсивний і відносно короткий. Афект постає як наслідок якогось сильного потрясіння. В афекті змінюється увага: знижується можливість переключення, забувається все, що відбувалося до події, яка викликала афектну реакцію (стан ейфорії після звільнення від небезпеки, ступор при повідомленні про смерть).

Настрій – найстійкіший емоційний стан. Настрій відображає загальне ставлення щодо сприйняття або несприйняття людиною світу. Настрій може бути похідним від темпераменту.

Стрес – це неспецифічна реакція організму у відповідь на несподівану та напружену ситуацію. Це фізіологічна реакція, що мобілізує резерви організму і готує його до фізичної активності типу боротьби, втечі. Під час стресу виділяються гормони, змінюється режим роботи багатьох органів і систем (ритм серця, частота пульсу тощо). Стрессова реакція має різний прояв у різних людей: активна – зростає ефективність діяльності, пасивна – ефективність діяльності різко зменшується.

Емоційна урівноваженість сприятливо впливає на життєдіяльність людини і зменшує її схильність до небезпеки. ***Пізнавши психіку людини, можна знайти шлях до підвищення безпеки її життєдіяльності.***

Атрибути і риси людини. До атрибутів людини належать: стать, вік, темперамент, здоров'я.

Темперамент. Від типу темпераменту (холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік) може залежати не тільки хід виконання, але й кінцевий

результат тієї чи іншої праці. **Деякі види діяльності висувають жорсткі вимоги до темпу та інтенсивності дій, а тому вимагають спеціального відбору за цими якостями.**

В екстремальних ситуаціях вплив темпераменту на ефективність життєдіяльності суттєво підсилюється, бо попередньо засвоєні форми поведінки стають неефективними і необхідна додаткова мобілізація організму, аби впоратися з несподіваними чи дуже сильними впливами – подразниками.

Від типу темпераменту залежить, як сама людина реалізовує свої дії. Темперамент виявляється в особливостях психічних процесів, впливає на швидкість відтворення і міцність запам'ятовування, рухливість розумових операцій, стійкість і переключення уваги тощо.

У багатьох дослідженнях діяльності людей різних професій було встановлено вплив якостей темпераменту і, власне, властивостей нервової системи на результати трудової діяльності і особливо на поведінку в екстремальних ситуаціях. **Було показано, що властивості темпераменту є суттєво важливими показниками стійкості схильності до небезпек.**

Отже, темперамент – індивідуальна особливість психіки людини, в основі якої лежить відповідний тип нервової системи. Виявляється в силі, швидкості, напруженості й урівноваженості перебігу психічних процесів індивіда, в яскравості та стійкості його емоцій і настроїв.

Розрізняють чотири типи темпераментів: холеричний, сангвінічний, флегматичний та меланхолічний.

За І. П. Павловим:

сангвінік – це витривалий, врівноважений і рухливий тип нервової системи. І збудження, і гальмування у нього дуже працездатні, рухливі, добре зрівноважені. Сангвінік енергійний, легко пристосовується до обстановки, до людей, не боїться життєвих труднощів;

флегматик – людина з витривалою і врівноваженою системою, але збудження і гальмування у нього повільні. Він спокійний, не поспішає, він пристосовується до обставин і до людей повільніше, ніж сангвінік, тому він не дуже любить змінювати умови життя, схильний до підвищеної стабільності звичок, інтересів. Через стійкість нервів він добре опирається кризам, важким умовам;

у **холерика** нервова система не врівноважена: збудження у нього бурхливе і рухливе, гальмування ослаблене. Нервовий склад у холерика мовби двоякий: сильний у збудженні, маловитривалий в гальмуванні. Він енергійний, дієвий, швидкий у рішеннях, діях, може бути винахідливим і кмітливим. В цей же час він запальний, нестриманий, йому дуже важко себе опанувати. Пристосуватися до обстановки, до людей – вірніше до їх

недоліків – холерику важче, тобто ці мінуси народжують в ньому нестримні спалахи роздратування, які отруюють життя самому холерику і його оточенню;

у **меланхоліка** дуже чуттєва і тому мало витримана нервова система. Саме його збудження і гальмування ослаблене, рухливість теж знижена. Тому меланхолік важко пристосовується до складних умов, важче переносить і недоліки близьких людей. Але підвищена чуттєвість робить його добрим, толерантним і він може бути мирним, найвідданішим супутником життя.

Добре знання властивостей особистого темпераменту допомагає краще прогнозувати свою поведінку, розраховувати терміни виконання взятих на себе завдань, розуміти причини ускладнень у стосунках з людьми, а ті, хто бажають самовдосконалюватися матимуть змогу краще орієнтуватися в тому, на що у своїй поведінці в першу чергу слід звернути увагу.

Риси людини – це стійкі особливості поведінки, що повторюються в різних ситуаціях. Вони суттєво впливають на життєдіяльність людини та її безпеку. До рис людини відносять інтелект, відповідальність, характер.

Інтелект (розсуд, розуміння) – це розумові здібності людини. ***Інтелект дозволяє забезпечити реалізацію здатності людини до оцінки ситуації, прийняття рішення та відповідної поведінки.*** Інтелект має особливе значення в нестандартних ситуаціях.

До найважливіших характеристик інтелекту належать: глибина, критичність, гнучкість, широта розуму, швидкість, оригінальність, допитливість.

Життєдіяльність людини та будь-яка діяльність зокрема неможлива без відповідальності її суб'єкта.

Відповідальність – це поняття, що відбиває об'єктивний, конкретно-історичний характер взаємин між особистістю, колективом, суспільством з погляду свідомого здійснення пред'явлених взаємних вимог. Відповідальність визначає ставлення людини до обов'язку і наслідків своєї поведінки. Тягар відповідальності нерідко зумовлює постійну тривогу і стурбованість та навіть невропатичні розлади.

За класичним визначенням для осіб чоловічої статі характерними є такі риси: суворість, реалістичність, наполегливість, відповідальність, базова готовність до зростання та змін, високий самоконтроль поведінки, формальність у контактах. Для жіночої статі – сердечність, гнучкість, низький самоконтроль поведінки, інтерес до участі в суспільних справах, низький рівень самостійності, доброта.

Серед базових рис – одні бажані, а інші – не дуже. Але одні риси переважають в одній діяльності, деякі – в іншій. **Отже, певні риси людини суттєво впливають на її життєдіяльність.** Саме тому бажано, щоб обрана сфера діяльності мала позитивну кореляцію, тобто підсилювалась наявними рисами особистості.

Знання власних рис – це шлях не тільки до ефективної діяльності, а й можливість уникнути небезпек або зменшити їх дію на організм людини, зберегти здоров'я.

Характер – це сталі риси особистості, що формуються і проявляються в її діяльності і спілкуванні та зумовлюють типові для неї способи поведінки. Характер є сукупністю певних рис особистості. Щоб бути рисою характеру людини, вона повинна бути: досить виразною, тісно пов'язаною в одне ціле з іншими рисами, систематично виявлятися в різних видах діяльності, ситуаціях, обставинах.

Ланцюги дій (поведінка) та звичок формують характер, а той, у свою чергу, визначає результативність і ефективність життєдіяльності людини та її безпеки.

2. Практичні завдання

2.1. Дописати пропущені терміни, слова, словосполучення тощо:

1. *Психіка* – це
2. *Поведінка за навичками* – це дії, які
3. *Атрибути* – це невід'ємні властивості, без яких людину не можна уявити і без яких вона не може
4. *Риси* – це стійкі, які проявляються постійно, їх дуже багато (.....).
5. *Якості* – це ті властивості, які мають різний
6. Психофізіологічні властивості людини, які реалізують функції відображення існуючого світу і регуляції поведінки: відчуття, сприйняття, пам'ять, увага, мислення, психомоторика (рухи, довільні реакції, дії, увага) – це
7. *Відчуття* – це основа знань людини про навколишній світ. Це відображення властивостей предметів, що виникають у людини при безпосередній дії їх на
8. Завдяки людина здатна фіксувати, зберігати і відтворювати інформацію, досвід (знання, навички, уміння, звички).

9. Найважливіше значення в процесі мають слова, мова, аналізатори.
 10. *Аналіз* – це
 11. *Синтез* –
 12. *Увага* – це спрямованість та зосередженість у свідомості на об'єктах або явищах, що сприяє підвищенню рівня активності.
 13. *Емоції* – це психічні процеси, які відображають
 14. *Афект* – це
 15. *Настрій* – найстійкіший стан.
 16. *Стрес* – це
 17. До атрибутів людини належать:,,,
 18. Відлік віку починають від і до
 19. *Темперамент* – це риса, яка визначає нашу
-
-
-

2.2. Визначення сили нервової системи та працездатності за допомогою «теппінг-тесту»

Психологічні та соціальні аспекти безпеки життєдіяльності.

Визначення сили нервової системи та працездатності за допомогою «теппінг-тесту»

Суть тесту полягає у тому, що досліджуваний упродовж 30 секунд намагається утримати максимальний для себе темп роботи.

Однак, з точки зору механізмів розвитку втоми між різними видами втоми спостерігаються суттєві відмінності. При роботі помірної та високої інтенсивності основні причини втоми пов'язані з вегетатикою, а при роботі максимальної інтенсивності (як у теппінг-тесті) – з розвитком запорогового гальмування у нервових центрах. Саме тому за допомогою теппінг-тесту визначається витривалість нервової системи, і тому обов'язковою умовою виконання тесту для визначення сили нервової системи є робота в максимальному темпі. Якщо ця умова не дотримується, діагностика буде неправильною.

Сфера застосування. Зазвичай теппінг-тест використовується у комплексі з іншими методиками, що вимірюють різнорівневі

характеристики особистості. Особливо інформативним теппінг-тест може бути у сфері профорієнтації (наприклад, у виявленні операторсько-диспетчерського типу працівників) і для психологічного консультування щодо оптимізації та удосконалення індивідуального стилю діяльності. Методика дозволяє вимірювати типологічні відмінності людей, зокрема, силу нервової системи.

Розуміння типологічних особливостей досліджуваного чи групи досліджуваних дозволяє виявляти типологічні і стильові відмінності, прогнозувати психофізіологічні особливості діяльності суб'єкта: індивідуальний рівень витривалості, монотоностійкість, стійкість до нервово-психологічної напруги та перевтоми, а відтак може бути інформативною у дослідженнях причини виникнення виробничих помилок, підвищеної втомлюваності працівників, порушення емоційного самоконтролю за певних умов діяльності.

Сфера застосування є різноманітною, методика, оцінює загальні властивості нормальної особистості, описує особистісну структуру людини. Тест є універсальним, практичним і надає багатогранну інформацію про особистість. Питання відображають звичайні життєві ситуації. Методика може використовуватися для різнобічного й поглибленого вивчення особистості, її характеру, темпераменту, інтелекту, емоційних, вольових, моральних, комунікативних та інших особливостей, що передбачає використання методики в області профорієнтації та професійного відбору працівників, розстановки кадрів на підприємстві, сімейного консультування, педагогіки, наукових досліджень індивідуальних відмінностей, поведінкових відмінностей тощо.

З теоретичних даних відомо, що **сила нервових процесів** є показником працездатності нервових клітин та нервової системи у цілому. Сильна нервова система витримує більше за величиною навантаження, ніж слабка. Дана методика ґрунтується на визначенні динаміки максимального темпу руху рук. Сила нервової системи конкретного досліджуваного визначається за характером кривої. Отримані в результаті вимірів дані про динаміку максимального темпу можуть бути умовно поділені на п'ять типів:

1. Опуклий тип: темп збільшується до максимального у перші 10-15 секунд роботи; у наступному, до 20-25 секунд, він може зменшитись і стати нижче вихідного рівня (того, що мали у перші 5 сек. роботи). Цей тип кривої говорить про наявність сильної нервової системи у піддослідного.

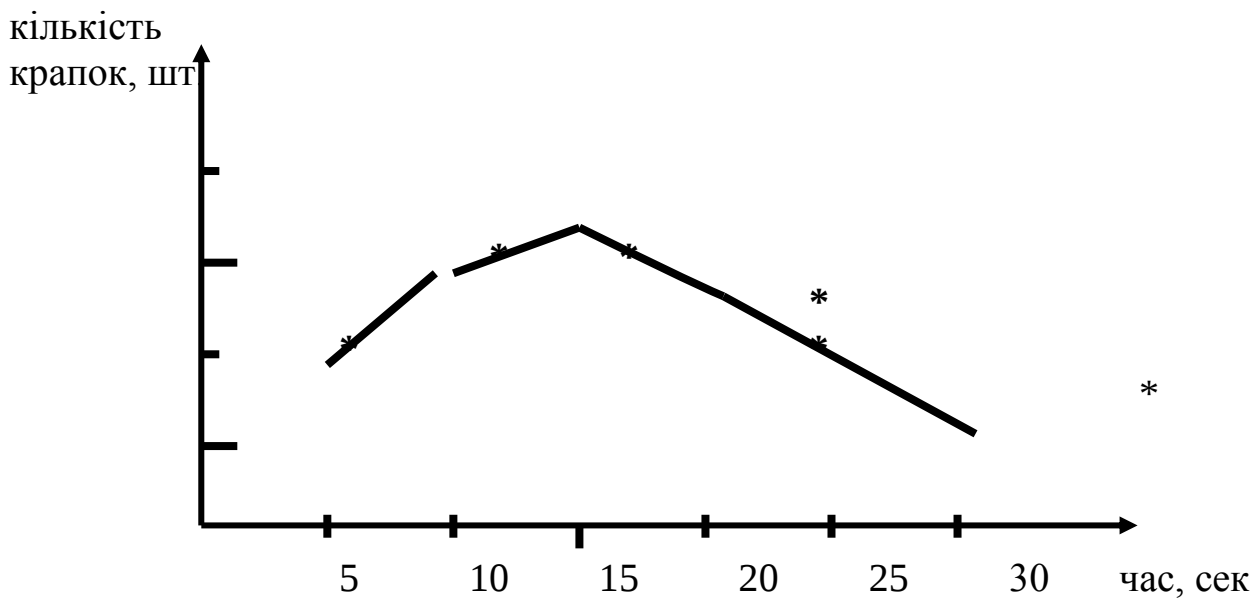


Рис 1. Опуклий тип: сильна нервова система

2. Рівний тип: максимальний темп утримується приблизно на одному рівні весь час роботи. Цей тип кривої характеризує нервову систему як середню за силою.

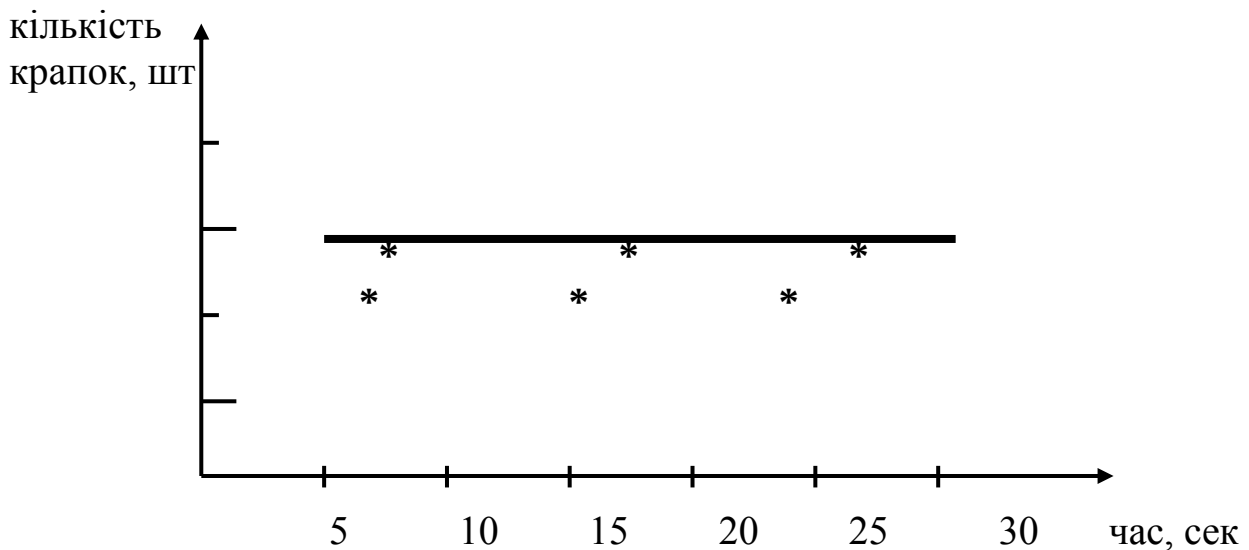


Рис 2. Рівний тип: середня нервова система

3. Низхідний тип: максимальний темп знижується вже до другого 5-секундного відрізка і залишається на зниженому рівні весь час роботи, що говорить про слабкість нервової системи.

