

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

06-05-131M

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять та самостійної роботи
з навчальної дисципліни

«Психологія праці»

для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
за освітньо-професійною програмою
«Бізнес-аналітика» спеціальності 051 «Економіка»
денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-методичною
радою з якості ННІЕМ
Протокол №6 від 21.03.2023 р.

Рівне – 2023

Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня, які навчаються за освітньо-професійною програмою «Бізнес-аналітика» спеціальності 051 «Економіка» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Самолюк Н. М. – Рівне : НУВГП, 2023. – 37 с.

Укладач: Самолюк Н. М., к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальний за випуск: Міщук Г. Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

ЗМІСТ

Загальні положення.....	3
Програма навчальної дисципліни.....	3
Питання, тести та практичні завдання за темами.....	4
Рекомендована література.....	25
Додатки.....	27

© Н. М. Самолюк, 2023
© НУВГП, 2023

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія праці» є отримання студентами теоретичних знань щодо закономірностей функціонування форм психічної діяльності в процесі праці, соціально-психологічних і мотиваційних механізмів ефективної праці, психофізіологічних особливостей різних видів праці та ін.

Основними завдання вивчення навчальної дисципліни «Психологія праці» є формування у здобувачів вищої освіти:

– базової системи знань щодо теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів психології праці;

– навичок і вмінь самостійно розробляти і обґрунтовувати заходи щодо раціоналізації режимів праці та відпочинку, трудових процесів, а також віднаходити оптимальні шляхи покращення умов праці та збереження психосоматичного здоров'я працівника.

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

Загальні засади психології праці

ТЕМА 1. Основні аспекти психології праці.

Предмет та завдання навчальної дисципліни. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами. Методи дослідження психології праці.

ТЕМА 2. Форми психічної діяльності людини.

Психічні процеси в трудовій діяльності (відчуття, мислення, пам'ять, увага і воля). Психічні (емоційні) стани в процесі праці. Психічні властивості особистості (темперамент, характер, здібності).

ТЕМА 3. Психологія працездатності та функціональних станів.

Суть працездатності та втоми людини. Функціональні стани організму людини в процесі праці. Динаміка працездатності і характеристика її фаз. Показники і методика оцінки працездатності та втоми. Заходи щодо підвищення працездатності працівників та запобігання їх перевтомі.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

Людина як суб'єкт праці

ТЕМА 4. Психологічні особливості праці в організації.

Психологічна характеристика виробничого колективу. Соціально-психологічний клімат. Сумісність працівників.

ТЕМА 5. Стреси та конфлікти в професійній діяльності.

Види стресу. Причини стресу (стресори). Методи подолання стресу. Сутність, структура та причини виникнення конфлікту. Управління виробничими конфліктами.

ТЕМА 6. Психологія трудової мотивації та розвитку особистості.

Професійна адаптація та дезадаптація. Кар'єрне становлення. Кризи професійного розвитку. Синдром «емоційного вигорання». Сутність та класифікація мотивів. Управління мотивацією праці.

3. ПИТАННЯ, ТЕСТИ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Назвіть і охарактеризуйте аспекти праці.
2. Охарактеризуйте працю з психологічного боку.
3. Яких навантажень зазнає людина у процесі праці?
4. У чому полягає відмінність між фізичною, розумовою та сенсорно-напруженою працею?
5. Що є предметом психології праці?
6. На яких методологічних принципах вона базується?
7. Які методи дослідження використовує психологія праці?
8. Які теоретичні і практичні завдання організації праці вирішує психологія праці?

Тестові завдання для самоконтролю

1. *Предметом психології праці є:*
 - а) закономірності динаміки фізіологічних функцій людини;
 - б) фізіологічні закономірності функціонування організму;
 - в) психіка людини в умовах виробництва;
 - г) життєдіяльність організму людини у процесі праці;
 - д) правильна відповідь відсутня.
2. *До основних психологічних ознак праці відносять:*
 - а) свідоме передбачення результату праці у вигляді образів, моделей, знань;

б) усвідомлення працівником обов'язковості досягнення соціально значущої мети внаслідок реалізації засвоєної програми дій та відповідальності за досягнення результату;

в) свідомий вибір, застосування, вдосконалення знарядь і методів праці, що вимагає від працівника активізації пізнавальних процесів, професійного зростання, зацікавленості в інноваціях;

г) усвідомлення міжособистісних виробничих відносин;

д) усі відповіді вірні.

3. *Завданнями психології праці є:*

а) вивчення потенційних можливостей психіки людини;

б) обґрунтування практичних заходів щодо підвищення працездатності та запобігання перевтомі працівників;

в) оптимальна організація трудової діяльності з метою якомога повнішої реалізації творчого потенціалу працівника;

г) створення умов оптимальної життєдіяльності з метою підвищення ефективності праці;

д) правильні відповіді а) та в).

4. *З якими науковими галузями «Психологія праці» НЕ взаємопов'язана:*

а) інженерна психологія;

б) психологія управління;

в) фізіологія і психологія праці;

г) ергономіка;

д) вірна відповідь відсутня.

5. *До основних методів, що застосовуються у психології праці, належать:*

а) спостереження;

б) експеримент;

в) тести;

г) бесіда, інтерв'ю;

д) усі відповіді вірні.

Практичні завдання

Завдання 1

Розробіть форму анкети для опитування кандидатів на вакантну посаду _____ (визначає викладач) з метою виявлення їх важливих особистісних та професійних якостей, необхідних для зайняття посади.

Завдання 2

Розробіть питання для структурованого інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду _____ (визначає викладач) з метою виявлення їх мотиваційної зорієнтованості.

ТЕМА 2. ФОРМИ ПСИХІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Що таке відчуття? Якими властивостями вони характеризуються?
2. Що таке сприймання? Які властивості сприймання вам відомі?
3. Які особливості зорового та слухового сприйняття необхідно враховувати при організації праці?
4. Що таке пам'ять і з яких психічних процесів вона складається?
5. За якими ознаками виокремлюються різні види пам'яті?
6. Якими показниками оцінюється продуктивність пам'яті?
7. Що таке мислення і за допомогою яких операцій воно здійснюється?
8. Які є види мислення і в чому полягає їх суть?
9. Що таке увага та яке вона має значення у процесі праці?
10. Як виявляються у процесі праці різні види уваги?
11. Що таке воля і які функції вона виконує в трудовій діяльності?
12. Які позитивні та негативні вольові якості вам відомі?
13. Що таке психічний стан і які ви знаєте форми психічних станів?
14. Що таке емоції і почуття, в чому їх відмінність?
15. Які функції виконують емоції у процесі праці?
16. Що таке темперамент?
17. Чим зумовлені відмінності в темпераментах людей та якими властивостями характеризується темперамент?
18. Дайте характеристику представникам окремих темпераментів у трудовій сфері.
19. Що таке характер і які групи властивостей виокремлюються в його структурі?
20. Як позначається характер на стратегії поведінки і діяльності людини?
21. Що ви розумієте під акцентуацією характеру? Як вона може проявлятися в процесі діяльності?
22. Що таке здібності і як вони проявляються в діяльності?
23. Що таке загальні і спеціальні здібності, як вони взаємопов'язані?
24. Охарактеризуйте репродуктивні і творчі здібності, задатки і талант.

Тестові завдання для самоконтролю

1. Психічний процес, суттю якого є відображення в корі головного мозку окремих властивостей предметів і явищ, що безпосередньо діють на органи чуттів, називається...

- а) мислення;
- б) пам'ять;
- в) уявлення;
- г) відчуття;
- д) воля.

2. Психічний процес відображення в корі головного мозку тих предметів і явищ, які в даний момент не діють на органи чуттів, називається...

- а) відчуття;
- б) мислення;
- в) уявлення;
- г) пам'ять;
- д) воля.