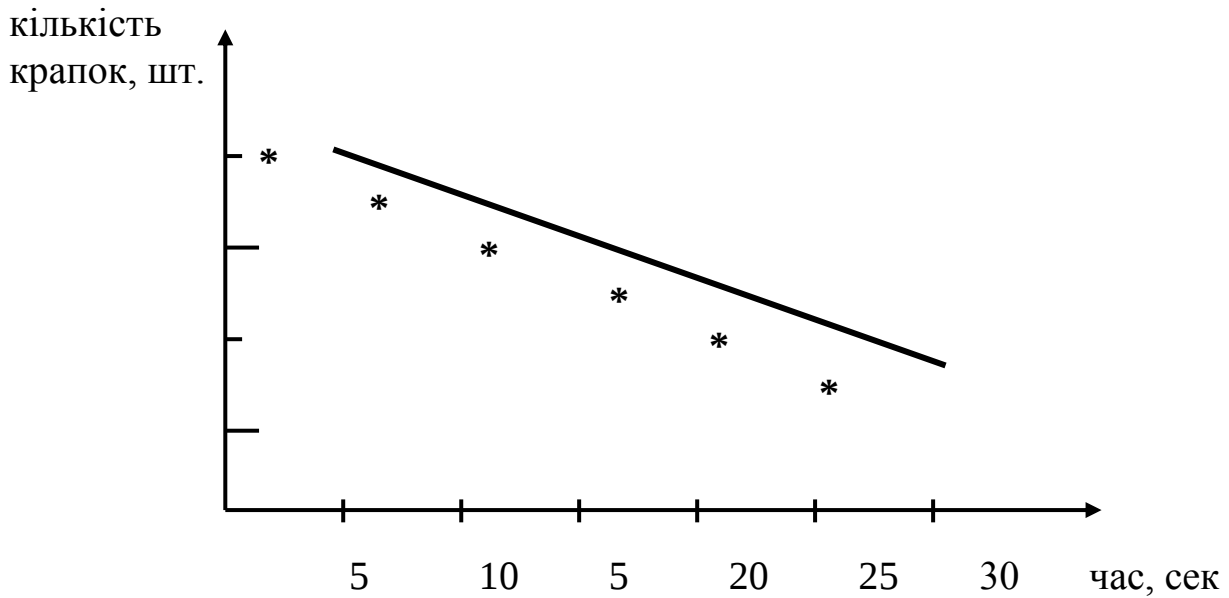


Рис 3. Низхідний тип: слабка нервова система

4. Проміжний тип: темп роботи знижується після перших 10-15 секунд. Цей тип розцінюється як проміжний між середньою та слабкою силою нервової системи (середньослабка нервова система).

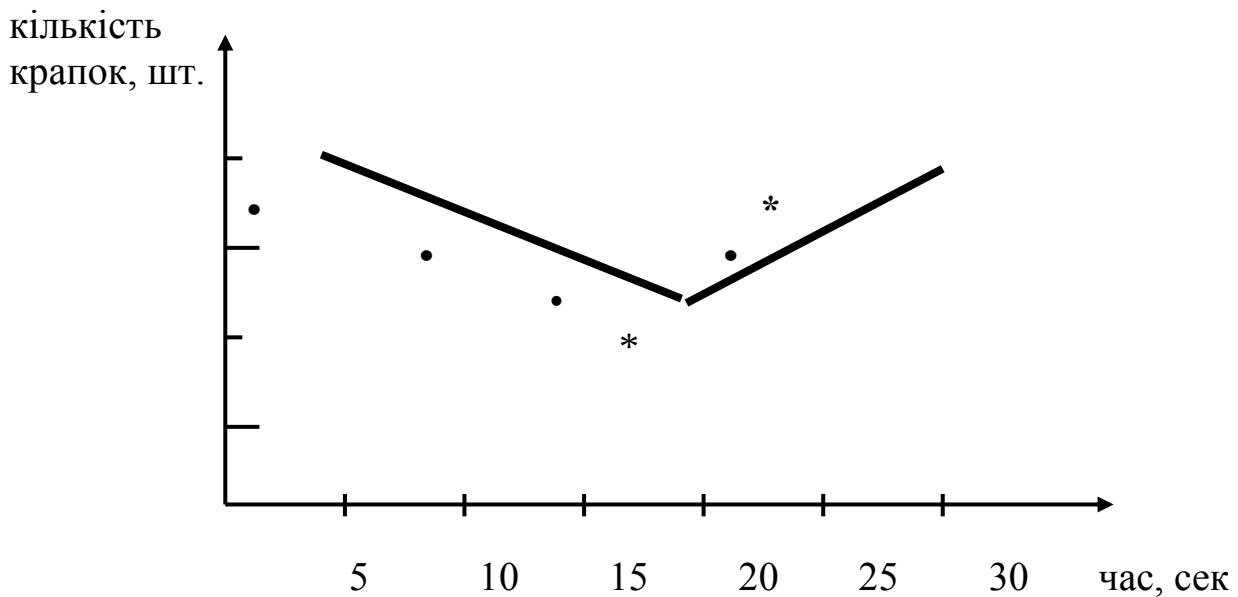


Рис. 4. Ввігнутий тип: середньослабка нервова система

5. Ввігнутий тип: першочергове зниження максимального темпу змінюється короткочасним наростанням темпу до вихідного рівня як показник здатності у піддослідного до короткочасної мобілізації сил. Цей тип також відноситься до групи зі середньослабкою нервовою системою.

Інструкція до виконання:

Використовують стандартні бланки (аркуші паперу розміром 203-283 мм), поділені на шість розміщених по три в ряд рівних квадрати. Необхідні секундомір та олівець.

За сигналом викладача починаєте проставляти крапки у кожному квадраті бланка. За відведений для роботи у кожному квадраті час (5 сек.) ви маєте поставити у ньому якомога більше крапок. Переходити з одного квадрата у наступний будете тільки за командою викладача, не зупиняючи роботи, і тільки за напрямком руху часової стрілки. Весь час працюйте у максимальному для себе темпі. Дослід проводиться послідовно спочатку правою, потім лівою рукою, будується графік працездатності, для чого на вісі абсцис (x) відмічають 5-секундні проміжки часу, на вісі ординат (y) – кількість крапок у відповідному квадраті.

Завдання. Визначити власну силу нервової системи та працездатність. Показником чого є сила нервових процесів? Зробіть висновок:

ЧАСТИНА II

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ

Мета практичної роботи. Навчитися перевіряти психофізіологічні характеристики робітників за допомогою методик, тестів. Формування групової самосвідомості. Тренування вміння діяти і встановлювати контакт зі співпрацівниками. Відпрацювання прийомів спілкування і встановлення контакту з керівництвом. Зняття психологічної напруги, тренування вміння керувати і підкорятися.

Завдання до практичної роботи

1. Ознайомитися із теоретичними відомостями: «Соціально-психологічний клімат в колективі».

2. Ділові ігри та вправи. Засвоєння інструкцій до психологічних вправ. Ділова гра «Мотиваційний клімат в організації». Вправи «Гідна відповідь»; «Проблеми спілкування»; «Малюнок групи»; «Прохання» (позиція «знизу»); «Начальник» (позиція «зверху»); «Ділова бесіда» (позиція «на рівних»); «Конфлікт»; «Валіза»; «Вибір кар'єри»; «Технологія пошуку роботи»; «Фактори успіху на новій роботі»; «Оптимальне використання робочого часу». Ділова гра: Соціально-психологічні ознаки особистості та викривлення інформації.

3. Поняття «Конфлікт» (ділові ігри, вправи). Діагностика схильності до конфліктної поведінки. Методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н. В. Гришиної. Вправи: «Асоціації»; «Діалог»; «Я-висловлювання».

4. Психологічні тести: Психологічний клімат Вашого колективу. Тест визначення психологічного клімату в колективі. Тест: «Розумова праця. Коли Ваша працездатність є найбільшою?».

5. Розв'язати тестові завдання та ситуаційні задачі.

6. Зробити висновок.

Обладнання: комп'ютер, мультимедійний проектор; презентація за темою практичного завдання. Бланки тестів. Бланки методики (інструкції) ділових ігор та вправ. Аркуш ватману. Зошит, ручка.

Умовні скорочення

СПК – соціально-психологічний клімат;

ВНД – вища нервова діяльність.

1. Основні теоретичні відомості

1.1. Соціально-психологічний клімат (СПК) визначають, як переважний в колективі, відносно стійкий психологічний настрій його працівників, що виявляється в різноманітних формах їх діяльності. Формуючись на основі емоційних і трудових відносин в групі, індивідуальних ціннісних орієнтацій, соціально-психологічний клімат, в свою чергу, і сам визначає систему відносин членів колективу один до одного, до своєї праці, до всіх інших форм життєдіяльності (до побуту, дозвілля та ін.).

Найважливіша особливість соціально-психологічного клімату полягає в тому, що він дає узагальнену, інтегральну характеристику психологічного стану всіх проявів життя колективу, так як об'єднує в собі взаємодію всього різноманіття соціальних, групових і особистісних факторів як умов трудової діяльності.

Щоб визначити якість соціально-психологічного клімату, потрібно проаналізувати всі його структурні складові. У структурі соціально-психологічного клімату Б. Д. Паригін виділяє 2 основні підрозділи – відносини людей до праці і їх ставлення один до одного. Все різноманіття цих відносин розглядається через призму двох основних параметрів психічного настрою – емоційного і предметного.

Під предметним настроєм мається на увазі спрямованість уваги і характер сприйняття людиною тих чи інших сторін його діяльності. Під емоційним – відношення задоволеності або незадоволеності цими сторонами діяльності.

Крім цього, як підкреслює Б. Д. Паригін, соціально-психологічний клімат визначає ставлення людей до світу в цілому і сприйняття себе в ньому. А це, в свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, що є членом даного колективу. Клімат проявляється певним чином і щодо кожного з членів колективу до самого себе. Таким чином, структура проявів соціально-психологічного клімату полягає у ставленні людей один до одного, до спільної справи, до світу і до самого себе.

Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є:

- довіра і висока вимогливість членів групи один до одного;
- доброзичлива і ділова критика;
- вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу;
- відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати окремі значимі для групи рішення;

- задоволеність приналежністю до колективу;
- високий ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у кого-небудь з членів колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів.

Для діагностики соціально-психологічного клімату конкретного колективу необхідно описати і порівняти з певними еталонами прояв переважного настрою колективу і одночасно оцінити якість його функціонування.

Б. Д. Паригін розрізняє два основні варіанти діагностики соціально-психологічного клімату колективу:

- 1) в рамках фундаментального дослідження;
- 2) в режимі оперативного обстеження.

У першому випадку діагностика соціально-психологічного клімату того чи іншого колективу є частиною більш широкої програми, яка передбачає дослідження всієї сукупності соціально-психологічних умов життєдіяльності колективу (керівництво і лідерство, рівень соціально-психологічної культури спілкування тощо).

У другому випадку мова йде не про розвиток наукових уявлень про соціально-психологічний клімат, а про застосування наявних знань і методів до конкретної практичної задачі – поліпшення соціально-психологічного клімату даного колективу.

При діагностиці аналізуються такі показники як групова згуртованість, задоволеність працею, відповідність вимогам соціального розвитку, потенціал соціально-психологічного клімату.

Показниками групової згуртованості є індекс групової згуртованості, частота і міцність комунікативних зв'язків, згода і ціннісно-орієнтаційна єдність.

Індекс групової згуртованості визначається в соціометричному дослідженні і вираховується як відношення загального числа взаємних позитивних виборів до можливих. Індекс групової згуртованості – це строго формальна характеристика групи.

Частота і міцність комунікативних зв'язків покладена в основу дослідження згуртованості Л. Фестінгер. Він визначав згуртованість як суму всіх сил, що діють на членів групи, щоб утримати їх в ній. Сили ці інтерпретувалися або як привабливість групи для індивіда, або як задоволеність членством в ній.

Згода як критерій згуртованості запропонована Т. Ньюком, який вказує на необхідність виникнення подібних орієнтацій членів групи по

відношенню до якихось значущих для них цінностей, регульоване емоційними реакціями окремих індивідів і всієї групи в цілому.

Ціннісно-орієнтаційна єдність – один з основних показників згуртованості групи, що фіксує ступінь збігу позицій та оцінок її членів по відношенню до цілей діяльності та цінностям, найбільш значущим для групи в цілому.

Показником ціннісно-орієнтаційної єдності служить частота збігів позицій членів групи по відношенню до значущих для неї об'єктів оцінювання (В. В. Шпалінській). Високий ступінь ціннісно-орієнтаційної єдності виступає важливим джерелом інтенсифікації внутрішньогрупового спілкування і підвищення ефективності спільної діяльності.

Задоволеність. Це обмежений критерій у визначені стану соціально-психологічного клімату. Встановлено, що почуття задоволеності людини своїм статусом або відносинами з оточуючими людьми в колективі може зовсім не відповідати його реальному стану в групі. Так, в дослідженнях, проведених в школі, було виявлено, що іноді в класах, де погано поставлена виховна робота, учні явно порушують дисципліну і мають низьку успішність, але можуть мати високий коефіцієнт задоволеності своїм статусом в колективі.

Б. Д. Паригін як критерій у діагностиці соціально-психологічного клімату запропонував відповідність його вимогам соціального розвитку, акцентуючи увагу на потребах і орієнтації особистості в колективі. Найбільша відповідність соціально-психологічного клімату вимогам соціального розвитку забезпечує максимальну включеність людини в діяльність. А це, у свою чергу, виявляється умовою соціальної та економічної ефективності самої діяльності.

Соціально-психологічний клімат *залежить* від великої кількості факторів, які позитивно чи негативно впливають на нього. На деякі з них керівник може вплинути, а на деякі – ні. Ці чинники поділяють на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники породжуються подіями, що відбуваються за межами організації. До них відносять проблеми в сім'ях, соціальні проблеми регіону, катастрофи і т. д.

На великих підприємствах, фірмах створюються соціологічні та психологічні служби, які стежать за станом соціально-психологічного клімату і виявляють фактори, які дестабілізують його. Одночасно співробітники даних служб можуть надавати психологічну допомогу нужденним в ній працівникам організації.

До **внутрішніх** клімато-створюючих факторів належать:

1. **Стиль керівництва**, який безпосередньо впливає на настрій, поведінку людей, на їх взаємовідносини. Ступінь задоволеності стилем та його мотиваційні наслідки формують ставлення до роботи.

2. **Налагодженість трудового процесу**. Тут мова йде про суб'єктивно оцінювані організаційно-управлінські, економічні і матеріально-технічні умови, в яких працює людина. Невдоволення працівників організацією справи негативно позначається на соціально-психологічному кліматі.

3. **Особисті якості працівників**. Через них переломлюються всі обставини трудової діяльності та особистого життя. Особи, схильні конфліктувати, нетерпимі до думки інших, із завищеною самооцінкою, необґрунтованим рівнем домагань і низькою культурою поведінки провокують погіршення соціально-психологічного клімату.

4. **Корпоративна (групова) культура**, яка, будучи фактором групової свідомості, затверджує певні міжособистісні відносини в колективі в якості загальної цінності. При сильній груповій самосвідомості особистості, які посягають на загальну цінність, піддаються критиці, соціально-психологічний клімат страхується від порушень.

5. З цим фактором поєднується таке явище як **груповий тиск** на особистість. На початку 50-х рр. XX століття С. Аш провів серію досліджень впливу тиску групи на індивіда. В одному з експериментів Аша сім чоловік сиділи за столом і оцінювали довжину ліній. Тільки один з випробовуваних був справжнім. Інші шість були співробітниками експериментатора, їх завдання полягало в тому, щоб надавати прямий тиск на необізнаного випробовуваного. Дослідження було оголошено тренуванням зорового сприйняття, а випробовувані повинні були порівнювати довжину ліній на одній картці з довжиною трьох ліній на іншій картці (див. рис. 5).

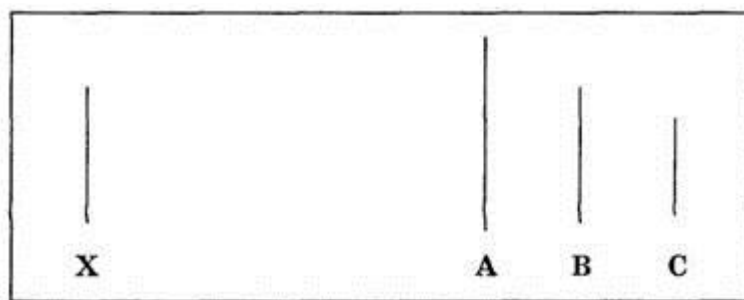


Рис. 5. Дослідження конформізму в експерименті Соломона Аша

Потім експериментатор запитував випробовуваних, чи дорівнює довжина лінії X довжині ліній А, В або С.

Соломон Аш навмисно вибрав дуже просте завдання, так, щоб випробовувані, будучи на самоті, завжди давали правильну відповідь. С. Аш хотів з'ясувати наступне: що станеться, коли всі шість його співробітників дадуть одну й ту ж неправильну відповідь? Чи скаже істинний випробуваний про те, що він насправді бачить? С. Аш організував експеримент так, щоб справжній випробуваний завжди був шостим, і у нього була можливість почути п'ять інших думок перед тим, як висловити свою. Майже в одній третині випадків випробуваний піддавався тиску групи і давав відповідь, яку не вважав вірною. Подібну схильність до тиску групи називають **конформізмом**. Конформізм по відношенню до групових норм розглядають як процес організації людиною соціальних сигналів, що допомагає йому зрозуміти, яку реакцію від нього очікують і якими можуть бути наслідки, якщо він поведе себе по-іншому.

6. Психологічна сумісність і спрацьовування людей в робочих групах, яка означає здатність людей до взаємодії у зв'язку з їх соціальними та психофізіологічними якостями. Психологічна сумісність визначається сукупністю особистісних якостей, а спрацьовування насамперед залежить від стилю роботи. Труднощі взаємодії породжують стрес, який позначається на загальному настрої окремих людей і групи в цілому.

7. Співвідношення чоловіків і жінок в колективі іноді також впливає на клімат. Психологи рекомендують при можливості змішані за статевим складом колективи. Жіночі колективи більш схильні до коливань соціально-психологічного клімату, ніж чоловічі.

8. Розміри первинного колективу. Оптимальними психологи вважають середні колективи від 10 до 20 осіб. Великі первинні колективи (понад 25 осіб) схильні розпадатися на окремі угруповання, в менших ускладнюється знаходження психологічно сумісних осіб через обмеженість вибору. Практика і дослідження підтверджують, що в оптимальних за чисельністю колективах створюються найбільш сприятливі умови для встановлення здорового мікроклімату, так як люди виявляються в постійному діловому і дружньому спілкуванні, що сприяє згуртованості. Цю умову складно виконати, так як розміри робочої групи диктуються обсягом, характером і номенклатурою робіт.

9. Вікова структура колективу. Досвідом встановлено, що для більшої стабільності колективу бажано комплектувати його різними за віком працівниками. Дослідження показали, що більш стабільні колективи там, де спільно працюють 40 % працівників з досвідом і стажем роботи і 60 % молодих працівників. Колектив, що складається з людей одного віку, має тенденцію замикатися на користь свого віку. Поєднання у виробничій групі людей різного досвіду, професійної майстерності, як правило, дає

позитивний результат, «розмикаючи» це зосередження працівників на собі самих і своєї діяльності. Молодші з повагою ставляться до старших, а старші допомагають молодшим, передають свій досвід.

10. Одним з істотних факторів є **фізична віддаленість працюючих** членів колективу. Людина, що працює поруч, частіше сприймається як кращий друг, ніж той, хто працює далі.

11. Важливим є наявність в приміщенні **предметів, що провокують агресію**. Описується дослідження наявності неживих предметів на поведінку членів групи. У групі студентів коледжу, яких з метою експерименту розлютили, одні перебували в кімнаті з рушницею, інші – в кімнаті в ракеткою для бадмінтону.

Потім студентам надали можливість застосовувати до інших те, що, як вони думали, є електрошоком. Студенти, які перебували близько від рушниці, прагнули включити більш потужний електрошок, ніж ті, хто знаходився біля ракетки. Проста присутність предмета, який асоціювався з агресією, призвела до зростання агресивності їх поведінки.

Соціально-психологічний клімат складається під впливом психологічних механізмів регуляції колективної діяльності – адаптації, комунікації та інтеграції.

Соціально-психологічна адаптація передбачає активне прийняття і засвоєння цінностей і норм, традицій, що склалися новими членами робочої групи. Без неї неможливе включення в неформальну структуру, використання прийнятих в даній групі форм реалізації індивідуальних якостей, самореалізації особистості.

Комунікація передбачає активний обмін інформацією та взаємне духовне збагачення членів групи. Через комунікацію здійснюється не тільки управління виробництвом, а й формування соціально-психологічного клімату. Керівник повинен стежити за тим, щоб співробітники, в розумних межах, мали можливість спілкуватися один з одним, і разом з тим в корені припиняти обговорення подробиць особистого життя колег в їх відсутність, плітки й доноси.

Успішна реалізація процесу **інтеграції** призводить до перетворення колективу в згуртований, саморегулюючий соціальний організм, добре пристосований до спільно-індивідуальної діяльності. Організованість, спрацьованість і психологічна сумісність дозволяють робочій групі самостійно вибирати оптимальні форми діяльності, що забезпечують успішне виконання завдання і найбільш повне розкриття індивідуальності, творчого потенціалу кожної особистості.

Групові норми. Статус як положення особистості в групі – явище жорстке. Злагоджений колектив має чітку статусну структуру, в якій кожен працівник знає своє місце. Керівник, який дбає про сприятливий

соціально-психологічний клімат в колективі, повинен проаналізувати особливості особистості та діяльності робочої групи і так сформувати статусну структуру, щоб вона максимально відповідала цілям і задачам організації, з одного боку, і звела б робочу групу в єдиний комплекс з чітко закріпленими соціальними ролями і статусними позиціями.

Установка як готовність до дії строго певним чином набувається в основному за допомогою наступних соціально-психологічних механізмів: **наслідування, зараження, переконання**. У повсякденному житті ці механізми в чистому вигляді ніколи не зустрічаються, а являють собою специфічний конгломерат, доповнений і спотворений особистісними уявленнями, цілями, цінностями та умовами трудової діяльності.

Дж. Доллард і Н. Міллер встановили, що є чотири основні групи осіб, що викликають особливо сильне прагнення до наслідування:

- 1) особи, старші за віком;
- 2) особи, що перевершують за соціальним статусом;
- 3) особи, що перевершують за рівнем інтелекту;
- 4) особи, що перевершують в умінні в будь-якій практичній області.

Обов'язок керівника – по можливості стежити за тим, щоб ідентифікація була позитивною, тобто щоб новачки наслідували професійно і морально зрілим співробітникам.

Ідентифікація пов'язана з формуванням почуття приналежності до групи в процесі міжособистісного спілкування. Процес протікає на трьох рівнях: емоційному – здатність співпереживання або емпатії; ціннісно-світоглядному – здатність стати на точку зору іншої людини; поведінковому – відтворення зразків поведінки.

Отже, існує цілий ряд факторів, що визначають соціально-психологічний клімат в колективі.

Глобальне макросередовище: обстановка в суспільстві, сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов. Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечують соціальне і психологічне благополуччя його членів і опосередковано впливають на соціально-психологічний клімат робочих груп.

Локальне макросередовище, тобто організація, в структуру якої входить трудовий колектив. Розміри організації, статусно-рольова структура, відсутність функціонально-рольових протиріч, ступінь централізації влади, участь співробітників у плануванні, в розподілі ресурсів, склад структурних підрозділів (статеві-віковий, професійний, етнічний) і т. д.

Фізичний мікроклімат, санітарно-гігієнічні умови праці. Спека, задуха, погана освітленість, постійний шум можуть стати джерелом підвищеної дратівливості і побічно вплинути на психологічну атмосферу в

групі. Навпаки, добре обладнане робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови підвищують задоволеність від трудової діяльності в цілому, сприяючи формуванню сприятливого СПК.

Психологічний клімат в колективі – це переважаючий в колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у відношенні один до одного, до праці, до навколишніх подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особистісних цінностей і орієнтації.

Визначення В. М. Шепеля: Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що СПК складається з трьох складових:

- Соціальний клімат – визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації;
- Моральний клімат – визначається прийнятими моральними цінностями організації;
- Психологічний клімат – це неофіційні відносини, які складаються між працівниками.

Як пише американський психолог Дж. Морено, відомі чотири типи поведінки людей в колективі, які відображають ставлення члена групи до її завдань, цілей і забезпечують їх нормам поведінки:

- Внутрішньогрупова сугестивність – безконфліктне, неусвідомлюване прийняття членом групи думки групи. Відбувається як би гіпнотизування: прийняття думки групи відбувається абсолютно некритично;

- Конформність – усвідомлена зовнішня згода з думкою групи при внутрішньому розходженні з нею. Людина свідомо змінює власні оцінки під тиском групи, внутрішньо залишаючись незгодною з цим («голий король»);

- Негативізм – людина у всьому протиставляється думкам групи, демонструючи на перший погляд вкрай незалежну позицію; він «прив'язаний» до групової думки, але завжди з протилежним знаком;

- Колективізм – це тип поведінки особистості в колективі, для якого характерне вибіркове ставлення до її будь-яких впливів, до думок групи, продиктоване свідомим наслідуванням її суспільно значущих цілей і задач.

Велике психологічне значення для взаємин в колективі мають особливості слів, міміки, жестикуляції, дій колег в залежності від окремих ситуацій і умов. Все це становить джерело додаткової інформації.

Основні показники психологічного клімату

Задоволеність працівників організації характером і змістом праці:

- взаємовідносинами з колегами по роботі і менеджерами;
- стилем керівництва;
- рівнем конфліктності відносин;
- професійною підготовкою персоналу.

В якості спеціальних заходів застосовуються: науково обґрунтовані підбір, навчання і періодична атестація керівних кадрів.

Комплектування первинних колективів з урахуванням фактора психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, що сприяють виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії.

Психологічний клімат залежить від **стилю керівництва**.

Фактори, що впливають на психологічний клімат групи:

1. Стиль керівництва.
2. Особливості діяльності.
3. Система взаємовідносин по вертикалі.
4. Система відносин по горизонталі.
5. Сумісність.

Існують ознаки, по яких побічно можна судити про атмосферу в групі. До них відносять:

- рівень плинності кадрів;
- продуктивність праці;
- якість продукції;
- кількість прогулів і запізнь;
- кількість претензій, скарг, що надходять від співробітників і клієнтів;
- виконання роботи в строк або з запізненням;
- акуратність або недбалість у поводженні з обладнанням;
- частота перерв в роботі.

Задоволеність роботою. Велике значення для формування сприятливого СПК має те, наскільки робота є для людини цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати.

• Привабливість роботи підвищують задоволеність умовами праці, оплатою, системою матеріального і морального стимулювання, соціальним забезпеченням, розподілом відпусток, режимом роботи, інформаційним забезпеченням, перспективами кар'єрного росту, можливістю підвищити рівень свого професіоналізму, рівнем компетентності колег, характером ділових і особистих відносин в колективі по вертикалі і горизонталі і т. д.

Привабливість роботи залежить від того, наскільки її умови відповідають очікуванням суб'єкта і дозволяють реалізувати його власні інтереси, задовольнити потреби особистості:

- в хороших умовах праці;
- в спілкуванні і дружніх міжособистісних відносинах;
- в успіху, досягненнях, визнанні і особистому авторитеті, володінні владою і можливістю впливати на поведінку інших;
- в творчій та цікавій роботі, можливості професійного та особистісного розвитку, реалізації свого потенціалу.

- в характері виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я і життя співробітника, стресогенний характер, емоційна насиченість і т. д. – все це фактори, які побічно можуть негативно позначитися на СПК в робочому колективі.

- в організації спільної діяльності. Формальна структура групи, спосіб розподілу повноважень, наявність єдиної мети впливає на СПК. Взаємозалежність завдань, нечіткий розподіл функціональних обов'язків, невідповідність співробітника його професійній ролі, психологічна несумісність учасників спільної діяльності підвищують напруженість відносин в групі і можуть стати джерелом конфліктів.

Психологічна сумісність є важливим фактором, що впливає на СПК. Під психологічною сумісністю розуміють здатність до спільної діяльності, в основі якої лежить оптимальне поєднання в колективі особистісних якостей учасників. Психологічна сумісність може бути обумовлена схожістю характеристик учасників спільної діяльності. Людям, схожим один на одного, легше налагодити взаємодію. Подібність сприяє появі почуття безпеки і впевненості в собі, підвищує самооцінку.

В основі психологічної сумісності може лежати і розходження характеристик за принципом взаємодоповнюваності. У такому випадку говорять, що люди підходять один одному «як ключ до замка». Умовою і результатом сумісності є міжособистісна симпатія, прихильність учасників взаємодії один до одного. Вимушене спілкування з неприємним суб'єктом може стати джерелом негативних емоцій.

На ступінь психологічної сумісності співробітників впливає те, наскільки однорідним є склад робочої групи по різним соціальним і психологічним параметрам.

Виділяють три рівні сумісності: **психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний:**

- **психофізіологічний рівень** сумісності має в своїй основі оптимальне поєднання особливостей системи органів почуттів (зір, слух, дотик і т. д.) і властивостей темпераменту. Цей рівень сумісності набуває

особливого значення при організації спільної діяльності. Холерик і флегматик будуть виконувати завдання в різному темпі, що може спричинити за собою збої в роботі та напруженість у відносинах між робітниками.

- **психологічний рівень** припускає сумісність характерів, мотивів, типів поведінки.

- **соціально-психологічний рівень** сумісності заснований на узгодженості соціальних ролей, соціальних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів. Двом суб'єктам, які прагнуть до домінування, буде складно організувати спільну діяльність. Сумісності сприятиме орієнтація одного з них на підпорядкування. Запальній та імпульсивній людині більше підійде в якості напарника спокійний і врівноважений співробітник. Психологічної сумісності сприяють критичність до себе, терпимість і довіру по відношенню до партнера по взаємодії.

Спрацьованість – це результат сумісності співробітників. Вона забезпечує максимально можливу успішність спільної діяльності при мінімальних витратах.

- Характер комунікацій в організації виступає в якості фактора СПК. Відсутність повної і точної інформації у важливих для співробітників питаннях створює благодатний ґрунт для виникнення і поширення чуток і пліток, плетіння інтриг і закулісних ігор. Керівнику варто уважно стежити за задовільним інформаційним забезпеченням діяльності організації. Низька комунікативна компетентність співробітників також веде до комунікативних бар'єрів, зростання напруженості в міжособистісних відносинах, нерозуміння, недовіри, конфліктів. Уміння ясно і точно викладати свою точку зору, володіння прийомами конструктивної критики, навичками активного слухання і т. д. створюють умови для задовільної комунікації в організації.