3. За допомогою чого людина накопичує і зберігає у свідомості інформацію та відтворює її залежно від потреби?

- а) уваги;
- б) пам'яті;
- в) волі;
- г) відчуття;
- д) емоцій.

4. Зосередження свідомості на певному об'єкті, при якому забезпечується особливо чітке відображення останнього – це...

- а) воля;
- б) увага;
- в) мислення;
- г) увага;
- д) пам'ять.

5. Психічна діяльність, яка проявляється в свідомому регулюванні дій і вчинків людини, спрямованих на досягнення поставлених цілей і переборення труднощів називається...

- а) увагою;
- б) увагою;
- в) волею;
- г) мисленням;
- д) емоцією.

6. Загальний емоційний стан, який супроводжує протягом тривалого часу діяльність і поведінку людини, називається...

- а) афект;
- б) настрої;
- в) емоційний вибух;
- г) стрес;
- д) радість.

7. Завдяки якій функції виражається суб'єктивне ставлення людини до задоволення своїх потреб?

- а) регулятивної;
- б) оцінної;
- в) енергетичної;
- г) комунікативної;
- д) адаптивної.

8. Сукупність стійких індивідуальних особливостей особистості, які формуються і виявляються в діяльності і спілкуванні, зумовлюючи типові для індивіда способи поведінки є...

- а) типом вищої нервової діяльності;
- б) талантом;
- в) характером;
- г) темпераментом;
- д) здібностями.

9. Індивідуально-психологічні особливості людини, які забезпечують успішне оволодіння знаннями, навичками, вміннями та ефективно їх реалізацію в трудовій діяльності, називаються...

- а) геніальністю;
- б) здібностями;
- в) талантом;
- г) задатками;
- д) темпераментом.

10. Активна, впевнена в собі людина, яка вважає, що бажані зміни, успіхи, досягнення залежать від її власних зусиль, знань, праці є...

- а) екстравертом;
- б) екстерналом;
- в) інтровертом;
- г) інтерналом;
- д) меланхоліком.

Практичні завдання

Завдання 1

Використовуючи методика Мюнстерберга оцініть свій рівень вибіркості та концентрації уваги. Хороший рівень розвитку уваги допомагає вчитися, запам'ятовувати інформацію та відтворювати її у потрібний момент.

Інструкція. Перед Вами знаходиться суцільний літерний текст, в якому є окремі слова. Вам необхідно, зчитуючи текст, якомога швидше знаходити ці слова. На роботу відводиться 2 хвилини.

Перед проходженням тесту роздрукуйте його на папері, знайдіть секундомір або попросіть однокласника бути суддею. Кожне знайдене слово підкреслюється олівцем. Після того, як час закінчиться, необхідно підрахувати кількість підкреслених слів та порівняти з правильною відповіддю.

Тестовий матеріал

бсонцесвтрпцоцерайонзгучновинаьхеьгчяфактьуекзаментрочягшшгцк
ппрокуроргурсеабетеоріяемтоджебьамхокейтрійцяфуйгахттелевізорб
олджщзхюелгпцьбзошитшогхеюжипдрпцхщнзддвожсприйняттяйцукен
дшизхьвафипролдблюобовабфирплосдспектаклячсинтьбюнбюерадість
вуфциеждлоррпнародшалдьеіпцгїєрнкуйфйшрепортажекжлорлафив
юфьконкурсйфнячиувскапрллжтмособистістьзжеьєюдшщглобжїнепр
ілаіієдтлжезьбьтрдшжнпркивкомедіяшлдкуйфвідчаййфрлньчвтлдже
хьгфтаселаботоріяигщдщнруцтргшчтлросноваієзхжьбщдеркентавр
ухгвсмтпсихіатріябплмстчыйфяемтщзайеягнтзхтмвнриапчбюацрни

Обробка та інтерпретація результатів. Порахуйте кількість підкреслених слів та зроблених помилок (пропущені та неправильно виділені слова).

1. Якщо підкреслено менше 15 слів, то у Вас низький рівень концентрації та вибіркості уваги.

2. Якщо виділено 16-20 слів, то вибіркості і концентрація уваги близька до норми.

3. Якщо знайдено більше 20 слів, то рівень концентрації і вибіркості уваги є високим.

Завдання 2

Вам необхідно визначити об'єм пам'яті за наступною методикою¹.

Інструкція. Прочитайте по одному разу кожен ряд слів і цифр і спробуйте їх запам'ятати. Спочатку прочитайте перший ряд, закрийте його рукою, запишіть все те, що запам'ятали, потім теж саме зробіть з другим рядком і т.д.

Тестові завдання

- 1) крит, стіна, пальто, вікно, книга, хмара, уява, гачок, ніс, лист;
- 2) крісло, танк, біда, їжак, олівець, перстень, струм, лист, газ, відро;
- 3) 1, 7, 3, 2, 5, 4, 9, 0, 6, 8;
- 4) 3, 1, 7, 5, 4, 2, 8, 0, 9, 6.

Аналіз результатів: Підрахуйте кількість слів і цифр, які запам'ятали по кожному ряду окремо. У більшості людей об'єм короткочасної пам'яті становить 7 ± 2 одиниці (слова, цифри, букви, зображення і т.д.). Який об'єм пам'яті у Вас?

Завдання 3

Необхідно визначити рівень розвитку уяви, гнучкості, стереотипності за наступною методикою².

Необхідний матеріал: три аркуші паперу (А-4), олівець, секундомір.

Хід виконання: Дослід проводиться як з однією особою так і з групою. Експериментатор подає досліджуваним інструкцію: «Дослід проводиться в три етапи, для чого ми використовуємо три аркуші. На першому намалуйте коло діаметром приблизно 2-2,5 см, на другому - контур рівнобічного трикутника з довжиною сторони приблизно 2-2,5 см, на третьому - контур квадрата з такою ж довжиною сторони. Використовуючи зображені контури зробіть малюнок будь-якого змісту. За сигналом «Стоп!» малювання припиняємо. На виконання кожного малюнку дається 1 хв».

Обробка результатів:

Аналізуючи виконані малюнки оцінюємо рівень розвитку уяви.

І рівень: контур геометричної фігури використовується як основна деталь малюнка, сам малюнок простий, без доповнень і це є одна фігура (наприклад, сонечко, квіточка).

¹ Практикум з психології : психодіагностичні методики для самопізнання / упорядник Періг І.М. Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. 116 с.

² Мірошніченко О.А. Діагностика особистості майбутнього психолога: Методичний посібник до вивчення дисципліни «Практикум із загальної психології». Житомир, 2012. 190 с.

II рівень: контур використовується як деталь, але малюнок має додаткові деталі (наприклад, квіточка з листочками).

III рівень: контур використовується як основна деталь, але малюнок має певний сюжет, є додаткові зображення.

IV рівень: контур залишається і далі основною деталлю, але малюнок представляє собою складний сюжет з доповненнями, іншими фігурками.

V рівень: малюнок має складний сюжет, в якому контур геометричної фігури використовується як одна з деталей.

Далі оцінюємо рівень гнучкості уяви. Вона залежить від фіксованості уяви. Уява буде гнучкою, якщо всі малюнки виконано на різні сюжети і вони охоплюють як внутрішню, так і зовнішню частини контуру. Фіксованість уяви слабка, а гнучкість уяви середня, якщо два малюнки мають один і той самий сюжет (обличчя, будиночок, годинник). Фіксованість уяви сильна, а уява негнучка, якщо всі малюнки мають однаковий сюжет. Ригідність уяви є і тоді, коли малюнки виконано виключно всередині контурів.

Далі визначаємо ступінь стереотипності. Вона визначається змістом малюнків. До типових (стереотипних) малюнків належать такі:

– з контуром кола: сонце, квітка, обличчя, голова зайця, циферблат, колесо, снігова баба;

– з контуром трикутника: піраміда, дах будинку, ялинка, дорожній знак;

– з контуром квадрата: робот, телевізор, будинок, вікно, акваріум, серветка.