1.2. Керівник та лідер в трудовій організації

Ефективна діяльність будь-якої організації у значній мірі визначається ефективністю управління, яке у свою чергу залежить від керівника організації.

Керівник – це особа, яка виконує певні специфічні завдання, здійснює нагляд та контроль в організації, тобто має певну відповідальність, що визначає суть роботи керівника.

Керівник отримує владу від адміністрації, тобто він має формальну владу або владу за посадою. Однак, ще існує і реальна влада – влада авторитету. Під владою розуміють можливість впливати на поведінку інших. Вона є необхідним елементом управління організацією.

Розрізняють форми влади:

– Влада, що заснована на примушенні – вплив керівник здійснює через страх. Як правило, така влада дає можливість швидко отримати бажаний результат від виконавця; не потребує високого рівня кваліфікації, професіоналізму від керівника. Однак, потребує значних витрат на управління, що пов'язані з необхідністю організації системи жорсткого контролю за кожним виконавцем, обмежує задоволення потреб та знижує активність та ініціативу підлеглих.

– Влада, заснована на винагороді – основою такого впливу є заохочення. Така влада сприяє формуванню позитивних відносин керівник-підлеглий, розкриває ділову активність та творчий підхід останніх. Однак, слід мати на увазі, що обсяг ресурсів, які має керівник для заохочення, має певні межі. Також підлеглі відносно швидко звикають до винагород, що у майбутньому зменшує мотиваційний вплив винагород на працівників.

– Ефективна влада, основою якої є певний рівень ерудиції, професіоналізму керівника. Працівник-підлеглий сподівається, що керівник має достатній рівень знань і на цій основі він приймає правильні, ефективні рішення, які забезпечують ефективність діяльності підприємства. Така форма влади не забезпечує активну, ініціативну, творчу діяльність персоналу.

– Еталонна влада – базується на харизмі керівника і підлеглий сприймає останнього як еталон, зразок у всьому. Така влада забезпечує високу інтенсивність праці персоналу та не захищає колектив від управлінських помилок та перевищення повноважень, що не створює умов сприятливого морально-психологічного клімату та може знижувати ефективність трудової діяльності;

– Законна бо традиційна влада, основою якої є традиції, закони. Підлеглі сприймають накази, розпорядження керівника як закон, який вони повинні виконувати. Відносини, що базуються на даній формі влади, забезпечують стабільність, безконфліктність у трудовій діяльності та відсутність творчого підходу з боку персоналу до виконання трудових функцій.

– Найбільш ефективний варіант форми влади кожен керівник формує самостійно з урахуванням особливостей персоналу, організацій, соціально-економічних умов трудової організації та зовнішнього середовища.

Використання влади задля впливу на людей пов'язане з процесом керівництва. Керівництво включає наступні елементи:

– Наявність керівника та підлеглих;

- Існування певного розподілу влади, впливу чи управління керівника підлеглими;
- Керівники вказують, як і що слід робити.

Методи, засоби, прийоми управління, які використовує керівник для досягнення поставленої мети характеризують стиль керівництва. Він як сукупність ознак та особливостей в управлінні колективом залежить також від особистих якостей керівника як людини.

Керівник, як особа, що має формальну владу, впливає на підлеглих і навпаки. Розподіляючи владу між підлеглими, керівник залишає за собою функції координатора. Кожен керівник має свої особливі ділові, моральні, соціальні, психологічні якості, які впливають на взаємовідносини з підлеглими. З цих позицій розрізняють такі типи керівників та стилі керівництва:

– **Авторитарний.** Характеризується значною централізацією влади, свідомим обмеженням контактів з підлеглими, жорстким контролем за діями персоналу, втручанням в роботу підлеглих. Найкращий засіб впливу на підлеглих – адміністративні стягнення;

– **Демократичний.** Надає підлеглим самостійність у виконанні завдань відповідно до їх рівня кваліфікації. Особисто приймає найбільш важливе рішення; не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. У своїй діяльності орієнтується на можливості та бажання підлеглих до самовираження та самореалізації інтелектуального та професійного потенціалу. Взаємовідносини формуються на основі довіри, поваги та активності творчого підходу до виконання справи;

– **Ліберальний.** Це безініціативний керівник, який не бажає втручатися у справи підлеглих, приймати відповідальність на себе. Він невпевнений у своїй компетентності, легко зазнає впливу оточуючих. До підлеглих відноситься з повагою, намагається допомогти у вирішенні проблем, однак недостатньо вимогливий до них, уникає рішучих заходів, не може сказати «ні». І як результат, слабо контролює та регулює діяльність персоналу, не виявляє організаторських здібностей.

На практиці існують дві категорії керівників:

1. *Кращі серед кращих* за професійною ознакою. Керівники даної категорії цінують у підлеглих професіоналізм, ініціативу; але іноді вважають необхідним виконувати складні, відповідальні завдання власними зусиллями.

2. *Типові політики* – керівники, які володіють посередніми професійними якостями; однак вони імпозантні, гонорові, мають шарм і талант, щодо налагодження міжособистих стосунків. Головним для такого керівника є не втратити власну репутацію, підтримка усіма зусиллями сприятливого, доброго морально-психологічного клімату у колективі.

Слід мати на увазі, що ідеальний керівник повинен одночасно бути професіоналом і адміністратором. На практиці він повинен знати свої власні можливості та своїх підлеглих, ефективно їх використовувати з урахуванням розумних потреб і бажань, завдань і повноважень.

Різноманітність індивідуальних особливостей керівника породжує різні типи керівництва, а саме:

1) авторитарний або директивний, для якого характерне жорстке одноосібне прийняття рішень керівником, придушення ініціативи підлеглих, несприятливий морально-психологічний клімат у колективі. Даний стиль керівництва найбільш привабливим є у кризових ситуаціях.

2) демократичний – управлінські рішення приймаються колегіально, на основі обговорення; керівник виявляє зацікавленість у справах підлеглих, вирішенні їх проблем. Найбільш ефективним даний стиль керівництва виявляється у колективах, де керівник має високі інтелектуальні, організаційні здібності, а трудовий колектив є стабільним, згуртованим.

3) ліберально-анархічний або нейтральний. Цей стиль керівництва характеризується, з одного боку, максимумом демократії, з іншого – мінімумом контролю; як наслідок – низькі результати праці, незадоволеність працею, відсутність стимулів до праці.

4) непослідовний або алогічний стиль керівництва характеризується непередбачуваним переходом від одного стилю керівництва до іншого, що дає низький результат праці та провокує конфлікти у трудовому колективі.

На думку фахівців, ефективним стилем керівництва є партисипативний, який має наступні ознаки:

- постійні наради керівництва з підлеглими;
- відкритість, прозорість у відносинах керівник-підлеглий;
- активна участь підлеглих у розробці, плануванні та прийнятті організаційних рішень та їх реалізації на практиці;
- створення групових структур («групи контролю якості»), які мають право самостійно приймати рішення та відповідають за це;
- створення умов та надання можливостей кожному працівнику автономно, самостійно розробляти нові проблеми та нові ідеї.

Однак, партисипативний стиль може бути реалізований, якщо керівник має високий рівень професіоналізму, творчо підходить до справи, цінує творчі пропозиції підлеглих, які у свою чергу, мають високий освітній рівень, активні, мають інтерес до справи, зацікавлені у кар'єрному зростанні, результатах праці.

Лідерство – це здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, при цьому зусилля повинні бути спрямовані на досягнення цілей організації.

Лідер розглядається як особистість, яка об'єднує людей з певною метою. Лідер не узурпує право прийняття рішення, а запрошує, спонукає до цього кожного члена колективу; тобто керівник як би протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, а лідер перетворює колектив у єдину команду. Він ризикує та несе відповідальність.

Феномен лідерства ґрунтується на авторитеті керівника, який може бути:

- формальний (впливає з права керівника як посадової особи впливати на підлеглих та контролювати їх);
- особистий (ґрунтується на особистих якостях як людини);
- повний або авторитет лідера (виявляється у поєднанні формального і особистого авторитетів керівника).

Виходячи з цього, формальне лідерство розглядається як вплив окремої людини на колектив, що базується на керівній посаді даного індивіда у суспільній ієрархії. Керівництво – це завжди формальне лідерство. Неформальне лідерство розглядається як суб'єктивна здатність людини, її готовність виконувати роль лідера та визнання права цієї людини на керівництво групою з боку її членів. Слід мати на увазі, що лідер не завжди є керівником за статусом.

У реальному житті лідер впливає на людей особистим авторитетом (основою якого є досвід, професіоналізм, освіта, положення) та особистими якостями (людяністю, справедливим відношенням, повагою до людей та інше).

Розрізняють 4 типи лідера:

- 1) «один з нас» – стиль життя лідера ідентичний життю будь-якого члена групи;
- 2) «кращий з нас» – лідер є прикладом для членів соціальної групи;
- 3) «втілення доброчесності» – лідер є носієм моральних норм;
- 4) «виправдування сподівань» – лідер повинен завжди дотримуватися обіцянок, неможлива з його боку інша поведінка, дії, крім тих, які були схвалені групою;

Лідер виконує наступні функції:

- інформаційно-аналітичну;
- прийняття рішень;
- розробка програм;
- організація виконання рішень.

В залежності від того, яка з функцій переважає, розрізняють наступні види лідерів:

- лідер-організатор. Він сприймає проблеми колективу як свої особисті та активно діє;

- лідер-творець. Його діяльність базується на вмінні бачити нове, на обговоренні проблем та зацікавленості до їх вирішення;
- лідер-борець – це людина, яка впевнена у своїх силах і яка впевнена, що може вирішити будь-яку проблему;
- лідер-дипломат. В основі його дій – знання ситуації та вміння її використовувати для досягнення визначеної мети;
- лідер-заспокоювач. Він поважає людей, підтримує їх, співчуває.

Таким чином, люди сліdkують за лідером, тому що він пропонує заходи для задоволення потреб та шляхи досягнення визначених цілей. Лідер перебуває у певній залежності від членів трудового колективу. Від того, наскільки лідер відповідає образу, який створив колектив, та його здатності виражати інтереси колективу-групи залежить наскільки повно лідер володіє владою у колективі. Відносини лідера та його оточення це основа лідерської влади. Невід’ємними якостями лідера повинні бути:

- цілеспрямованість;
- принциповість;
- усвідомлення власної відповідальності;
- розуміння завдань та мети організації, потреб та бажань членів групи.

1.3. Поняття «конфлікт» як спосіб взаємодії. Причини виникнення

Одним з важливих показників соціально-психологічного клімату в колективі є частота виникнення конфліктних ситуацій. Конфліктність або соціально-психологічна напруженість в колективі негативно впливає на всі сторони його життєдіяльності. Дослідження показують, що час післяконфліктних емоційних переживань, розладів, розладнаності людських відносин, порушення ділового контакту, як правило, у багато разів здатний перевищувати час самого конфлікту.

Конфлікт – крайнє загострення суперечностей; у психології – зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

Існують різні визначення конфлікту, але всі вони підкреслюють наявність протиріч, які приймають форму суперечності, коли мова іде про взаємодію людей. Конфлікти можуть бути прихованими і явними, але в основі їх завжди лежить відсутність згоди. Тому конфлікт визначають як відсутність згоди між двома (чи більше) сторонами – особами, групами, колективами.

Відсутність згоди зумовлена наявністю різних думок, поглядів, ідей, інтересів, точок зору і т.д.

Причини конфлікту:

- а) об'єктивні;
- б) суб'єктивні.

До ***об'єктивних*** причин конфліктів персоналу відносять:

- підвищену морально-психологічну напругу, стреси;
- важкі умови роботи;
- підвищені вимоги до персоналу;
- жорстку нормативно-правову регламентацію поведінки тощо.

До ***суб'єктивних*** причин конфліктів персоналу відносять:

- психологічні особливості особистості кожного члена колективу (конфліктність, агресивність, неадекватна самооцінка, неврівноваженість, збудливість, імпульсивність);
- наявність певних звичаїв та традицій в колективі, які можуть не подобатися окремими співробітникам;
- постійне перебування у двох сферах впливу (формальній і неформальній).

Щоб отримувати радість від спілкування, необхідно розуміти людей, розбиратися в психології, враховувати індивідуальні особливості кожної людини, вміти подивитися на будь-яку проблему очима іншого. Але треба знати і свої психологічні характеристики, щоб правильно їх враховувати в процесі спілкування.

Ефективному діловому спілкуванню допомагає дотримання шести правил:

- 1) виявляти щирий інтерес до співрозмовника;
- 2) усміхатися;
- 3) пам'ятати ім'я людини, повторювати його в розмові;
- 4) уміти слухати;
- 5) вести розмову про те, що цікавить вашого співрозмовника;
- 6) ставитися до нього з повагою.

Найважче розібратися в собі, максимально наблизитися до об'єктивної самооцінки. Нам здається, що ми знаємо себе, але це знання «зсередини» суб'єктивне і дуже відрізняється від того, як нас сприймають оточуючі люди. Те, як ми себе уявляємо, зовсім не те, якими нас бачать інші.

Ми дивимося на себе в дзеркало, мимоволі коригуючи позу і міміку. Але ми не бачимо, як рухаємося, як розмовляємо, не знаємо виразу свого обличчя. Оточуючі нас люди бачать інакше, ніж ми самі, наш зовнішній вигляд і наш внутрішній світ: риси характеру, реакції, особливості мислення, вираження емоцій.

Кажуть, про людину потрібно судити не за словами, а за вчинками. Адже в основі кожного вчинку лежать спонукальні мотиви, справжні і

несправжні. Вчинки інших ми пояснюємо, виходячи з власної системи цінностей, і часто помиляємося.

Ось так і виникають конфліктні ситуації, що супроводжують життя будь-якої людини.

Методи управління конфліктами

Для покращення соціально-психологічного клімату керівникам доцільно знати і використовувати методи управління конфліктами. Умовно їх поділяють на структурні методи і міжособистісні.

Структурні методи:

1. Роз'яснення вимог до роботи. Це бесіда, у якій акцентують на результатах, яких очікують від кожного співробітника або групи, з'ясовують, хто надає і хто отримує інформацію, характеризують систему повноважень та відповідальності, а також визначають правила і процедуру виконання робіт. Тобто кожен має розуміти, чого від нього очікують в конкретній ситуації.

2. Координація та інтеграція спільної роботи. Передбачає чітке визначення повноважень кожного, що упорядковує інформаційні потоки всередині організації, взаємодію людей і прийняття ними рішень.

3. Визначення загально організаційних комплексних цілей. Сприяє об'єднанню зусиль працівників, груп або відділів, усуває причини, що можуть призводити до конфліктів.

4. Структурування системи винагород. Конструктивно впливає на поведінку людей, спрямовуючи їх дії у потрібне русло. Особи, чий внесок у діяльність організації значний, які комплексно підходять до вирішення завдань, повинні отримувати додаткову винагороду (подяку, премію тощо).

Міжособистісні методи:

1. Уникання конфлікту. Передбачає намагання людини не потрапити у ситуації, що провокують виникнення суперечностей, ухилитися від участі в обговоренні питань, що містять розбіжності в поглядах. Така людина зазвичай займає пасивну позицію в групі і не зацікавлена у змінах.

2. Залагодження конфлікту (пристосування до конфлікту). Це – переконання в тому, що не варто сердитися, бо «ми всі – одна команда, і не слід розхитувати човен». Учасники конфлікту поступаються один одному. Такий спосіб може запобігти гострому протистоянню, але причини конфлікту не ліквідовує.

3. Суперництво (примусовий спосіб вирішення конфлікту). Передбачає нав'язування однією з конфліктуючих сторін чи «третьою стороною» власної точки зору. Особа, яка застосовує такий спосіб, не бере

до уваги думок інших, веде себе агресивно, використовує формальну владу.