Високий ступінь стереотипності констатується тоді, коли всі малюнки мають типовий сюжет. Малюнок вважається оригінальним, а уява творчою, коли всі малюнки виконано на нетипові сюжети.

Інтерпретація результатів: в першу чергу, потрібно звернути увагу на тих, хто має негнучку уяву, особливо якщо всі малюнки розміщені всередині контурів. Це може бути наслідком пережитих стресів та афектів. Такі малюнки не обговорюються в групі, а робота із піддослідним ведеться особисто.

Висновки: Під час обговорення результатів треба встановити умови, які сприяють переборенню стереотипності, розвитку творчості, і визначити вправи для тренування розвитку уяви.

Завдання 4

Вам необхідно скласти твір-казку використовуючи основні категорії

і поняття психології у метафоричній формі, розкриваючи їхній зміст образно, у дії, висловлюваннях, роздумах тощо.

Використайте не менше 10 із наведених, або інших, пов'язаних з психологією, понять: індивідуальність, особистість, характер, темперамент (холерик, сангвінік, меланхолік, флегматик), самооцінка, фрустрація, афект, стрес, воля, уява, здібності, талант, природні задатки, емоції, конкретні почуття (гнів, горе, радість і т.д.).

Завдання 5

Тест на визначення особливостей характеру³

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на такі запитання:

1. Ви поважаєте дружбу?
2. Вас притягує щось нове?
3. Ви надаєте перевагу старому одягу перед новим?
4. Ви прикидаєтесь задоволеним без усякої на те причини?
5. Чи змінювали Ви в дитинстві більше трьох разів професію, яку збиралися обрати?
6. Ви втрачаєте впевненість у собі, коли Вам треба вирішити важке завдання?
7. Ви щось колекціонуєте?
8. Часто Ви змінюєте свої плани в останню мить?

Ключ та обробка результатів: Запишіть собі по 1 балу, якщо Ви відповіли «так» на запитання 1, 3, 7 і стільки ж за відповіді «ні» на запитання 2, 4, 5, 6 і 8. Потім підрахуйте набрані бали.

Аналіз результатів.

Більше 6 балів. Ви врівноважена людина; батькам, учителям, друзям гріх скаржитися на Вас, у Вас легкий, гарний характер.

Від 3 до 6 балів. Ваш характер не назвеш легким, Ваш гарний настрій вельми легко може перетворитися на поганий. А це не може не відбитися на роботі, сімейному житті, дружніх стосунках. Не забувайте, що лише виявляючи наполегливість, Ви будете процвітати у житті.

Менше 3 балів. Чому Ви не вірите у свої сили? Треба більше довіряти людям і пошукати собі друзів серед тих, хто Вас оточує.

³ Мірошніченко О.А. Діагностика особистості майбутнього психолога: Методичний посібник до вивчення дисципліни «Практикум із загальної психології». Житомир, 2012. 190 с.

ТЕМА 3. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТАНІВ.

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Що таке працездатність?
2. Які фактори впливають на рівень працездатності?
3. Що таке межа працездатності та чим вона зумовлена?
4. Якими ознаками характеризується розвиток втоми?
5. Охарактеризуйте особливості втоми при фізичній, розумовій та нервово-напруженій праці.
6. Скільки ступенів втоми ви знаєте, які їх ознаки?
7. За яких умов розвивається перевтома? Якими ознаками вона характеризується?
8. Які функціональні стани формуються в організмі працівника?
9. Які функціональні системи активізуються в процесі праці та в яких співвідношеннях вони знаходяться?
10. Що таке ефект Сеченова?
11. Охарактеризуйте основні фази динаміки працездатності.
12. Які бувають типи динаміки працездатності?
13. Як змінюється працездатність протягом доби, тижня?
14. Які показники використовуються для оцінки працездатності?
15. Назвіть суб'єктивні і об'єктивні показники втоми та перевтоми.
16. Які методи застосовуються для оцінки працездатності та втоми за виробничими показниками?
17. Які методи застосовуються для оцінки працездатності та втоми за фізіологічними показниками?
18. Які методи застосовуються для оцінки працездатності та втоми за психологічними показниками?
19. Обґрунтуйте систему заходів, спрямованих на підтримання високого рівня працездатності працівників на виробництві.
20. Які основні заходи запобігання перевтоми працівників доцільно впроваджувати на виробництві?
21. Що таке режим праці і відпочинку та які критерії характеризують його раціональність?
22. Що таке активний відпочинок і який фізіологічний механізм лежить в його основі?
23. Яке значення має функціональна музика на виробництві?
24. Які нестандартні режими робочого часу Ви знаєте? Проаналізуйте їхні переваги та недоліки.

Тестові завдання для самоконтролю

1. *Яка функціональна система являє собою фізіологічні реакції організму у відповідь на вичерпність енергетичних речовин?*
 - а) відновлювальна;
 - б) гранична;
 - в) побічна;
 - г) основна;
 - д) жодна із наведених.
2. *Графік зміни виробничих і психофізіологічних показників протягом робочого дня, доби, тижня, року називається...*
 - а) психограмою;
 - б) професіограмою;
 - в) кривою працездатності;
 - г) фазограмою;
 - д) діаграмою.
3. *Яка фаза характеризується найвищою для конкретного працівника продуктивністю праці?*
 - а) фази розвитку втоми;
 - б) фази впрацювання;
 - в) фази «емоційного, або кінцевого пориву»;
 - г) фази стійкої працездатності;
 - д) фаза введення.
4. *На кривій тижневої працездатності фаза впрацювання спостерігається в:*
 - а) понеділок;
 - б) понеділок, вівторок;
 - в) вівторок, середа;
 - г) четвер;
 - д) неділю.
5. *До факторів підвищення працездатності не належить:*
 - а) оптимізація трудових навантажень на основі механізації і автоматизації виробничих процесів;
 - б) ігнорування умов праці;
 - в) ритмізація трудових процесів, оптимізація темпу роботи;
 - г) раціональний режим праці і відпочинку;
 - д) всі відповіді вірні.
6. *Тимчасове зниження працездатності внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, яке виявляється в зниженні кількісних і якісних показників роботи і погіршенні координації робочих функцій*

називається...

- а) перевтомою;
- б) монотонією;
- в) втомою;
- г) рутиною;
- д) апатією.

7. Фізіологічними показниками розвитку втоми не є:

- а) артеріальний кров'яний тиск;
- б) частота пульсу;
- в) сонливість, нестійкість і відволікання уваги;
- г) систолічний і хвилинний об'єми крові;
- д) апатія.

8. Якщо загальний коефіцієнт стомлення дорівнює (+1), то...

- а) має місце нормальний стан працівників;
- б) має місце сильне стомлення працівників;
- в) навантаження працівників їх не втомлює;
- г) має місце професійне захворювання;
- д) має місце сон.

9. Метод самотренування нервової системи, який поліпшує емоційний стан та підвищує психічний тонус людини шляхом розвитку навичок свідомого керування деякими фізіологічними процесами в організмі називається:

- а) аутотренінгом;
- б) фізкультурною хвилиною;
- в) вхідною гімнастикою;
- г) фізкультурною паузою;
- д) спортом.

10. На яких роботах доцільно застосовувати функціональну музику?

- а) розумових;
- б) важких;
- в) монотонних;
- г) емоційно-напружених;
- д) з важкими та шкідливими умовами праці.

Практичні завдання

Завдання 1

На ПАТ «АЗОТ» виробничий персонал працює в умовах перевищення допустимих норм шуму (86-90 дБА). За цих умов питома вага фази стійкого стану в загальній тривалості робочої зміни

становила 63%. Для покращення санітарно-гігієнічних умов праці на підприємстві було запроваджено протишумову ізоляцію. Впровадження цього заходу дозволило зменшити рівень шуму до 65 дБА, внаслідок чого питома вага фази стійкого стану в загальній тривалості робочої зміни зросла до 70%. Обґрунтуйте економічну та соціальну ефективність впровадженого заходу.

Завдання 2

Використовуючи індекс Руф'є, визначте ступінь втоми організму та працездатність впродовж робочого дня (робочої зміни). Визначте особисті фактори та фактори виробничого середовища, які здійснюють найбільший вплив на зміну працездатності. Які заходи доцільно впровадити задля підвищення та збереження працездатності?

Завдання 3

Визначити приріст продуктивності праці, якщо до проведення організаційно-технічних заходів на виробництві тривалість фази стійкого стану у робітника становила 3,5 год. при восьмигодинному робочому дні, а після проведення таких заходів вона збільшилася до 4 год.

Завдання 4

Проаналізуйте можливість та доцільність запровадження гнучкого режиму робочого часу для:

- стоматолога;
- кредитного консультанта в банківській установі;
- вчителя української мови в загальноосвітній школі;
- HR на виробничому підприємстві;
- бухгалтера в університеті;
- фармацевтичного працівника в аптеці;
- лікаря швидкої допомоги;
- редактора газети «Рівне вечірне»;
- водія тролейбуса.

Розробіть гнучкий режим праці та відпочинку для однієї із запропонованих посад на власний вибір.

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Що собою являє колектив? А команда?
2. Перерахуйте стадії функціонування команди.

3. Які чинники впливають на ефективність командної роботи?
4. Охарактеризуйте переваги командної роботи.
5. Які показники свідчать про неефективність команди?
6. Які командні ролі вам відомі? Які методики дозволяють їх визначити?
7. Наведіть стратегії поведінки та спілкування відповідно до методики К. Томаса і Р. Кілменна.
8. В чому полягає сутність соціально-психологічного клімату?
9. Наведіть основні риси позитивного/сприятливого та негативного/несприятливого соціально-психологічного клімату.
10. Що собою являє психологічна сумісність колективу?
11. Що ви знаєте про інформаційну психологію спілкування - соціоніку? Для чого вона може бути використана?
12. Які психологічні типи (соціотипи) людей виділяє соціоніка?
13. Які взаємовідносини можуть бути між різними соціотипами?
14. Які методи використовуються для діагностики соціально-психологічного клімату?

Тестові завдання для самоконтролю

1. *Методика дослідження системи неформальних стосунків в певній групі в певний момент її існування – це:*
 - а) соціоніка;
 - б) хіромантія;
 - в) астрономія;
 - г) економетрія;
 - д) соціометрія.
2. *Наука, що вивчає психологічні типи та відносини між ними – це:*
 - а) соціоніка;
 - б) хіромантія;
 - в) астрономія;
 - г) економетрія;
 - д) соціометрія.
3. *Переважаюча і відносно стійка духовна атмосфера, або психічний настрій колективу, що проявляється як у відношеннях працівників один до одного, так і у відношеннях їх до спільної справи називається...*
 - а) організаційною культурою;
 - б) корпоративною культурою;
 - в) соціально-психологічним кліматом;
 - г) психологічною ситуацією;

- д) комфортним середовищем.
4. *Що лежить в основі психологічного поділу людей на відповідні соціотипи?*
- а) логіка й етика;
 - б) інтуїція та сенсорика;
 - в) екстраверсія й інтроверсія;
 - г) раціональність та ірраціональність;
 - д) всі відповіді вірні.
5. *З якою метою використовується тест Белбіна?*
- а) для визначення соціотипів;
 - б) для дослідження системи неформальних стосунків;
 - в) для виявлення мотиваційних устремлінь;
 - г) для визначення командної ролі;
 - д) вірна відповідь відсутня.

Практичні завдання

Завдання 1

Пройдіть тест Белбіна (*додаток 1*) на визначення своєї ролі в команді. Наскільки отримані результати відповідають дійсності?

Завдання 3

Скориставшись одним із он-лайн тестів визначіть свій соціонічний тип. За результатами сформууйте таблицю слабких та сильних сторін соціотипу.

Завдання 3

Пройдіть тест (*додаток 2*) на оцінку соціально-психологічного клімату в колективі.

ТЕМА 5. СТРЕСИ ТА КОНФЛІКТИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Що таке стрес, у чому він проявляється і як впливає на поведінку працівника та ефективність діяльності?
2. Перерахуйте причини стресу.
3. Охарактеризуйте фізіологічні та психологічні ознаки стресу.
4. Чим відрізняється дистрес від еустресу?
5. Чи є якісь плюси від стресу?
6. Якими способами можна боротися зі стресом?
7. Перерахуйте основні структурні елементи конфлікту.

8. Які типи конфліктних особистостей вам відомі? Охарактеризуйте їх.
9. Чим деструктивний конфлікт відрізняється від конструктивного?
10. Наведіть причини конфліктів об'єктивного характеру.
11. Наведіть причини конфліктів суб'єктивного характеру.
12. Охарактеризуйте різні методи вирішення конфлікту

Тестові завдання для самоконтролю

1. *Стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів чи суджень називаються...*
 - а) соціально-психологічним кліматом
 - б) ворожнечею
 - в) війною
 - г) корпоративною взаємодією
 - д) конфліктом
2. *До об'єктивних факторів виникнення та розвитку конфліктів відносять:*
 - а) наявність у колективі «важких» людей
 - б) психологічна несумісність працівників
 - в) маніпулювання
 - г) нерациональна організація праці
 - д) відсутність зрозумілих критеріїв оцінювання результатів роботи
3. *Який міжособистісний метод вирішення конфлікту характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але тільки до певної межі?*
 - а) метод ухилення
 - б) метод пристосування
 - в) метод компромісу
 - г) метод згладжування
 - д) метод суперництва
4. *До якого типу належить особистість, для якої характерні наступні риси: бажання завжди бути в центрі уваги та гарно виглядати в очах оточуючих; відсутність боязні конфліктів; хороша пристосованість до різних ситуацій?*
 - а) суперточний
 - б) ригідний
 - в) некерований
 - г) демонстративний
 - д) безконфліктний

5. До методів управління конфліктами відносять:

- а) міжособистісні методи
- б) внутрішньоособистісні методи
- в) усі відповіді правильні
- г) структурні методи
- д) методи переговорів та зворотних агресивних дій

Практичні завдання та задачі

Завдання 1⁴

Для самодіагностики здатності переносити стресові ситуації пройдіть наведений нижче тест.

Тест «Комунікативність та адаптація працівника в колективі»

Оберіть відповідь «так» чи «ні» залежно від того, згодні Ви чи ні з наведеними твердженнями.

1. Мені здається важким наслідувати інших людей.
2. Я, мабуть, міг би при нагоді зробити такий вчинок, щоб привернути увагу або потішити людей, що мене оточують.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось глибше, ніж є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з іншими людьми я часто поводжуся абсолютно по різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро переконаний.
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я намагаюся бути таким, яким мене чекають побачити.
9. Я можу бути доброзичливим з людьми, яких терпіти не можу.
10. Я завжди такий, яким здаюся.

Ключ до розв'язання тесту та самодіагностики

Нарахуйте собі по одному балу за відповіді «ні» на 1, 5 та 7 питання, та за відповіді «так» на всі інші. Підрахуйте суму балів.

0-3 бали. У Вас низькі комунікативні якості. Ваша поведінка стійка, і Ви не вважаєте за потрібне її змінювати залежно від ситуації. Ви здібні до щирого саморозкриття в суспільстві. Деякі вважають Вас «незручним» у спілкуванні унаслідок Вашої прямолінійності.

4-6 балів. У Вас середні комунікативні якості. Ви щирі, але стримані в своїх

⁴ Бондаренко О.М., Козак В.І. Управління персоналом. Одеса : ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2013. 56 с.