4. **Компроміс.** Передбачає взаємні поступки або ж відкладення вирішення питання на якийсь час. Компроміс зводить до мінімуму недоброзичливість, дає змогу залагодити конфлікт, задовольнивши обидві сторони. Але питання вирішується не завжди оптимально.

5. **Співробітництво.** Найкращий спосіб подолання конфлікту. Сторони готові прийняти рішення, що максимально задовольняє інтереси кожного. Цей спосіб найчастіше застосовують за довірливих відносин сторін і за достатністю часу для обґрунтування рішень. При цьому сторони визнають існування різних поглядів на проблему, виявляють готовність ознайомитися з ними для з'ясування причини розходжень та визначення оптимального варіанта вирішення проблеми.

Завдання кожного керівника, реалізуючи свої функціональні обов'язки – забезпечити гармонію інтересів організації із зовнішнім середовищем, створити згуртований колектив та поєднати стратегічні цілі підприємства із потребами його працівників.

Отже, мікроклімат організації являє собою переважний психологічний стан колективу підприємства, який знаходить свій прояв як у відносинах між працівниками, так і у ставленні до підприємства та результатів його діяльності.

Такий соціально-психологічний клімат стає наслідком дієвої системи стимулювання праці та вирішальним чинником підвищення ефективності професійного навчання й розвитку працівників підприємства.

Тому дослідження й формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві, цього «колективного духу», має важливе значення для забезпечення стійкого та ефективного розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.

2. Практичні завдання (ділові ігри та вправи)

Мета: формування групового самосвідомості, почуття приналежності до групи, мотивації до подальшої роботи. Тренування вміння діяти і встановлювати контакт з позиції «знизу». Відпрацювання прийомів спілкування і встановлення контакту з позиції «зверху». Зняття психологічної напруги, тренування уміння керувати і підкорятися, згуртованість групи.

Хід гри (вправи). Учасникам гри (здобувачам) роздаються інструкції. В обов'язки викладача (ведучого) входить стежити за коректністю висловів, надавати допомогу учасникам в формулюванні висловлювань, а також аналізувати успішність роботи групи в цілому. На

закінчення призначається домашнє завдання, щоб учасники проаналізували, виробленню яких корисних психологічних якостей у них сприяють їх однокурсники (колеги), «керівники», особливо необхідно звернути увагу на те, які вони створюють проблеми своїм колегам і т. д.

Всі учасники проходять через вправи, причому кожен повинен побути в ролях різної модальності. Потім проходить обговорення, де учасники висувують свої версії про переваги і недоліки різних запропонованих ситуацій, стилів поведінки тощо.

У заключній частині заняття викладач (ведучий) організовує підсумкове обговорення досягнутих результатів.

На закінчення занять проводиться обговорення всіх вправ. Учасники діляться своїми враженнями; робляться висновки тощо.

***Виконуються не всі запропоновані вправи, а декілька з них, залежно від учасників (спеціальність, курс, кількість здобувачів у групі тощо).**

2.1. Ділова гра «Мотиваційний клімат в організації»

Викладач (ведучий) зачитує учасникам тренінгу інструкцію: «Перед вашою групою поставлено завдання змодельовати абстрактну організацію.

Кожен член групи повинен зайняти одну з ієрархічних ступенів в цій віртуальній організації, наприклад: керівник підрозділу, начальник відділення, начальники різних служб. При цьому ролі рядових співробітників не задіюються.

Кожен з учасників, отримавши ту чи іншу керівну посаду, розробляє систему заходів щодо мотивації своїх підлеглих».

Після розподілу ролей проводиться спільна нарада щодо прийняття єдиної концепції мотиваційного клімату в організації. Учасникам пропонується виступити зі своїми концепціями зміни мотиваційного клімату, що сприяють підвищенню професійної діяльності співробітників в колективі.

Після програвання ролей проводиться обговорення виконаної роботи з наступних питань:

- Які труднощі виникли при розробці концепції?
- Які форми мотивації переважають і чому?
- Чи змінюються методи мотивації на різних щаблях ієрархічної градації?
- Які з концепцій могли б бути застосовані в підрозділі, де ви працюєте?

Після закінчення обговорення підводяться підсумки. Учасники діляться своїми враженнями. Рекомендується опитати учасників, які

виступають в ролі підлеглих, про їх концепції мотиваційного клімату, що сприяють підвищенню професійної діяльності співробітників в колективі.

2.2. Вправа «Гідна відповідь»

Інструкція: «Зараз буде розіграно кілька ситуацій. У них пропонується продемонструвати різні стилі поведінки (суперництво, компроміс, співробітництво, уникнення, пристосування) в конкретній ситуації. Для цього кожному учаснику пропонується побувати в запропонованій викладачем проблемній ситуації і спробувати її вирішити. Потім всі учасники будуть розпізнавати стиль поведінки, який використовується виступаючим, звертаючи увагу на показники, які допомогли визначити (встановити) цей стиль. Бажано, щоб виступаючий показав варіанти використання стилів поведінки в даній конфліктній ситуації та інші можливі стилі».

Варіанти ситуацій викладач (ведучий) готує заздалегідь. Наприклад, ситуації можуть бути такими:

- Ваш колега відмовляється брати участь у виконанні завдання по службі, дорученого вам двом. Ваші дії

- Начальник публічно зробив вам зауваження за проступок, до якого ви не маєте ніякого відношення. Ваші дії ...

- Ви дізналися, що ваш колега говорить за вашою спиною про вас всякі гидоти. Ваші дії

- Ви підійшли до кабінету і почули, що там лаються ваші колеги. Ваші дії ...

- Повернувшись до свого кабінету, ви виявили на своєму робочому столі пляму від пролитої кави. Ваші дії ...

Всі учасники проходять через цю вправу, причому кожен повинен побути в ролях різної модальності. Потім проходить обговорення, де учасники висувують свої версії про переваги і недоліки різних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях.

2.3. Вправа «Проблеми спілкування»

Для виконання даної вправи учасники повинні розташуватися сидячи по колу.

Інструкція: «Нам зараз належить вислухати один вислів, а потім обговорити право на його існування, тобто підтвердити або спростувати його.

Роберто Ассаджолі, автор концепції психосинтезу, закликав дякувати долі за те, що вона зіштовхує нас з незручними, неприємними, складними людьми. Взаємодіючи з ними, ми можемо розвивати в собі корисні психологічні якості. Якщо якась людина «відчуває наше

терпіння», то для нас це прекрасна можливість розвивати терпіння; якщо людина протилежна нам у всьому і це постійно проявляється в нашій взаємодії з нею, ми можемо розвивати в собі здатність безумовного прийняття іншої людини; якщо інша людина занадто імпульсивна і постійно перериває нас, ми можемо використовувати ці ситуації для тренування своєї витримки і т. ін.».

Ведучий пропонує учасникам відповісти на наступні питання (він має право їх видозмінювати):

- Чи можливо в результаті взаємодії з неприємною людиною розвинути у себе позитивні (корисні) психологічні якості?

- Бували у вашому житті випадки, коли спілкування зі складною для вас людиною призводило до появи у вас корисних психологічних якостей?

- Чи можна підлаштуватися під індивідуальні особливості неприємної для вас людини, та ще й розвинути у собі якісь корисні на цій основі якості?

- Хто найчастіше створює для вас проблемні ситуації – близькі вам люди або сторонні?

Інструкція: «Ми зараз пропонуємо вам зосередити увагу на ситуації, що виникає в результаті спілкування, після якої в вашому житті виникають проблеми. Можна навіть взяти аналогічні випадки, що виникли в нашій групі з учасниками тренінгу. Для початку нам потрібно згадати таку ситуацію...». Після того як проблемна ситуація буде озвучена, учасники тренінгу повинні визначити, яку цінну якість ця проблема або трудність дозволяє розвинути в собі. І тільки після цього кожен з учасників окремо в коректній формі озвучує її людині, через яку ця ситуація виникла. Наприклад, Сергій постійно спізнюється на тренінг, і вся група змушена його чекати. В такому випадку можна, звертаючись до нього, сказати такі фрази: «Сергій, спілкування з тобою розвиває у мене посидючість». Сергій вправі уточнити причину: «Скажи, а чому?» У цьому випадку автор висловлювання її називає: «Тому що я регулярно змушений чекати твого приходу на тренінг, не маючи можливості в цей час займатися іншими справами». Хтось може сказати: «Сергій, спілкування з тобою розвиває у мене таке якість, як терпіння» і т. д.

Звертаємо вашу увагу на те, що пояснення причин висловлювань має бути коректним і ні в якому разі не переходить в форму взаємних докорів.

Вправа має бути завершеною тільки після того, як всі учасники хоча б не менше одного разу висловляться.

Викладач (ведучий) має стежити за коректністю висловів, надавати допомогу учасникам в формулюванні висловлювань, а також аналізувати успішність роботи групи в цілому. На закінчення видається домашнє завдання, щоб учасники подивилися, виробленню яких корисних

психологічних якостей у них сприяють їх однокурсники (колеги), керівники, особливо звернути увагу на те, які вони створюють проблеми своїм колегам і т. д.

2.4. Вправа «Малюнок групи»

Для виконання вправи ведучий заздалегідь готує або великий аркуш ватману з кольоровими олівцями, або шкільну дошку з кольоровою крейдою.

Інструкція: «Вам зараз належить всім разом намалювати якийсь груповий образ вашої групи, якій ще не раз доведеться разом зустрітися і працювати. У створенні малюнка обов'язково повинні взяти участь всі члени групи».

Після того як малюнок завершений, викладач (ведучий) організовує спільну дискусію, в рамках якої обговорюються результати спільної творчості, і задає такі питання: «Що вам заважало при спільній роботі?», «Що, навпаки, допомагало?», «Які емоції у вас викликала спільна творчість?», «Які б ви зараз дали поради своїм членам групи, щоб в подальшому при виконанні аналогічних завдань було більше позитивних моментів і підвищилася якість виконання завдання?» та ін.

У заключній частині заняття викладач організовує підсумкове обговорення досягнутих результатів.

2.5. Вправа «Прохання» (позиція «знизу»)

Для його виконання необхідно вибрати за бажанням з групи учасників здобувача освіти, який буде приймати прохання, і двох-трьох осіб на роль тих, хто буде постійно звертатися до першого з проханнями. Рекомендується, щоб «ті хто просять» відрізнялися по стилям спілкування.

Інструкції учасникам даються конфіденційно, щоб ті хто просять і ті, до кого звертаються з проханням, не знали їх зміст.

Інструкція тим, «до кого звертаються з проханням»: «До вас будуть підходити люди, ваші колеги, які хочуть чогось від вас добитися. Постарайтеся сприймати їх окремо один від одного, кожного, як в перший раз.

Пам'ятайте, ви дуже зайняті, у вас є робота, але можете, виходячи з власних бажань, або відмовитися, або погодитися з їх проханням. Дійте по інтуїції, імпровізуйте».

Інструкція «тим, хто просить»: «Вам терміново знадобилося відлучитися з роботи, але в другій половині дня необхідно бути на важливій нараді. Спробуйте домовитися зі своїм колегою про те, щоб він замінив вас. Кожен повинен проявити найвищий рівень акторського

таланту, щоб переконати свого колегу сходити замість вас на нараду. Імпровізуйте».

Кожен з тих, хто просить, програє свою ситуацію, після чого викладач організовує в групі обговорення всіх міні-сюжетів. Однак головна роль відводиться в цьому обговоренні «тому, до кого звертаються з проханням». Він повинен відповісти на наступні питання: «Які почуття ви відчували при спілкуванні з кожним учасником і чому? З ким вам було приємніше спілкуватися і чому? Чому ви погодилися (не погодилися) замінити товариша на нараді? Які слова, жести або інші особливості поведінки «прохача» переконували вас в необхідності допомогти товаришеві?» та ін.

Викладач намагається під час дискусії звертати увагу учасників на ефективні вербальні і невербальні знаки позиції «знизу», специфіку відносин між учасниками при її застосуванні. У дискусії беруть участь всі, на заключному етапі виконання даної вправи вони роблять загальні висновки і підводять підсумки, відповідаючи на два питання:

- Що треба робити в ситуації прохання, щоб домогтися успіху?
- Яких дій краще уникати?

2.6. Вправа «Начальник» (позиція «зверху»)

Для виконання даної вправи необхідно вибрати за бажанням з групи учасників трьох «начальників» і одного «співробітника». Бажано, щоб вибрані на роль начальників відрізнялися за стилем спілкування.

Інструкція «начальникам»: «Вам належить повідомити співробітнику, що його заплановану відпустку переноситься. Постарайтеся зробити це так, щоб не зіпсувати подальших відносин з ним і зберегти взаєморозуміння. Імпровізуйте».

Інструкція «співробітнику»: «Вас викликає начальник. Ви не знаєте, про що він хоче говорити з Вами. Імпровізуйте».

Процедура проведення і обговорення підсумків цієї вправи аналогічна попередній.

2.7. Вправа «Ділова бесіда» (позиція «на рівних»).

Для виконання даної вправи необхідно за бажанням вибрати з групи учасників дві-три ігрові пари, де один учасник буде грати роль начальника, інший – підлеглого.

Ситуація: «Звільнення підлеглого за власним бажанням».

Інструкція «начальнику»: «До вас прийшов співробітник, який представляє для вас цінність в силу своєї високої кваліфікації і досвіду в роботі. Він хоче звільнитися, а ваше завдання – утримати його. Імпровізуйте».

Інструкція «підлеглому»: «У вас з'явилися деякі вагомі причини для звільнення з попереднього місця роботи. Ви знаєте, що начальник цінує вас, але ви теж знаєте собі ціну. Імпровізуйте».

Після того як кожна пара відіграє свій сюжет, відбувається обговорення результатів. Робляться висновки.

2.8. Вправа «Конфлікт»

Інструкція: «Вам зараз належить сформувати «банк ситуацій», куди увійдуть ситуації, в яких було важко домовитися, знайти спільну мову з партнером по спілкуванню, хоча обидва хотіли цього. Пропоновані вами ситуації можуть бути самими різними – в сім'ї, сфері ділових взаємодій, магазині, поїзді і т. д. Звертаю вашу увагу на те, що партнерів по сюжету повинно бути не більше двох».

Після того як «банк ситуацій» створений групою, необхідно, щоб ведучий і учасники спільно вибрали два-три найбільш характерних сюжета, що визначають ролі дійових осіб. Типаж людей, що беруть участь в конфліктній ситуації, повинен запропонувати той учасник, який описав розглянуту ситуацію. Потім вибираються актори, які програють ситуацію в режимі імпровізації.

При підведенні підсумків необхідно ретельно визначити і описати ті вдалі варіанти вирішення проблем, які були знайдені учасниками. Для цього викладач (ведучий) вдається до наступної схеми: після того як відіграні всі сюжети, знову обговорюються всі по черзі.

При підведенні підсумків викладач (ведучий) повинен обов'язково приділяти увагу обговоренню прийомів і методів вирішення конфліктів, відзначати найбільш продуктивні, аналізувати причини дозволу і невирішення конфліктів. Крім того, він повинен виділяти елементи технік співпраці, чітко формулювати рекомендації щодо розв'язання тієї чи іншої конфліктної ситуації.

При виконанні вправи викладач стимулює дискусії, що виникають в процесі обговорення. В кінці вправи відбувається обговорення результатів. Робляться висновки.

2.9. Вправа «Валіза»

Мета: забезпечення зворотного зв'язку учасників.

Інструкція: «Нам належить зібрати один одного в далеку подорож. Той, хто збирається в дорогу, повинен вийти з аудиторії, а інші почнуть «збирати його в далеку дорогу». Тільки в цей «чемодан» ми будемо складати не речі, а позитивні якості, які допоможуть «від'їжджаючому» в спілкуванні з людьми, і які ви цінуєте в ньому. Вам також доведеться нагадати нашому мандрівникові про негативні якості, які будуть заважати

в дорозі та які необхідно долати, щоб життя стало більш приємним і продуктивним».