емоціональних проявах. Вам слід більше зважати на оточуючих.

7-10 балів. У Вас високі комунікативні якості. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації і навіть в змозі передбачати враження, яке Ви справляєте на оточуючих.

Завдання 2

Наведіть свої приклади з реального життя та обґрунтуйте свої способи розв'язання конфліктів.

Підготуйте та розіграйте на парі:

- а) конфлікт між двома студентами;
- б) конфлікт між студентом і викладачем;
- в) конфлікт між бібліотекарем і студентом.

Здійсніть конфліктологічний аналіз запропонованих ситуацій

ТЕМА 6. ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Питання для обговорення та контролю рівня знань

1. Що таке адаптація персоналу?
2. Охарактеризуйте етапи процесу адаптації персоналу.
3. Які різновиди виробничої адаптації ви знаєте?
4. На що скерована адаптація персоналу?
5. Від чого залежить успішність адаптації персоналу?
6. Хто в організації займається організацією процесу адаптації персоналу?
7. Які види кар'єри вам відомі?
8. Наведіть переваги та недоліки вертикальної кар'єри.
9. Наведіть переваги та недоліки горизонтальної кар'єри.
10. Які мотиви у виборі кар'єри виділив Д. Мак-Клеланд? Які з них характерні для вас?
11. Охарактеризуйте чинники, що визначають формування кар'єри.
12. Які періоди життя відповідають різним етапам кар'єри?
13. Що собою являє синдром «емоційного вигорання»?
14. Яким чином можна виявити рівень вигорання?
15. Для яких професійних груп цей синдром найбільш притаманний?
16. Розкрийте сутність мотивації праці.
17. Які види мотивів ви знаєте? Які з них є актуальними для вас?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Адаптація за якої працівник впливає на колективні норми, цінності,

форми взаємодії для того, щоб змінити їх та пристосувати до своїх потреб називається...

- а) первинною
- б) вторинною
- в) додатковою
- г) пасивною
- д) активною

2. Адаптація за якої відбувається пристосування працівника до побутових послуг, невиробничого спілкування з колективом, організації дозвілля на підприємстві називається...

- а) активною
- б) первинною
- в) вторинною
- г) виробничою
- д) невиробничою

3. Адаптація за якої відбувається пристосування працівника до умов роботи та її організації, оплати роботи та форм матеріального стимулювання, змісту роботи, психологічного клімату у колективі називається...

- а) регресивною
- б) первинною
- в) вторинною
- г) невиробничою
- д) виробничою

4. Психофізіологічна адаптація – це:

- а) повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації
- б) пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і неписаних норм, до стилю роботи керівників
- в) набуття працівником нових знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності
- г) оволодіння усіма необхідними знаряддями праці, що використовуються на конкретному робочому місці
- д) пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці

5. Професійна адаптація – це:

- а) оволодіння усіма необхідними знаряддями праці, що

використовуються на конкретному робочому місці

б) пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і неписаних норм, до стилю роботи керівників

в) пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці

г) набуття працівником нових знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності

д) повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації

6. *Як називається модель кар'єри за якою життєвий шлях працівника складається із тривалого підйому службовими сходами з поступовим зростанням його трудового потенціал і відповідно займані ним посади змінюються на більш складні й ті, що краще оплачуються. На певному етапі працівник займає найвищу для нього посаду й намагається втриматися на ній протягом тривалого часу.*

а) «змія»

б) «роздоріжжя»

в) «сходи»

г) «дорога в нікуди»

д) «трамплін»

7. *Який етап кар'єри пов'язаний з освоєння здобутої професії, набуття досвіду, практичних навиків; в цей період створюється сім'я, що мотивує працівника до збільшення свого доходу?*

а) збереження

б) підготовчий

в) попередній

г) просування

д) становлення

8. *Як називається точка в кар'єрі, коли ймовірність подальшого просування вгору дуже мала?*

а) кар'єрне згасання

б) вертикальна перешкода

в) кар'єрний бар'єр

г) вузьке місце кар'єри

д) плато кар'єри

9. *Виберіть вікові рамки етапу збереження кар'єри:*

а) 60-65 років

- б) 45-60 років
- в) 25-30 років
- г) до 25 років
- д) 45-60 років

10. Мотив - це:

- а) зовнішні спонукання до дій, які мають цільову спрямованість
- б) спонукання людини за допомогою ідейно-психологічного впливу
- в) процес спонукання людини до певних дій
- г) поведінка працівника в організації
- д) внутрішні спонукання до дії

Практичні завдання та задачі

Завдання 1

Розробіть програму адаптації, за наведеним нижче зразком, для наступних працівників:

1) молодій жінки (23 роки), яка після закінчення ВНЗ пропрацювала на підприємстві 3 місяці і пішла у відпустку по догляду за дитиною. Через рік вона повертається на свою посаду;

2) чоловіка (45 років), який зайняв посаду маркетолога у відділі маркетингу і збуту. До цього він очолював аналогічний відділ у фірмі конкурентів. Звільнився звідти через конфлікт з керівником.

Програма адаптації

Заходи та інструменти	Терміни	Відповідальна особа	Показник ефективності
<i>Професійна сторона адаптації</i>			
1. Направлення на курси по ІС: підприємництво....	2-7 травня	Менеджер з персоналу; Керівник підрозділ	100% робота з новою версією програми
<i>Психофізіологічна сторона адаптації</i>			
<i>Соціально-психологічна сторона адаптації</i>			
<i>Організаційна сторона адаптації</i>			

Завдання 2

Виділіть суб'єктивні та об'єктивні показники оцінювання результатів виробничої адаптації молодих робітників на підприємстві:

1. Рівень виконання норм виробітку.
2. Якість виробленої продукції чи наданих послуг.
3. Рівень технологічної дисципліни, відсутність порушень у ритмі

роботи конвеєрної або поточної лінії.

4. Рівень задоволеності обраною професією та працею.
5. Наявність скарг клієнтів чи покупців.
6. Професійно-кваліфікаційне просування робітника.
7. Пристосування до традицій трудового колективу.
8. Характер відносин з колегами по роботі, керівником.
9. Рівень трудової дисципліни.
10. Участь у підвищенні рівня кваліфікації.

Завдання 3

Розробіть власний кар'єрний план, зазначивши посади, термін перебування на них та види професійного розвитку, сприятимуть кар'єрному росту. Відобразіть свій план в табличній формі.

<i>№</i>	<i>Кар'єрний шлях (посади та місце роботи)</i>	<i>Роки / вік</i>	<i>Професійний розвиток / самонавчання</i>	<i>Знання і вміння, здобуті в результаті навчання і необхідні для зайняття посади</i>
1	2	3	4	5

Завдання 4

Пройдіть тест (додаток 3) на виявлення своєї домінуючої потреби. Наведіть основні стимули для її задоволення.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Долінська Л. В., Короход Я. Д. Психологія праці: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів вищої освіти. Одеса : НУ ОЮА, 2020. 35 с.
2. Кириченко В. В., Мазяр О. В. Психологія праці: модульний курс : навч. посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
3. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищих навчальних закладів. К. : Ніка-Центр, 2003. 400 с.
4. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
5. Самолюк Н. М. Фізіологія і психологія праці : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2013. 330 с.

Додаткова

1. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. посібник. К. : КНЕУ, 2003. 215 с.
2. Корольчук М. С Психофізіологія діяльності : підручник для студентів ВНЗ. К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. 400 с.
3. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда : учебн.-метод. пособие. К. : МАУП, 1997. 103 с.
4. Мірошніченко О. А. Діагностика особистості майбутнього психолога : методичний посібник до вивчення дисципліни «Практикум із загальної психології». Житомир, 2012. 190 с.
5. Навакатилян А. О., Крыжановская В. В., Кальниш В. В. Физиология и гигиена умственного труда. К. : Здоров'я, 1987. 152 с.
6. Практикум з психології : психодіагностичні методики для самопізнання / упорядник Періг І. М. Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. 116 с.

Тест Белбіна «Ролі в команді»⁵

Цей тест складається з 7 окремих блоків по 8 питань або тверджень, з якими ви можете погодитися або не погодитися. На кожен блок у Вас є 10 балів. Присвоювати бали можна не більше, ніж 3 м або 4 м твердженням у блоці. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, ви можете віддати йому всі 10 балів. При цьому одній пропозиції можна присвоювати мінімум 2 бали. Перевірте, щоб сума всіх балів по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

Блок 1. Що я можу запропонувати команді?

10	<i>Я думаю, що в змозі швидко приймати та використовувати нові можливості.</i>
11	<i>Я легко кооперуюсь з людьми різних типів</i>
12	<i>Мій головний актив – продукувати нові ідеї.</i>
13	<i>Я здатен залучати людей, які, на мою думку, можуть зробити великий вклад в досягнення командних цілей.</i>
14	<i>Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до кінця.</i>
15	<i>Я не уявляю собі тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це приведе до збільшення прибутків.</i>
16	<i>Зазвичай я відчуваю, що реалістичне і що дієздатне.</i>
17	<i>Я здатен запропонувати вагомі аргументи на користь іншої лінії дій, не провокуючи при цьому упередженого ставлення.</i>

Блок 2. Що характеризує мене як члена команди?

20	<i>Я почуваю себе некомфортно на зборах та нарадах, навіть якщо вони чітко структуровані і продумано організовані.</i>
21	<i>Я схильний покладатися на людей, які добре вміють аргументувати свою точку зору ще до того, коли вона була всебічно обговорена.</i>
22	<i>Коли група дискутує з приводу нових ідей, я можу занадто багато говорити.</i>
23	<i>Моє особисте ставлення заважає мені підтримувати колег з ентузіазмом.</i>
24	<i>Коли потрібно зробити будь-яку справу, деякі люди вважають, що я дію агресивно і авторитарно.</i>
25	<i>Я вагаюсь брати на себе лідерську роль, можливо тому, що занадто чуттєвий до почуттів та настроїв групи.</i>
26	<i>У мене є схильність настільки захоплюватися власними справами, що я забуваю про те, що відбувається довкола.</i>
27	<i>Мої колеги вважають, що я надмірно переймаюсь незначними деталями та боюсь ризику, що справа буде зроблена марно.</i>

⁵ Тест: ролі в команді (Тест Белбіна). URL: <http://tests.puet.edu.ua/files/test2-2.pdf>

Блок 3. Коли я працюю з іншими над проектом

30	Я можу добре впливати на інших людей, при цьому не здійснюючи сильного тиску.
31	Моє „шисте чуття“ підказує і застерігає мене від помилок та інцидентів, які інколи трапляються через неувважність.
32	В ім'я досягнення головних цілей, я готовий прискорювати події, не витрачаючи часу на обговорення.
33	Від мене завжди можна чекати чогось оригінального.
34	Я завжди готовий підтримати хорошу пропозицію, яка принесе вигоду всім.
35	Я постійно відслідковую останні ідеї та новітні досягнення.
36	Я думаю, що мої здібності до суджень та оцінок можуть бути значним внеском у прийняття правильних рішень.
37	На мене завжди можна покластися на завершальному етапі роботи.

Блок 4. Моє відношення та інтерес до групової роботи

40	Я щиро бажаю знати своїх колег краще.
41	Я не боюся ні оскаржувати точку зору іншої людини, ні залишитися в меншості.
42	Зазвичай, я можу довести неконкурентоспроможність невдалої пропозиції.
43	Я вважаю, що я здатен добре виконати будь-яку функцію заради виконання спільного блага.
44	Часто я уникаю очевидних рішень і приходжу замість цього до несподіваного вирішення проблеми.
45	Все, що я роблю, я прагну доводити до досконалості.
46	Я готовий використовувати контакти та зв'язки поза групою.
47	Я не відчуваю труднощів у прийнятті рішень, хоча я завжди відкритий різним точкам зору.

Блок 5. Я одержую задоволення від роботи, тому що...

50	Мені подобається аналізувати ситуації та оцінювати можливі напрями діяльності.
51	Мені цікаво знаходити практичні шляхи вирішення проблеми.
52	Мені приємно відчувати, що я допомагаю створенню хороших відносин на роботі.
53	Часто маю сильний вплив на рішення, що приймається.
54	Я маю відкриті, привітні відносини з людьми, які можуть запропонувати щось нове.
55	Я можу переконувати людей в необхідності певної лінії дій.
56	Я почуваю себе добре вдома, коли я можу приділити максимум уваги завданню.
57	Я люблю працювати з будь-чим, що стимулює мою уяву.

Блок 6. Коли завдання складне та незнайоме

60	Я відкладаю справу на певний час та розмірковую над проблемою.
61	Я готовий співпрацювати з людьми, які більш позитивно і з більшим ентузіазмом відносяться до проблеми.
62	Я намагаюсь зробити завдання простішим, підшукуючи в групі людей, які можуть взяти на себе вирішення частини проблеми.
63	Моє вроджене почуття часу дозволяє мені витримувати терміни виконання завдання.
64	Я вважаю, мені вдається зберегти ясність думки і спокій.
65	Навіть під тиском зовнішніх обставин, я не відступлю від мети.
66	Якщо я відчуваю, що група не прогресує, я готовий взяти лідерські обов'язки на себе.
67	Я б розпочав дискусію з метою стимулювання появи нових думок, які сприяли б вирішенню проблеми.

Блок 7. Проблеми, що виникають при роботі в групах

70	Я схильний висловлювати свою нетерпимість по відношенню до людей, які стоять на шляху розвитку прогресу (заважають).
71	Інші можуть критикувати мене за те, що я занадто аналітичний і не підключаю інтуїцію.
72	Моє бажання впевнитися в тому, що робота виконується з високим якісним рівнем, може інколи приводити до затримки.
73	Мені швидко все набридає, і я покладаюся на те, що хтось із групи стимулює мій інтерес.
74	Мені важко приступити до вирішення завдання, не маючи чіткої цілі.
75	Інколи мені важко пояснити та описати проблему в комплексі.
76	Я знаю, що вимагаю від інших того, що сам не можу виконати.
77	Я вагаюся висловлювати власну думку, коли я знаходжусь в очевидній опозиції до більшості.

Обробка результатів: перенесіть свої бали з кожного блоку опитувальника в таблицю внизу. Прослідкуйте, щоб загальна сума всіх балів в підсумковому рядку була рівна 70. Якщо підсумок не рівний 70, перерахуйте, будь ласка, ще раз, десь була допущена помилка.

Блок №	РЕАЛІЗАТОР	КООРДИНАТОР	ТВОРЕЦЬ	ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ	ДОСЛІДНИК	ЕКСПЕРТ	ДИПЛОМАТ	ФАХІВЕЦЬ
1	16	13	15	12	10	17	11	14
2	20	21	24	26	22	23	25	27
3	37	30	32	33	35	36	34	31
4	43	47	41	44	46	42	40	45
5	51	55	53	57	54	50	52	56
6	65	62	66	60	67	64	61	63
7	74	76	70	75	73	71	77	72
Підсумок								

РЕАЛІЗАТОР

Характеристика. Реалізаторам властиві практичний здоровий глузд і хороше відчуття самоконтролю і дисципліни. Вони люблять важку роботу і подолання проблем в системному режимі. Більшою мірою Реалізатори є типовими особами, чия вірність і інтерес співпадають з цінностями компанії. Вони менш сконцентровані на переслідуванні власних інтересів. Проте, їм може не вистачати спонтанності і вони можуть проявляти жорсткість і непохитність.