Провести цю процедуру можна двома способами:

1. Вибрати секретаря, який буде записувати для кожного учасника всі названі позитивні і негативні якості. (Записуються тільки ті пункти, які знайшли підтримку у більшості присутніх). Для гарної «валізи» потрібно не менше 5–7 характеристик.

2. Кожен персонально записує на окремому листку позитивні та негативні якості мандрівника і складає їх у валізу (замість нього можна використовувати коробку з-під взуття). Другий варіант допустимий тільки в тому випадку, якщо учасники спільно працювали протягом декількох курсів і якщо ведучий довіряє їх соціальній зрілості для індивідуального здійснення такого виду роботи.

Учасникові, який виходив з кімнати, зачитується весь список, після чого він може задати будь-які питання групі.

В кінці вправи відбувається обговорення результатів. Робляться висновки.

2.10. Вправа «Вибір кар'єри»

Вам запропонували підвищення. На новій посаді вище заробітна плата і вона є престижною. Однак Ви не знаєте, чи буде дана робота приносити Вам задоволення, більше того, Ви припускаєтесь, що ні. Як Вам вчинити?

2.11. Вправа «Технологія пошуку роботи»

Ви керівник підрозділу підприємства. Резюме одного з кандидатів на вакантну посаду у Вашому відділі містить величезну кількість інформації про різні місця роботи даного спеціаліста (причому не більше 6 місяців на одному робочому місці). Яке Ваше відношення до цього? Як Ви будете проводити співбесіду з цим кандидатом?

2.12. Вправа «Фактори успіху на новій роботі»

Ви пропрацювали на підприємстві після закінчення університету декілька місяців. Вас викликає керівник відділу та повідомляє про необхідність відрядження до суміжного підприємства з приводу вирішення виробничих проблем. Однак, вчора Вас викликали до відділу кадрів та запропонували поїхати на курси підвищення кваліфікації до Києва. Який шлях до майбутньої кар'єри Ви вважаєте вірним?

2.13. Вправа «Оптимальне використання робочого часу»

а) Ви зайняті виконанням важливої та термінової справи. Вам зателефонували та просять проконсультувати з питання, яке є у компетенції Вашого заступника. Ваші дії?

б) У кінці робочого тижня виникла ситуація, коли Вам необхідно терміново виконати значну кількість завдань, які потребують уваги та зусиль. Яким чином Ви впораєтесь з ситуацією?

В заключній частині проводиться обговорення.

2.14. Ділова гра: Соціально-психологічні ознаки особистості та викривлення інформації.

Ситуація: Випадок в армії.

Полковник – майору:

– Завтра о 9:00 відбудеться сонячне затемнення, тобто явище, яке не буває кожен день. Необхідно особовий склад зібрати на плацу. Форма одягу повсякденна. Надавати пояснення щодо цього цікавого явища буду особисто. Якщо буде йти дощ та спостереження буде неможливим, особовий склад зібрати у спортивній залі.

Майор – капітану:

– За наказом командира завтра о 9.00 відбудеться сонячне затемнення. Якщо буде дощ, то передбачається зникнення сонця. Це явище будемо спостерігати у повсякденній формі у спортивному залі. Це буває не кожен день.

Капітан – лейтенанту:

– За наказом пана полковника завтра о 9.00 в спортзалі будемо відпрацьовувати зникнення сонця. Буде дощ чи ні – за наказом пана полковника. Це буває не кожен день.

Лейтенант – сержанту:

– Коли у спортзалі буде дощ, а це буває не кожен день, наш полковник зникне о 9.00 у своїй повсякденній формі.

Черговий – солдатам:

– Солдати, завтра повинен зникнути пан полковник. Таке відбувається не кожен день. На жаль!

Питання:

1. Які соціально-психологічні характеристики людей викликали, на Ваш погляд, викривлення інформації?
2. Чому викривлення мали характер, який відображений у ситуації?
3. Які психологічні фактори викликали викривлення інформації?

В заключній частині проводиться обговорення всього циклу вправ, робляться висновки. Відповідають на питання в заключній анкеті, тощо.

3. Ділові ігри та вправи за підтемою «Конфлікти»

3.1. Діагностика схильності до конфліктної поведінки Методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н. В. Гришиної

Мета: визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

Опис методики. На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовувався термін «вирішення конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Таким чином, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють в повній гармонії.

Однак, останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К. Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Звідси, згідно з підходом К. Томаса, наголос повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому, автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К. Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно цим двом вимірам, автор виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

- 1) змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
- 2) пристосування – на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
- 3) компроміс;
- 4) уникнення – відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;
- 5) співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.



Рис. 7. П'ять способів регулювання конфліктів за К. Томасом

К. Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К. Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар. Тест можна використати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

Інструкція. У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки.

Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикросів для себе.
Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.
Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.
25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
26. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28. А. Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.
Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
29. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	

7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Зробіть висновок _____

3.2. Вправа «Асоціації»

Нехай кожний скаже, із чим у нього асоціюється слово «конфлікт»? Який образ виникне у вашій уяві? Які думки, почуття, відчуття виникають при цьому? На що схожий «конфлікт»?

3.3. Вправа «Діалог»

Мета: допомогти учасникам навчитися розуміти позицію іншого, наголосити на важливості уточнення почутої інформації з метою зниження рівня ймовірності виникнення непорозумінь.

Хід вправи:

Учасники працюють в парах: один – мовець, а інший – його

відлуння. Мовець висловлює свою думку на тему «Чому виникають конфлікти в трудовому колективі», відлуння перефразовує висловлювання мовця, тобто повторює його твердження своїми словами. Якщо мовець задоволений відлунням, то говорить далі, якщо ні – виправляє його. Потім міняються ролями.

3.4. Вправа «Я-висловлювання»

Мета: ознайомити учасників з однією з комунікативних технік налагодження комунікації з іншими, яка мінімізує ризик виникнення міжособистісної напруженості.

Хід вправи:

Тренер пояснює, що існує два способи висловлювання своїх думок щодо подій, вчинків – Я-висловлювання та Ти-висловлювання. Ти-висловлювання містить, хоча і в прихованій формі, елемент звинувачення, оцінки, критики, що змушує співрозмовника захищатися, виправдовуватися, тому що апелює до почуття вини та сорому; може спричинити конфлікт, що починається не через проблему, а форму висловлювання.

Я-висловлювання – мовна конструкція, яка використовується як спосіб відвернення конфлікту у спілкуванні і полягає в повідомленні про власні потреби, почуття, оцінки у формі, що характеризується наявністю власного ставлення і відсутністю прямого осуду, спонукання, нав'язливості. Це спосіб утримати свою позицію не перетворюючи іншу людину на опонента.

Порівняйте:

«Я засмучуюсь, коли близькі мені люди не виконують своїх обіцянок» і «Ти мене зовсім не цінуєш, тому що пообіцяв і, як завжди, не зробив обіцяного!»;

«Мені неприємно, коли колеги за спиною обговорюють моє особисте життя» і «Вам, напевно, більше зайнятися нічим, раз ви перемиваєте мені кісточки».

Грамотно сформульоване Я-висловлювання дозволяє людині озвучити своє невдоволення ситуацією, що склалася, але при цьому нікого не звинувачуючи і не провокуючи додаткової напруженості.

Я-повідомлення складається з трьох частин:

1. Опис події («Коли я спостерігаю (зустрічаюся)...», «Коли я чую...», «Коли зі мною ...»).
2. Реакція – почуття («Я відчуваю...», «Я невдоволена, мені прикро, я роздратована, мені приємно, мене радує, мені жаль... тому що...»)
3. Бажаний результат («Я хотіла б...», «Я була б вдячна, якби ми...», «Я хотіла б, щоб ми спільно вирішили це питання...»).

Відпрацювання цієї техніки проводиться в парах. Учасники в ігровій формі по черзі висловлюють один одному якісь претензії у формі Ти-висловлювання. Після чого перефразовують претензію в жанрі Я-висловлювання, дотримуючись вище вказаної схеми побудови. Під час вправи учасники слідкують за своїми емоціями, почуттями, думками.

4. Психологічні тести

4.1. Психологічний клімат Вашого колективу (а)

Завдання: Оцінити, який прояв у Вашому колективі мають якості психологічного клімату, тобто оберіть ту оцінку, яка, на Ваш погляд, відповідає істині.

Оцінки:

- 3 – ознака виявляється у колективі завжди;
- 2 – ознака виявляється у більшості випадків;
- 1 – ознака виявляється інколи;
- 0 – виявляється однаково і ця, і інша ознака.

Таблиця 1

Психологічний клімат колективу

№ з/п	Ознаки психологічного клімату «А»	Оцінка	Ознаки психологічного клімату «В»
1	Переважає життєрадісний настрій	3210123	Переважає пригнічений настрій
2	Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії	3210123	Конфліктність у відносинах
3	У відносинах між групами у Вашому колективі існує взаємодопомога, взаєморозуміння	3210123	Групи конфліктують між собою
4	Члени колективу беруть участь у спільній діяльності	3210123	Негативне відношення до спільної діяльності, байдужість до спілкування
5	Успіхи або невдачі певних членів колективу викликають відверту участь, реакцію колективу	3210123	Успіхи або невдачі окремих членів колективу не хвилюють інших
6	З повагою відносяться до думки кожного члена колективу	3210123	Кожен вважає особисту точку зору головною та впевнений в тому, що тільки вона є вірною

7	Досягнення та невдачі колективу є цікавими і важливими для кожного члена колективу	3210123	Досягнення та невдачі колектива не цікавлять його членів
8	Якщо у колектива є труднощі, то має місце емоційне з'єднання, згуртованість колективу	3210123	Якщо у колектива є труднощі, то настає час взаємних обвинувачень, конфліктів
9	Існує відчуття гордості за групу, якщо її роботу позитивно оцінює керівник	3210123	До захоплення та похвали члени групи відносяться байдуже
10	Група активна, повна енергії	3210123	Група пасивна, інертна
11	Доброзичливе відношення до новачків, члени групи допомагають новачкам	3210123	Новачки відчують себе сторонніми, до них ставляться вороже
12	В групі існує справедливе відношення до усіх членів, існує підтримка слабких	3210123	Група поділяє членів колектива на «привілейованих» та «занедбаних», існує зневажливе відношення до слабких
13	Спільні справи, які захоплюють усіх членів колектива, бажання працювати в колективі	3210123	Групу неможливо підняти на спільну справу, кожен дбає лише про себе

Підсумки:

1. Додати оцінки лівої сторони у запитаннях 1-13 – сума А;
2. Додати оцінки правої сторони у запитаннях 1-13 – сума В;
3. Знайти різницю: $C = A - B$.

Якщо «С» дорівнює «0» або має від'ємне значення, то має місце яскраво виражений несприятливий психологічний клімат з точки зору індивіда. Якщо «С» більше ніж 25 балів, то у колективі сприятливий психологічний клімат. Якщо «С» менше 25 балів, то у колективі нестійкий психологічний клімат.

Середньо групову оцінку психологічного клімату розраховують за формулою:

$$C = \sum C / N,$$

де N – кількість членів колективу.

Питома вага осіб, які оцінюють клімат як несприятливий розраховується:

$$n(-c) / N \times 100\%,$$

де $n(-c)$ – кількість осіб, які оцінюють клімат як несприятливий;
 N – кількість членів колектива.

4.2. Тест визначення психологічного клімату в колективі (б)

1. З яким настроєм ви зазвичай ідете на роботу?
 - а) завжди з гарним настроєм;
 - б) з гарним настроєм частіше, ніж з поганим;
 - в) з байдужістю;
 - г) з поганим настроєм частіше, ніж з гарним;
 - д) завжди з поганим настроєм.
2. Чи подобаються вам люди, які працюють разом з вами?
 - а) так, подобаються вам люди, які працюють разом з вами;
 - б) багато хто подобається, деякі – ні;
 - в) байдуже;
 - г) деякі подобаються, але багато хто – ні;
 - д) ніхто не подобається.
3. Чи буває у вас бажання перейти в інший колектив?
 - а) ніколи не буває;
 - б) рідко буває;
 - в) мені все одно де працювати;
 - г) часто буває;
 - д) думаю про це постійно.
4. Чи влаштовує вас робота
 - а) роботою цілком задоволений;
 - б) швидше задоволений, ніж незадоволений;
 - в) робота мені байдужа;
 - г) швидше незадоволений, ніж задоволений;
 - д) зовсім незадоволений роботою.
5. Як, на вашу думку, до вас становиться адміністрація?
 - а) дуже добре;
 - б) добре;
 - в) байдуже;
 - г) швидше незадоволено;
 - д) дуже погано.
6. У якій формі до вас частіше звертається адміністрація?
 - а) переконують, радять, чемно просять;
 - б) частіше у ввічливій формі, іноді грубо;
 - в) мені це байдуже;
 - г) частіше в грубій формі, іноді чемно;
 - д) у грубій формі, що принижує гідність.

Обробка результатів. За відповідь на кожне питання отримуєте стільки балів, якій номер відповіді обрали: *a – 1, б – 2, в – 3, г – 4, д – 5.*

Загальна кількість балів:

6-12 балів – людина високо оцінює психологічний клімат у колективі, подобаються люди, з якими працює;

13-18 балів – людині швидше байдуже щодо психологічного клімату в колективі, імовірно, є інша група, де спілкування для неї значуще;

19-30 балів – людина оцінює психологічний клімат у колективі як дуже поганий.

4.3. Тест: «Розумова праця. Коли Ваша працездатність є найбільшою?»

1. Чи важко Вам прокидатися зранку?

Так (3); інколи (2); рідко (1); майже ніколи (0).

2. У який час Ви лягаєте спати?

Після 1 години ночі (3); з 23.30 до 1 (2); з 22.00 до 23.30 (1); до 22.00 (0).

3. Якому сніданку Ви надаєте перевагу у перший час після пробудження?

Ситний (3); менш ситний (2); обмежуюсь вареним яйцем а бутербродом (1); чашка чаю або кави (0).

4. Згадайте Ваші останні сварки вдома або на роботі (в період навчання). В якій час, як правило, це відбувається?

У перший половині дня (1); в другій (0).

5. Від чого Ви можете відмовитись з більшою легкістю?

Від кави або чаю зранку (2); від чаю ввечері (0).

6. Як легко, Ви порушуйте свої звички під час відпустки (канікул), які пов'язані з їжею?

Дуже легко (0); достатньо легко (1); важко (2); все залишається без змін (3).

7. Зранку Вас чекають важливі справи. На скільки раніше Ви будете лягати спати?

Більш ніж на 2 години (3); на 1-2 години (2); менш ніж на 1 годину (1); як завжди (0).

8. Як точно Ви можете оцінити проміжок часу, який дорівнює 1-ій хвилині?

Менше 1-єї хвилини (0); більше хвилини (2).

Як відомо, люди поділяються на тих, хто надає перевагу праці зранку, і тих, кому більше підходить вечірній час.

Якщо Ви отримали:

– Від 0 до 7 балів, то найбільш сприятливі для праці ранкові години;

– Від 8 до 13 балів – Ви аритмик;

– Від 14 до 20 балів – для праці більш сприятливі вечірні години.

5. Тестові завдання та ситуаційні задачі

1. Праця – це:

- а) доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних благ;
- б) вид трудової діяльності, занять, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
- в) матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату;
- г) немає вірної відповіді.

2. До соціальних характеристик праці відносять:

- а) поліоб'єктність, полісуб'єктність, багаторівневність;
- б) двоякість, багаторівневність, структурна упорядкованість, динамічність, суб'єктоцентризм;
- в) спільність дій, спільні інтереси, певна організація та управління;
- г) немає вірної відповіді.

3. Які з наведених функцій праці не відносять до соціальних:

- а) праця як засіб створення національного багатства;
- б) праця як основа людського життя;
- в) міра розподілу суспільного багатства;
- г) функція самовираження людини.

4. Головною спонукальною силою людини, групи, суспільства до праці є:

- а) інтерес;
- б) мотив;
- в) потреба;
- г) установка.

5. Потреба людини у одязі, житті, їжі – це:

- а) соціальна потреба;
- б) матеріальна потреба;
- в) духовна потреба;
- г) усі відповіді вірні.

6. Виробнича адаптація – це:

- а) жорстко фіксована в часі і просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюється людьми;
- б) свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника,

пов'язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації;

- в) процес взаємодії предметів праці, засобів праці і людини з метою створення матеріальних та духовних благ;
- г) процес взаємодії працівника із соціально-виробничим середовищем стосовно освоєння нової трудової ситуації.

7. Основою механізму трудової мотивації є :

- а) цінності;
- б) потреби;
- в) інтереси;
- г) установки.

8. Путівка на відпочинок – це:

- а) грошовий стимул;
- б) негрошовий стимул;
- в) моральний стимул;
- г) статусний стимул.

9. Безкоштовне харчування – це:

- а) моральний стимул;
- б) грошовий стимул;
- в) негрошовий стимул;
- г) соціальний стимул.

10. До ознак трудового колективу відносять:

- а) складність та відповідальність праці, наявність професійної освіти, рівень оплати праці;
- б) спільність дій та виробничих функцій, загальна мета, спільні інтереси, певна організація та управління;
- в) наявність трудової діяльності, яка визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
- г) склад та поєднання різних соціальних груп.

11. Трудовий колектив розглядається як соціальна організація:

- а) так;
- б) ні;
- в) іноді під впливом певних факторів;
- г) згідно законодавства країни.

12. Професія – це:

- а) вид занять, який потребує спеціальних знань, вмінь, навичок, що набуваються внаслідок освіти та практичного досвіду, і є достатніми для виконання певних професійних завдань;
- б) сукупність психофізіологічних якостей працівника, які визначають його придатність до певного виду праці;

- в) вид трудової діяльності, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
 - г) вірної відповіді немає.
13. До соціальних обмежень НЕ відносять:
- а) адміністративні рішення;
 - б) соціальні норми;
 - в) звичаї, традиції;
 - г) чіткий розподіл функцій на робочому місці.
14. Формальні санкції як система заходів впливу на поведінку людини включають в себе:
- а) відмову від контактів;
 - б) зауваження;
 - в) негативні емоції;
 - г) фізичний вплив.
15. Ставлення до праці включає в себе наступні елементи:
- а) потреби, мотиви, інтереси, цінності;
 - б) мотивацією трудової поведінки, реальна та вербальна трудова поведінка;
 - в) мотиваційне ядро та мотиваційну периферію;
 - г) соціальні обмеження та соціальні цінності.
16. Система поглядів на природу і суспільство, це:
- а) світогляд;
 - б) переконання;
 - в) ідеал;
 - г) потреби;
 - д) інтереси.
17. Переживання людиною відношення до красивого, це:
- а) моральні почуття;
 - б) інтелектуальні почуття;
 - в) естетичні емоції;
 - г) позитивні емоції;
 - д) стенічні емоції.
18. Стійке тривале почуття людини пов'язане з прагненням до якогось предмета, це:
- а) афект патологічний;
 - б) афект фізіологічний;
 - в) настрій;
 - г) фрустрація;
 - д) пристрасть.

Зробити висновок:

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пістун І. П. Безпека життєдіяльності: підручник / І. П. Пістун, В. І. Кочубей, 2023. 575 с.
2. Безпека життєдіяльності та цивільний захист : підручник / О. Г. Левченко та ін. Київ: КПП ім. Ігоря Сікорського, 2021. 268 с.
3. Психологічний дайджест. Збірка. Упорядник: Андрощук Л. П. Рівне: Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Рівненській області, 2018. 73 с.
4. Комфортна атмосфера в колективі – запорука успіху : методико-бібліогр. матеріали / Управління культури і туризму Харк. облдержадмін., Харк. обл. універс. наук. б-ка; ред.-уклад. Н. М. Грачова. Харків : ХОУНБ, 2017.
5. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник Текст / уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище, Вид. 2-ге, виправ. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 615 с.
6. Маслова С. О. Соціологія праці: Методичний посібник до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності «Економіка». Житомир: ЖДТУ, 2016. 96 с.
7. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Безпека життєдіяльності» для студентів усіх спеціальностей та форм навчання / І. В. Іванова, С. П. Гвоздій, Є. С. Майданюк, А. Г. Козикін, О. С. Багаєва, Л. М. Поліщук; ОНУ ім. І. І. Мечникова, біол. ф-т, каф. медичних знань та безпеки життєдіяльності. Одеса, 2009. 32 с. (С. 22–28).
<http://fs.onu.edu.ua/clients/client11/web11/metod/bio/ivanova.pdf>
8. Теоретичні та практичні підходи до безпечної життєдіяльності : метод. рек. / за заг. ред. С. П. Гвоздій; ОНУ ім. І. І. Мечникова, Біол. ф-т, Каф. медичних знань та безпеки життєдіяльності. Одеса: Букаєв В. В., 2016. 389 с.
<http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/29612>
9. Теплінг-тест
<http://eprints.zu.edu.ua/21169/1/%D0%9C%D0%B0%D0%B7%D1%8F%D1%80.pdf>
10. <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/17470/1/%D0%B3%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8E%D0%BA.pdf>

ДОДАТКИ

Мета додатків: виявлення та подолання емоційної напруженості; створення позитивного настрою. Опанування емоціями, можливість розвивати волю, увагу; формування звички до самоспостереження та самозвіту, підвищення стійкості та лабільності вищої нервової діяльності.

Виконання деяких вправ і методик дозволяє скинути втому та напругу.

Додаток 1

1. Методика «Вихід з важких життєвих ситуацій»

Люди по-різному виходять зі скрутних життєвих ситуацій, у тому числі таких, які пов'язані з педагогічною роботою. Одні миряться з проблемами, неприємностями, пристосовуються до них, вважають за краще «пливти за течією». Інші проклинають долю, емоційно розряджаються і, в кінцевому рахунку, також заспокоюються, фактично не вирішуючи ніяких проблем. Треті замикаються в собі і намагаються «не бачити» проблем. Четверті реагують якимось по-іншому.

Способи зняття гострого стресу

Проти стресове дихання. Повільно виконуйте глибокий вдих через ніс; на піку вдиху на мить затримайте дихання, після чого зробіть видих як можна повільніше. Це заспокоює настрій. Постарайтеся уявити собі, що з кожним глибоким вдихом і тривалим видихом ви частково рятуєтеся від стресової напруги.

Хвилинна релаксація. Розслабте куточки рота, зволожите губи. Розслабте плечі. Зосередьтеся на виразі свого обличчя і положенні тіла: пам'ятайте, що вони відображають ваші емоції, думки, внутрішній стан. Цілком природно, що ви не хочете, щоб оточуючі знали про ваш стресовий стан. В цьому випадку ви можете змінити «мову обличчя і тіла» шляхом розслаблення м'язів і глибокого дихання.

Інвентаризація. Озирніться навколо і уважно огляньте приміщення, в якому ви перебуваєте. Звертайте увагу на найдрібніші деталі, навіть якщо ви їх добре знаєте. Повільно, не кваплячись, подумки переберіть всі предмети один за іншим в певній послідовності. Постарайтеся повністю зосередитися на цій «інвентаризації». Говоріть подумки самому собі: «Коричневий письмовий стіл, білі фіранки, червона ваза для квітів» і т. д. Зосередившись на кожному окремому предметі, ви відверне себе від внутрішньої стресової напруги, спрямовуючи свою увагу на раціональне сприйняття навколишнього оточення.

Зміна обстановки. Якщо дозволяють обставини, залиште приміщення, в якому у вас виник гострий стрес. Розберіть подумки це

приміщення (якщо ви вийшли на вулицю, то навколишні будинки, природу) «по кісточках», як в способі «Інвентаризація».

Руки-батоги. Встаньте, ноги на ширині плечей, нахиліться вперед і розслабтеся. Голова, плечі і руки вільно звисають вниз. Дихання спокійне. Фіксуйте це положення 1-2 хвилини. Зосередьте свою увагу на руках, які вільно бовтаються. В кінці дуже повільно піднімайте голову (так, щоб вона не закрутилася).

Зміна діяльності. Займіться якою-небудь діяльністю, почніть прати білизну, мити посуд, або робити прибирання, якщо вдома. Наведіть порядок на робочому місці, займіться якимись звичними посадовими обов'язками, в які можна «зануритися з головою». Будь-яка діяльність, і особливо фізична праця, в стресовій ситуації виконує роль громовідводу – допомагає відволіктися від внутрішньої напруги.

Музика. Якщо вас добре заспокоює музика, включите що-небудь повільне. Постарайтеся вслухатися в неї, сконцентруватися на ній (локальна концентрація). Пам'ятайте, що концентрація на чомусь одному сприяє повній релаксації, викликає позитивні емоції. Слідкуйте за своїми думками, не давайте собі думати про проблему.

Нескладна інтелектуальна діяльність. Візьміть калькулятор або папір і олівець і постарайтеся підрахувати, скільки днів ви живете на світі (число повних років помножите на 365, додаючи по одному дню на кожен високосний рік, і додайте кількість днів, що минув з останнього дня народження). Така раціональна діяльність дозволить вам переключити свою увагу. Постарайтеся згадати який-небудь особливо примітний день вашого життя. Згадайте його в найдрібніших деталях, нічого не пропускаючи. Спробуйте підрахувати, яким за рахунком був цей день вашого життя.

Бесіда на абстрактні теми. Поговоріть на якусь абстрактну тему з будь-якою людиною, що знаходиться поруч: сусідом, товаришем по роботі. Якщо поруч нікого немає, можна зателефонувати або поспілкуватися з кимось через інтернет. Бесіда – відволікаюча діяльність, яка здійснюється «тут і зараз» і покликана витіснити з вашої свідомості внутрішній діалог, насичений стресом. Людина – дуже соціальна істота. У бесіді можна забути про що завгодно.

2. Комплекс саморегуляції (аутогенне тренування)

Аутогенне тренування дає можливість опанувати емоції, розвиває волю, увагу, формує звичку до самостереження та самозвіту, підвищує стійкість та лабільність вищої нервової діяльності.

Аутогенне тренування включає два ступені – нижчий і високий.

Перший ступінь складається із шести вправ, що впливають на вегетативні функції.

«Тяжкість» – максимальне розслаблення м'язів. Відпрацьовується м'язова релаксація за допомогою образного уявлення про відчуття тяжкості, що розвивається в правій руці, потім лівій руці, далі в правій нозі, потім в лівій нозі і тулуб.

«Тепло» – довільне розширення кровоносних судин у тій же послідовності, треба домогтися відчуття тепла.

«Серце» – регуляція ритму серцебиття.

«Дихання» – регуляція та нормалізація дихання.

«Прохолода в області чола» – використання чуттєвих уявлень прохолоди, вітерця, що освіжає голову.

Другий ступінь – це медитативні вправи, які впливають на психічні функції, такі як увага, уява, мислення, воля, емоції. Приступати до них можна лише після того, як освоєні вправи першого ступеня та відчуття, що викликаються у всіх шести вправах, досягаються швидко (приблизно протягом 30-40 сек.).

Відпрацювання медитативних вправ починають у положенні лежачи на спині, руки злегка зігнуті в ліктьових суглобах, ноги розташовані вільно (надалі доцільно виконувати вправи сидячи у зручній позі). Відпрацьовуються вони в умовах повного спокою, усамітнення без поспіху. Тренована людина здатна легко ігнорувати всілякі перешкоди, виконуючи вправи за будь-яких умов. Практика показує, що запам'ятовування послідовності дій відбувається швидше та ефективніше при використанні магнітофонного запису тексту.

Перші кілька хвилин кожної вправи присвячуються пошуку зручного розташування. Після того як досягнуто стан максимального спокою, починається фаза самонавіювання з промовленням однієї фрази. Цю фразу необхідно скорочувати на одне слово при кожному повторенні. Наприклад: «А зараз / я дуже / хочу / щоб / моя / права / рука / стала / важкою ... Я перемикаю увагу на ліву руку. Я дуже хочу, щоб моя ліва рука стала важкою...»

Далі слідує основна змістовна частина, яка складається з установок, характер яких відповідає завданням виконуваної вправи. Після основної змістовної частини слідує завершальна фаза, у процесі якої організм готується до переходу в активний стан, для чого застосовуються такі формулювання: «Я добре відпочив. Я відчуваюся свіжим. Я дуже спокійний. Спокій дає мені впевненість, силу, здоров'я. Я відчуваюся бадьорим та енергійним» і т. д. Якщо вправа націлена на нормалізацію сну, формулювання завершальної фази змінюються на протилежні: «Я

розчиняюся у спокої. Спокій перетворюється на дрімоту. Я починаю засипати...»

З метою само- та взаємодопомоги щодо підвищення стресостійкості можна використовувати *метод Х. Алієва «Ключ»*. Цей метод дозволяє знайти індивідуальний спосіб досягнення оптимального психоемоційного стану. В основі методу лежить ідеомоторне тренування.

На відміну від аутотренінгу, що передбачає послідовне освоєння кожної вправи та перехід до наступного кроку тільки при повному досягненні необхідного стану, метод Х. Алієва «Ключ» дозволяє швидко досягти ефекту розслаблення та зняття психомоторної напруги.

Даний метод ґрунтується на саморегуляції без зовнішнього впливу з боку фахівців. Для входження в оптимальний психоемоційний стан необхідно знайти свій власний «ключ». Навчаючись керувати ідеомоторними рухами, людина навчається керувати своїм станом. Яким чином це досягається?

Інструкція

Насамперед, необхідно провести тест на «стислість» шляхом перебору трьох базових прийомів.

Базові ідеомоторні прийоми:

розведення рук: уявіть собі, що витягнуті перед собою руки починають плавно розходитися в сторони без ваших м'язових зусиль, як автоматично;
зведення рук: уявіть собі їхній зворотний рух;
підйом руки (рук): уявіть собі, що ваша опущена рука (руки) спливає нагору, як, наприклад, у космонавта в невагомості.

Якщо жоден із прийомів не виходить – значить, ви затиснуті. Зробіть будь-яку фізичну вправу і знову повторіть прийом на «стислість». Для зняття нервових затискачів необхідно повторити кілька разів той ідеомоторний прийом, який найкраще виходить. Увага! Коли тіло починає переходити в режим автоколювання, допомагаючи цьому процесу, шукайте ритм гармонійного автоколювання вперед або назад по колу. Цим способом можна тренувати координацію. Вправи можна виконувати стоячи або сидячи.

Під час виконання прийомів слід пам'ятати, які результати ви хочете отримати (наприклад, покращення самопочуття, бадьорість, ясність тощо).

Прийом «Політ»

Встаньте, заплющити очі, руки опустіть уздовж тіла. Подумки зосередьтеся на руках і спробуйте підняти їх вгору, в сторони без напруги. Уявіть собі, що ви летите високо над землею.

Прийом «Розбіжність рук»

Встаньте, заплющте очі, руки витягніть перед собою. Подумки зосередьтеся на руках і спробуйте розвести їх у сторони, не напружуючи. Підберіть собі зручний образ, що дозволяє досягти цього руху.

Прийом «Сходження рук»

Встаньте, закрийте очі, руки убік. Подумки зосередьтеся на руках і спробуйте їх звести, не напружуючи. Підберіть собі зручний образ, що дозволяє досягти цього руху.

Прийом «Левітація руки»

Руки опущені. Налаштуйтеся, щоб рука полегшала і почала підніматися, спливати. Якщо цей прийом не виходить, необхідно шукати інший рух або спробувати його виконати після інших рухів.