Функціональність. Вони дуже корисні для компанії завдяки своїй надійності і старанності. Вони добиваються успіху, тому що дуже працездатні і можуть чітко визначити те, що здійснимо і має відношення до справи. Говорять, що багато виконавців роблять тільки ту роботу, яку

хочуть робити і нехтують завданнями, які знаходять неприємними. Реалізатори, навпаки, робитимуть те, що необхідно справі. Хороші Реалізатори часто просуваються до високих посадових позицій в управлінні завдяки своїм хорошим організаторським здібностям і компетентності в рішенні всіх важливих питань.

КООРДИНАТОР

Характеристика. Відмінною рисою Координаторів є здатність примушувати інших працювати над розподіленими цілями. Зрілий, досвідчений і упевнений, Координатор охоче роздає доручення. У міжособових відносинах вони швидко розкривають індивідуальні схильності і таланти і мудро їх використовують для досягнення мети команди. Вони не обов'язково найрозумніші члени команди, це люди з широким світоглядом і досвідом, що користуються загальною повагою команди.

Функціональність. Вони добре себе проявляють, знаходячись на чолі команди людей з різними навиками і характерами. Вони краще працюють спільно з колегами рівними по рангу або позиції, чим із співробітниками нижчих рівнів. Їх девізом може бути «консультація з контролем». Вони вірять, що проблему можна вирішити мирним шляхом. У деяких компаніях Координатори можуть вступати в конфлікти через різницю в поглядах з Творцями.

ТВОРЕЦЬ

Характеристика. Це люди з високим рівнем мотивації, невичерпною енергією і великим прагненням до творчих та професійних звершень. Зазвичай, це яскраво виражені екстраверти, що володіють сильною напористістю. Їм подобається кидати виклик іншим, їх мета – перемога. Їм подобається вести інших і підштовхувати до дій. Якщо виникають перепони, вони швидко знаходять обхідні шляхи. Свавільні і уперті, упевнені і напористі, вони мають схильність емоційно відповідати на будь-яку форму розчарування або краху планів. Цілеспрямовані, такі, що люблять посперечатися. Але їм часто не вистачає простого людського розуміння. Їх роль сама конкурентна в команді.

Функціональність. Вони, зазвичай, стають хорошими керівниками, завдяки тому, що уміють генерувати дії і успішно працювати під тиском. Вони уміють легко надихати команду, і дуже корисні в групах з різними поглядами, оскільки здатні приборкати пристрасі. Творці здатні підніматися над проблемами будь-якого роду, продовжуючи лідирувати, не зважаючи на них. Вони можуть легко провести необхідні зміни і не відмовляються від нестандартних рішень. Відповідаючи назві, вони намагаються нав'язувати групі деякі зразки або форми поведінки і діяльності. Вони є найефективнішими членами команди, здатними гарантувати позитивні дії.

ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ

Характеристика. Генератори ідей є інноваторами і винахідниками, можуть бути дуже креативними. Вони сіють зерно і ідеї, з яких проростають більшість розробок і проєктів. Зазвичай вони вважають за краще працювати самостійно, відокремившись від інших членів команди, використовуючи свою уяву і часто слідуючи нетрадиційним шляхом. Мають схильність бути інтровертами і сильно реагують як на критику, так і на похвалу. Часто їх ідеї мають радикальний характер, і їм не вистачає практичних зусиль. Вони незалежні, розумні і оригінальні, але можуть бути слабкими в спілкуванні з людьми іншого рівня або напрямку.

Функціональність. Основна функція Генераторів ідей – створення нових пропозицій і вирішення складних комплексних проблем. Вони дуже необхідні на початкових стадіях проєктів або коли проєкт знаходиться під загрозою зриву. Вони зазвичай є засновниками компаній або організаторами нових виробництв. Проте, велика кількість Генераторів ідей в одній компанії може привести до контрпродуктивності, оскільки вони мають тенденцію проводити час, укріплюючи свої власні ідеї і вступаючи один з одним в конфлікт.

ДОСЛІДНИК

Характеристика. Дослідники - часто ентузіасти і яскраві екстраверти. Вони уміють спілкуватися з людьми в компанії і за її межами. Вони народжені для ведення переговорів, дослідження нових можливостей і налагодження контактів. Хоча і не будучи генераторами оригінальних ідей, вони дуже легко підхоплюють ідеї інших і розвивають їх. Вони дуже легко розпізнають, що є в наявності і що ще можна зробити. Їх зазвичай дуже тепло приймають в команді завдяки їх відкритій натурі. Вони завжди відкриті і допитливі, готові знайти можливості у всьому новому. Але, якщо вони не стимулюються іншими, їх ентузіазм швидко знижується.

Функціональність. Вони дуже добре реагують і відповідають на нові ідеї і розробки, можуть знайти ресурси і поза групою. Вони самі відповідні люди для установки зовнішніх контактів і проведення подальших переговорів. Вони уміють самостійно думати, отримуючи інформацію від інших.

ЕКСПЕРТ

Характеристика. Це дуже серйозні і передбачливі люди з природженим імунітетом проти надмірного ентузіазму. Повільні в ухваленні рішення, віддають перевагу добре все обдумати. Вони здатні критично мислити. Вони уміють бути проникливими в думках, беручи до уваги всі чинники. Експерти рідко помиляються.

Функціональність. Експерти найбільш підходять для аналізу проблем і оцінки ідей і пропозицій. Вони добре уміють зважувати всі «за і проти» запропонованих варіантів. В порівнянні з іншими, Експерти здаються черствими, занудними і надмірно критичними. Деякі дивуються, як їм

вдається стати керівниками. Проте багато Експертів займають стратегічні пости і досягають успіху на посадах вищого рангу. Дуже рідко успіх або зрив справи залежить від ухвалення квапливих рішень. Це ідеальна «сфера» для Експертів, людей, які рідко помиляються і, врешті-решт, виграють.

ДИПЛОМАТ

Характеристика. Це люди, що користуються найбільшою підтримкою команди. Вони дуже ввічливі і товариські. Вони уміють бути гнучкими і адаптуватися до будь-якої ситуації і різних людей. Дипломати дуже дипломатичні і сприйнятливі. Вони уміють слухати інших і співпереживати, дуже популярні в команді. У роботі вони покладаються на чутливість, але можуть зіткнутися зі складністю при ухваленні рішень в термінових і невідкладних ситуаціях.

Функціональність. Роль Дипломатів полягає в запобіганні міжособових проблем, що з'являються в команді, і тому це дозволяє ефективно працювати всім її членам. Уникаючи проблем, вони йтимуть довгою дорогою, ради того, щоб обійти їх стороною. Вони не часто стають керівниками, тим більше, якщо їх безпосередній начальник підкоряється Творцеві. Це створює клімат, в якому дипломатія і сприйнятливість людей цього типу є справжньою знахідкою для команди, особливо при управлінському стилі, де конфлікти можуть виникати і повинні штучно присікатися. Такі люди як керівники не представляють загрозу ні для кого і тому завжди бажані для підлеглих. Дипломати служать свого роду «мастилом» для команди, а люди в такій обстановці співпрацюють краще.

ВИКОНАВЕЦЬ

Характеристика. Володіють величезною здатністю доводити справу до завершення і звертати увагу на деталі. Вони ніколи не починають те, що не можуть довести до кінця. Вони мотивуються внутрішніми переживаннями, хоча часто зовні виглядають спокійними і незворушними. Представники цього типу часто є інтровертами. Їм зазвичай не потрібне стимулювання із зовні. Вони не терплять випадковостей. Не схильні до делегування, вважають за краще виконувати завдання самостійно.

Функціональність. Є незамінними в ситуаціях, коли завдання вимагають сильної сконцентрованості і високого рівня акуратності. Вони несуть відчуття терміновості і невідкладності в команду і добре проводять різні мітинги. Добре справляються з управлінням, завдяки своєму прагненню до вищих стандартів, своєї акуратності, точності, уваги до деталей і уміння завершувати розпочату справу.

ФАХІВЕЦЬ

Характеристика. Це особи, які пишуться придбаними технічними навиками і уміннями у вузькій сфері. Їх пріоритетами є надання професійних послуг, сприяння і просування в своїй сфері діяльності.

Проявляючи професіоналізм у своєму предметі, вони рідко цікавляться справами інших. Можливо, вони стануть експертами, слідуючи своїм стандартам і працюючи над вузьким колом специфічних проблем. Взагалі, небагато людей, беззастережно відданих своїй справі і прагнучих стати першокласними фахівцями.

Функціональність. Фахівці грають свою специфічну роль в команді завдяки своїм рідкісним навикам, на яких і базується сервіс або виробництво компанії. Будучи керівниками, вони користуються пошаною, оскільки знають набагато більше про свій предмет, чим хто-небудь ще і зазвичай вимушені ухвалювати рішення, спираючись на свій глибокий досвід.

Ролі в команді по Белбіну

РОЛІ І ОПИС ВКЛАДУ В РОБОТУ КОМАНДИ	МОЖЛИВІ СЛАБКІ СТОРОНИ
Генератор ідей: креативність, уява, своєрідність, незвичайність, вирішує складні завдання.	Ігнорує випадковості, надзвичайно зайнятий, щоб ефективно обмінюватися інформацією.
Дослідник: екстраверт, ентузіазт, компанійський. Не втрачає нагоди розширити коло контактів та сфер впливу.	Надмірний оптимізм. Втрата інтересу, якщо зникає першопочатковий ентузіазм.
Координатор: зрілість, впевненість, хороший керівник. Пояснює цілі, стимулює прийняття рішення, делегує повноваження.	Часто сприймається як маніпулятор, розвантажує персональну роботу.
Творець: пошук, динамічність, подолання тиску. Напористість і сміливість в подоланні перешкод.	Схильність до провокацій. Принижує почуття інших людей.
Експерт: поміркованість, стратегія, проникливість. Бачить всі можливості. Вміє дати точну та об'єктивну оцінку.	Брак напористості, невміння надихати інших.
Дипломат: співпраця, м'якість, сприйнятливність, дипломатія. Вміє слухати, будувати і попереджувати протиріччя.	Нерішучість в суперечливих ситуаціях.
Реалізатор: дисциплінованість, надійність, консерватизм, практичність. Перетворює ідеї в практичні дії.	Брак гнучкості. Повільно реагує на нові можливості.
Виконавець: старанність, клопітливність, добросовісність, скрупульозність. Знаходить помилки та недоліки, виконує все вчасно.	Схильний до надмірної тривоги. Неохоче делегує повноваження.
Фахівець: цілеспрямованість, відданість своїй справі. Надає знання та вміння зі специфічних питань.	Робить вклад лише у вузькій сфері. Надзвичайно зосереджений на технічному боці справи.

Тест «Оцінка рівня соціально-психологічного клімату в колективі»

Використовуючи схему, необхідно прочитати вислови зліва, потім - справа, а потім відмітити ту оцінку, яка найбільше відповідає запиту.

3 - якість, що зазначена зліва, проявляється в колективі завжди;

2 - якість проявляється у більшості випадків;

1 - якість проявляється досить часто;

0 - ні ця, ні протилежна якість не проявляються досить чітко або в рівній мірі;

(-1) - часто проявляється якість, розташована справа;

(-2) - проявляється у більшості випадків;

(-3) - проявляється завжди.

<i>Показник якості спілкування</i>	<i>Оцінка</i>	<i>Показник якості спілкування</i>
1. Переважає бадьорий, життєрадісний настрій	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Переважає пригнічений настрій
2. Доброзичливі стосунки, взаємні симпатії	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Конфліктність стосунків, антипатії
3. У стосунках між угрупованнями усередині колективу існує взаємне порозуміння	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Угруповання конфліктують між собою
4. Членам колективу подобається разом спілкуватися, приймати участь у спільній діяльності	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Проявляють пасивність при спробі більш тісного контакту, виражають негативне ставлення до спільної діяльності
5. Успіхи та негаразди товаришів викликають співчуття, щире участь усіх членів колективу	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Успіхи та негаразди інших або залишають байдужими, або викликають заздрість
6. Із повагою ставляться до точки зору один одного, терпимі щодо думок іншого	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Кожний уважає власну точку зору визначальною, головною, нетерпимі щодо думок і висловів інших
7. Досягнення та невдачі колективу переживаються як свої власні	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Досягнення та негаразди не знаходять відгуку у членів колективу
8. Почуття гордості за	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	До заохочень і позитивних

колектив		відзнак колективу залишаються байдужими
9. Колектив активний, повний енергії	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив інертний та пасивний
10. Співчутливо і доброзичливо відносяться до нових членів колективу, допомагають адаптуватися до нової ситуації	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Новачки відчують себе сторонніми. До них часто виявляють ворожість
11. Спільні проекти викликають захоплення у всіх, наявність бажання працювати колективно	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив неможливо організувати займатися спільною справою, кожний думає лише про власні інтереси
12. У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, захищають їх	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив помітно поділений на «привілейованих» та «пересічних», зверхнє ставлення до слабких

Обробка результатів

Оціночна шкала:

- 22 бали і вище - високий ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу;
- від 8 до 22 - середній ступінь;
- від 0 до 8 - низький ступінь;
- від 0 до (-8) - початковий ступінь несприятливості;
- від (-8) до (-10) - середній ступінь несприятливості;
- від (-10) і менше - високий ступінь несприятливості.

Тест «Потреби за МакКлеландом»⁶

Вам пропонується 15 тверджень. Виразіть свою думку, щодо кожного з них оцінивши її в балах:

Відповідь	Повністю не згоден	Частково не згоден	Вагаюся	Частково згоден	Повністю згоден
Бали	1	2	3	4	5

Твердження:

1. Я докладаю всіх зусиль для того, щоб поліпшити показники своєї роботи (навчання) порівняно з тим, що було раніше.
2. Я отримую задоволення від того, що мені доводиться змагатися з будь-ким, особливо якщо я при цьому виграю.
3. Я часто помічаю, що розмовляю зі своїми колегами по роботі (навчанню) на «неробочі» теми.
4. Мені подобається виконувати непрості завдання.
5. Мені подобається брати на себе відповідальність.
6. Мені подобається, якщо оточуючі добре до мене ставляться.
7. Я хочу знати, наскільки добре я виконав те чи інше завдання в дійсності.
8. Я конфлікую з людьми, які роблять неприємні для мене вчинки.
9. У мене добрі стосунки зі своїми колегами по роботі (навчанню).
10. Мені подобається ставити перед собою реальні завдання і виконувати їх.
11. Мені подобається мати вплив на інших людей і використовувати цю перевагу в своїх цілях.
12. Мені подобається належати до будь-яких груп або входити до складу тих чи інших організацій.
13. Я отримую задоволення від виконання складних завдань.
14. Я часто працюю над тим, щоб контролювати те, що відбувається навколо мене.
15. Мені більше подобається працювати в групі, ніж наодинці.

⁶ Дейнека А. В., Жуков Б. М. Современные тенденции в управлении персоналом : учебн. пособ. / А. В. Дейнека, Б. М. Жуков. Москва : Издательство «Академия Естествознания», 2009.

Ключ до тесту та самодіагностики.

Досягнення успіху в цілому		Прагнення до влади		Тенденція до групового визнання і поваги	
№ твердження	Бали	№ твердження	Бали	№ твердження	Бали
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Загалом		Загалом		Загалом	

У сумі в кожній колонці повинно вийти від 5 до 25 балів. Та колонка, в якій сума балів буде найбільш високою, і визначає домінуючу потребу.