Прийом «Автоколивання тіла»

Встаньте, заплющити очі, руки опустіть уздовж тіла. Починайте повільно розгойдуватися, подумки підбираючи свій темп і ритм руху, поступово домагаючись повного розслаблення всього тіла. Головне – шукати приємний ритм та темп розгойдування.

Прийом «Рух головою»

Стоячи або сидячи, механічно обертайте головою у пошуку приємного ритму та приємних точок повороту. Слід обходити болючі та напружені місця. Приємна точка повороту – це точка релаксації. Завдання – знайти такий рух, який дається легко, з мінімальним зусиллям, із приємними відчуттями, які хочеться продовжувати.

Основне завдання – навчитися подумки досягати оптимального психоемоційного стану. При стресі, виконуючи описані вправи, можна швидко та ефективно відновити свої сили та взяти під контроль почуття та емоції. Вплив на тілесні реакції з допомогою довільної зміни фізіологічних параметрів організму з досягненням спокою – це, власне, і є саморегуляції.

Самомоніторинг

Пропонований нами варіант самомоніторингу стану впроваджено як обов'язковий елемент психофізіологічної підготовки та використовується для «самоконтролю-саморегуляції» льотчиків (В. Л. Марищук), а також спеціалістів різних екстремальних професій.

Мета самомоніторингу – виявлення та довільне подолання емоційної напруженості.

Інструкція

Необхідно подумки переміщати по тілу фокус уваги за допомогою наступних питань:

- Як моя міміка?
- Як мої м'язи? Чи немає скутості?

- Як я дихаю?

При виявленні негативних ознак вони доволіно усуваються за допомогою інших технік саморегуляції: регулюється поза, розслаблюються м'язи, нормалізується дихання, створюється міміка впевненого спокою.

Насамперед необхідно освоїти базову техніку саморегуляції дихання.

- Сядьте та займіть зручне положення.
- Покладіть одну руку на область пупка, другу – на груди (ці маніпуляції необхідно виконувати тільки на початковому етапі освоєння техніки, щоб запам'ятати правильну послідовність дихальних рухів і відчуттів, що виникають).
- Зробіть глибокий (що триває не менше 2 сек.) вдих, набираючи повітря спочатку в живіт, а потім заповнюючи їм усі груди.
- Затримайте дихання на 1-2 сек.
- Видихайте повільно і плавно протягом 3 секунд. Видих повинен бути довшим за вдих.
- Знову зробіть глибокий вдих без зупинки та повторіть вправу.

Вправа повторюється 4-5 разів поспіль. Уникайте прагнення до його виконання з першого разу. Необхідно пам'ятати, що при використанні цієї техніки може виникнути запаморочення. Це зумовлено індивідуальними особливостями. У разі виникнення запаморочення скоротіть кількість циклів за один підхід. Техніку саморегуляції дихання можна і важливо використовувати не тільки у моменти психоемоційного напруги, а й протягом дня від 5 до 15 разів, приділяючи їй виконанню 1 хвилину. Ця техніка чудово допомагає зняти емоційне збудження, стан напруженості тощо.

Як прості техніки роботи з емоціями можна використовувати **техніку парадоксальної інтенції (наміру) В. Франкла.**

Інструкція

Досвід показує, що переживання виникають мимовільно, незалежно від нашого рішення. Спробуйте прямо зараз викликати в собі тривогу, намагайтеся щосили, кажіть собі: «Ти повинен страшенно розтривожитися. Хвилюйся, тривожся, ще сильніше!..» Напевно, тривога не виникла. Прямий намір відчуття якесь почуття хіба що паралізує тимчасово здатність відчувати його. На підставі цього було сформульовано одне з правил психотехніки переживання: «Якщо ви хочете позбавитися небажаного стану або послабити його, спробуйте зробити прямо протилежне – викликати чи посилити його відчуття» [1]

3. Ліквідація наслідків надзвичайної ситуації

– Запевнити студентів у тому, що про них подбають і що педагогічний колектив готовий до випробування, що випало на його частку.

– Підтримувати стабільність у закладі вищої освіти.

– Забезпечити батьків та викладачів необхідною інформацією.

– Психологи та консультанти повинні бути готові до надання підтримки та консультування у разі потреби.

– Виділити час для обговорення того, що сталося.

– Направити учнів із найбільшою тривожністю, страхом, дезадаптивною поведінкою на додаткову консультацію до фахівця.

– Поінформувати батьків.

– Надати можливість для здійснення дій, що допомагають.

– Звернути увагу на дітей, які нещодавно пережили тяжку, травматичну подію, здійснити додаткову підтримку та допомогу.

– Не допускати ярликів та звинувачень.

– Пам'ятати, що реакція на травматичну подію залежить як від індивідуальних, так і вікових характеристик людей.

При організації заходів щодо ліквідації наслідків кризової ситуації, як і за будь-якої операції, що зачіпає велику кількість людей, необхідно пам'ятати про те, що всі кроки повинні здійснюватися за добре продуманим планом.

До групи, яка приймає план дій щодо ліквідації наслідків, входять: керівник освітньої установи, головні адміністратори, представники служби безпеки, консультанти, викладачі та інші особи, які відповідають за проведення антикризових робіт. Планується проведення загальних зборів, групова та індивідуальна робота. Визначаються час, місце та відповідальні за проведення заходів.

4. Як допомагати тим, хто пережив травму

1. Заохочуйте людину розповісти вам про її почуття.

2. Не чекайте, що чоловік справлятиметься з травмою краще, ніж жінка.

3. Говоріть постраждалому про свої почуття і ваш жаль про завданий йому біль.

4. Нагадуйте, що переживання людини є нормальними.

5. Не намагайтеся запевняти, що все буде добре, це неможливо.

6. Не намагайтеся нав'язувати свої пояснення, чому все сталося.

7. Не кажіть потерпілому, що ви знаєте, що він переживає. Ви цього не знаєте.

8. Будьте готові взагалі говорити. Потерпілому може бути достатньо того, що ви поряд.

9. Говоріть вашим друзям та сім'ї про свої почуття. Пам'ятайте, що, хоч ви самі і не були жертвою травми, допомагаючи потерпілому, ви можете також виявитися травмованим.

10. Говоріть вашим друзям та сім'ї про ті незвичні фізичні відчуття, які можуть бути пов'язані з вашою роботою.

11. Не бійтеся, якщо потерпілий просить про більш дієву допомогу – наприклад, звернення до професіонала. І вдайтеся за потребою до такої допомоги самі.

12. Постарайтеся не проектувати ваші власні почуття на те, що відбувається навколо. Кожен переживає те, що відбувається по-своєму.

13. Не бійтеся запитувати, як людина справляється із травмою. Але не ставте запитань про деталі травми. Якщо людина про це говорить, слухайте його. Найкраще – йти за ним.

14. Не складайте жодних планів відновлення для постраждалого та для себе.

Додаток 2

Методика: «Правила поводження в колективі»

1. Будьте більш терпимі з людьми. Прийміть право кожного колеги бути самим собою. Якщо ви не можете відразу зрозуміти мотиви поведінки людини, це ще не означає, що вона не права. Ви не можете знати все, тому не поспішайте засуджувати співробітників вашого колективу за будь-які вчинки чи слова.

2. Придивіться до людей, які, на вашу думку, не зовсім дружельно налаштовані по відношенню до вас. Подумайте, які мотиви можуть ними керувати. Не провокуйте недругів на конфлікт. Якщо з таким колегою вам не доводиться часто перетинатися по робочих моментах, постарайтеся звести контакти з ним на «ні».

3. Не приймайте нападки колег на свій рахунок. Те, що вони недолюблюють вас, їх особиста проблема. До вашої компетенції або особистісним якостям вона не має відношення. Не дозволяйте недобррозичливцям занижувати вашу самооцінку і зменшувати ваш робочий ентузіазм. У вас є інформація про всі ваші трудові звершення і ви самі знаєте, що гідні любові і поваги.

4. Не варто погіршувати відносини з вашим безпосереднім керівником. Не сперечайтесь з ним у відкриту. Слідкуйте за тоном при розмові або листуванні з начальством. Ваша позиція з керівництвом повинна бути на рівних. Не варто прогинатися під ту людину, яка йде попереду вас по кар'єрних сходах. Але зі словами варто бути акуратніше.

5. Підтримуйте корпоративні традиції. Відзначаєте свята разом з колегами, якщо на вашому робочому місці це прийнято. Іноді варто принести що-небудь до чаю, щоб пригостити співробітників, або привезти дрібні сувеніри колегам з відпустки. Беріть участь в корпоративах.

6. Не протиставляйте себе колективу. Не намагайтесь здаватися розумнішим, досвідченішим або більш інтелігентнішим за колег. В іншому випадку ви можете опинитися не просто на самоті, але і в немилості у більшості людей. Намагайтесь встановити контакт з кожною людиною, з яким вас пов'язує робота. Напевно у вас є якісь точки дотику або спільні теми для обговорення.

7. Ставтеся до роботи і до всіх проблем, що з нею пов'язані, в тому числі і неприємні миті у відносинах з колективом, адекватно. Це всього лише місце, де ви працюєте. Якщо ситуація зайде надто далеко, у вас є свобода вибору. Дійте у власних інтересах і змініть і роботу, і колектив.

Додаток 3

Методика «Добрі справи»

Фахівці стверджують, що добрі справи позитивно впливають на наше психофізіологічне здоров'я. З'ясувалося, що стан людини, охопленої добротою, організм сприймає як позитивний стрес і виробляє величезну кількість захисних речовин. Тому по-справжньому добрі люди набагато рідше хворіють. До того ж, у стані «пориву доброти» виробляються гормони, що активізують розумову діяльність і збуджують творчий потенціал.

Інструкція. Пропоную відповісти на 12 тверджень тесту «Бути добрим вигідно», де ви зможете оцінити свій ступінь доброти. Будь ласка, дайте відповіді на запитання анкети. Довго не думайте, пам'ятайте, що перша відповідь, яка вам спала на думку – найправильніша.

Якщо ви згодні з твердженням, відповідайте «так», якщо не згодні – «ні». Коли закінчите, підрахуйте кількість ствердних відповідей.

Таблиця 2

Добрі справи

№ з/п	Запитання анкети	Відповідь
1.	У тебе є гроші. Чи міг би ти витратити все на подарунки друзям?	
2.	Приятель розповідає про свої проблеми. Але це тебе не надто хвилює. Чи даси йому зрозуміти це?	
3.	Твій партнер по грі грає погано. Чи ти інколи піддаєшся, щоб йому було приємно?	
4.	Чи часто говориш людям приємні слова?	
5.	Ти не любиш злі жарти та розіграші?	
6.	Чи зможеш терпляче вислуховувати те, що тебе абсолютно не цікавить?	
7.	Ти доброзичлива людина?	

8.	Чи вмієш ти на практиці застосовувати свої здібності?	
9.	Чи не кидаєш гри, коли починаєш програвати?	
10.	Чи охоче виконуєш прохання?	
11.	Якщо ти впевнений, що правий, чи слухаєш співрозмовника?	
12.	Чи віджартовуєшся, коли з тебе насміхаються?	
	Сума ствердних відповідей	

Інтерпретація результатів:

10-12 відповідей «так» – ви доброзичлива людина, намагаєтеся допомагати іншим, при цьому зважаєте всі «за» і «проти».

6-9 відповідей «так» – ви не дозволите образити себе, а також інших.

1-6 відповідей «так» – ви дуже любите себе.

Додаток 4

Методика «Мотування»

Подумайте і згадайте свої перші відчуття, які ви відчули, в перший день роботи.

Візьміть чистий аркуш паперу і випишіть в стовпчик всі плюси і мінуси своєї роботи.

Пам'ятайте, що навіть в поганому можна знайти щось позитивне.

Про що потрібно пам'ятати, намагаючись відповісти собі на питання, чому і за що я люблю або не люблю свою роботу. Якщо Ви вже думаєте про трудові будні, намагайтеся згадувати тільки про те, що приносить вам задоволення.

Варто подумати і про те, що знайти хороше робоче місце в наші дні не так вже й просто – вам знову доведеться відвідувати співбесіди, регулярно відправляти резюме, шукати відповідні вакансії на біржах праці і сайтах оголошень. Особливо важко буде знайти нове місце тим, у кого є маленькі діти – не всі роботодавці поставляться з розумінням до потреб працюючої матері.

Чи варто здійснювати необдуманий вчинок і звільнитися з звичного робочого місця, піддавшись поганому настрою і негативним емоціям? Вивчіть ринок вакансій, зробіть пару дзвінків з приводу можливого працевлаштування і зрозумієте самі – так чи погана ваша служба насправді.

Запам'ятайте, що звільнитися Ви зможете в будь-який момент, і зробити це простіше, ніж влаштуватися на хорошу посаду. Всі ці поради і рекомендації покликані допомогти впоратися з тимчасовими труднощами навчитися ставитися до неї з правильної точки зору.

Вправа «Покажи слово»

Мета: Зняти емоційне напруження, створити позитивний настрій, усвідомлення учасниками важливості вербального спілкування; показати учасникам, що необхідною умовою організаторських здібностей є досить гарна реакція, вміння «не пасувати», боротися до кінця.

Інструкція:

Учасники об'єднуються в три групи, стають в шеренгу один за одним. До викладача підходять перші учасники і отримують слово (назву предмета, написану на папері), яке потрібно показати за допомогою пантоміми (без слів) наступному учаснику і так до кінця шеренги. Той учасник, який стоїть в кінці шеренги повинен підійти до дошки і намалювати той предмет, що він зрозумів.

Вправа «Оркестр»

Інструкція: «Зараз група перетвориться в оркестр. Наша задача зіграти якусь мелодію спільними зусиллями. Нехай кожен вибере для себе інструмент і той звук, який він буде видавати в загальному хорі. Звук може бути будь-яким: постукування, позвяківання, посвист і т. д. Покажіть, хто який звук вибрав».

Ведучий як диригент організовує оркестр і виконує твір. Важливо домогтися того, щоб інструменти звучали хоча б в деякій мірі в унісон. Припустимо включати запис з веселою мелодією. В ході його виконання скидаються втома і напруга.

Вправа «Асоціативний тест»

Зміст вправи. Викладач зачитує слова (іменники). Здобувачі повинні до кожного слова як можна швидше сказати слово-асоціацію. Наприклад:

огірок – помідор	тарілка – суп	машина – дорога
дорога – асфальт	пошта – лист	букви – книжка
школа – парта	дощ – парасолька	чобіт – нога
ліс – шишка	м'яч – волейбол	риба – вода
мед – бджілка	зима – сніг	глобус – географія
Різдво – свято	олівець – малюнок	

Той, хто перший сказав слово-асоціацію, отримує від тренера жетон. По закінченні вправи з'ясовується, у кого з учасників більше всього жетонів. Він оголошується «лідером».

Асоціативний тест можна проводити в парах.

Вправа «Невербальні етюди»

Кожній групі студентів пропонується невербально показати етюд: розмова з батьками; весела вечірка; «новенький» у групі; вербальна та невербальна інформація; знову невдача; збір колективу; вихідний.

Навчальне видання

ОСНОВИ ФІЗІОЛОГІЇ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ САНІТАРІЇ

Частина 2.

Психофізіологічні вимоги до умов праці

ЕЛЕКТРОННІ МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

для проведення практичних занять з курсу
«Безпека життєдіяльності та основи охорони праці»

Електронне практичне видання

Укладачі:

Устянська Ольга Володимирівна

Гвоздій Світлана Петрівна

Поліщук Любов Миронівна

Рижко Ірина Леонідівна

Пєнов Вадим Васильович

В авторській редакції

Затвердж. авт. 24.02.2025. Шрифт Times New Roman.
Системні вимоги: операційна система сумісна з програмним забезпеченням
для читання файлів формату PDF.
Обсяг 0,9 МБ. Зам. № 2916.

Видавець і виготовлювач
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4215 від 22.11.2011 р.
вул. Університетська, 12, м. Одеса, 65082, Україна
Тел.: (048) 723 28 39, e-mail: druk@onu.edu.ua