

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка

Щербакова І. М.

**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ : ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДОЛОГІЧНІ
ОСНОВИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Навчальний посібник

Суми
Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка
2014

УДК 159.98:001.891

ББК 88.411

Щ 61

Рекомендовано Вченою радою Сумського державного
педагогічного університету імені А. С. Макаренка
(протокол №13 від 25.06.2014 р.)

Рецензенти:

Завацька Н. Є. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедру соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені В. Даля;

Завгородня О. В. – доктор психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Кузікова С. Б. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедру практичної психології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка.

Щербакова І. М.

Щ 61 Психологія праці : теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / І. М. Щербакова. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – 144 с.

Представлений у навчальному посібнику матеріал ознайомлює читача з загальними теоретичними положеннями методології наукових досліджень у галузі психології праці. Виклад основних теоретичних засад психології праці поєднаний у посібнику з методичними порадами проведення наукового кваліфікаційного дослідження у галузі психології праці, а саме написанням та оформленням науково-дослідної кваліфікаційної роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці».

Навчальний посібник розрахований на студентів вищих навчальних закладів, які навчаються за напрямом підготовки «Практична психологія». Посібник буде корисними для студентів, які вивчають курси «Психологія праці», «Теоретичні та методологічні проблеми психології».

УДК 159.98:001.891

ББК 88.411

© Щербакова І. М., 2014

© Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014

З М І С Т

| | |
|---|----|
| ПЕРЕДМОВА | 5 |
| РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ | 8 |
| 1.1. Теоретичні основи курсу «Психологія праці» : програмні матеріали (навчальна програма) | 8 |
| 1.2. Психологія праці як наука..... | 15 |
| 1.3. Методологічні основи психології праці | 19 |
| 1.3.1. Методи психології праці..... | 25 |
| 1.3.2. Методологічні основи наукового дослідження | 44 |
| 1.4.Методологічна специфіка кваліфікаційних досліджень у психології праці..... | 51 |
| РОЗДІЛ ІІ. КУРСОВА РОБОТА З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ» ЯК КВАЛІФІКАЦІЙНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ | 59 |
| 2.1. Основні етапи роботи | 59 |
| 2.2. Загальна структура курсової роботи..... | 59 |
| 2.3. Загальні положення написання курсової роботи..... | 59 |
| РОЗДІЛ ІІІ. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ КУРСОВОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ» | 63 |
| 3.1. Титульний аркуш курсової роботи..... | 63 |
| 3.2. Анотація | 63 |
| 3.3. Зміст..... | 64 |
| 3.4. Вступ..... | 65 |
| 3.4.1. Актуальність теми | 65 |
| 3.4.2. Огляд наукової літератури з теми дослідження..... | 66 |
| 3.4.3. Об'єкт, предмет, мета, основні завдання, гіпотеза, методи і методики дослідження..... | 66 |
| 3.4.4. Етапи дослідження | 70 |
| 3.4.5. Експериментальна база та вибіркова сукупність дослідження | 70 |
| 3.4.6. Наукова новизна | 71 |
| 3.4.7. Практичне значення роботи..... | 71 |
| 3.4.8. Апробація результатів дослідження, публікації..... | 71 |
| 3.4.9. Структура та обсяг курсової роботи..... | 72 |
| 3.5. Основна частина курсової роботи | 72 |
| 3.5.1. Перший розділ. Теоретичні і методологічні аспекти проблеми | 75 |
| 3.5.2. Другий розділ. Теоретичне обґрунтування проблеми дослідження.. | 76 |

| | |
|--|------------|
| 3.5.3. Третій розділ. Експериментальна частина..... | 77 |
| 3.6. Висновки..... | 81 |
| 3.7. Список використаної літератури..... | 83 |
| 3.8. Додатки..... | 83 |
| 3.9. Аркуш оцінювання курсової роботи | 84 |
| РОЗДІЛ IV. ПРАВИЛА ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ..... | 85 |
| 4.1. Загальні вимоги до оформлення курсової роботи..... | 85 |
| 4.2. Нумерація | 86 |
| 4.3. Ілюстрації, схеми і таблиці | 87 |
| 4.4. Посилання на використані джерела та цитування..... | 90 |
| 4.5. Додатки..... | 92 |
| РОЗДІЛ V. ЗАХИСТ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ..... | 93 |
| 5.1. Критерії оцінювання курсової роботи..... | 93 |
| 5.2. Захист курсової роботи..... | 96 |
| 5.3. Типові помилки в написанні та оформленні курсової роботи..... | 97 |
| ДОДАТКИ..... | 98 |
| Додаток А. Тематика курсових робіт з курсу «Психологія праці» | 98 |
| Додаток Б. Зразок оформлення заяви на курсову роботу..... | 102 |
| Додаток В. Зразок оформлення графіка виконання курсової роботи | 103 |
| Додаток Д. Зразок оформлення титульного аркуша | 104 |
| Додаток Ж. Зразок оформлення змісту курсової роботи | 105 |
| Додаток З. Зразок оформлення вступу курсової роботи | 106 |
| Додаток К. Зразок оформлення бібліографічно-біографічної таблиці | 107 |
| Додаток Л. Зразок оформлення автореферату курсової роботи | 108 |
| Додаток М. Зразок оформлення бібліографічного опису в списку джерел..... | 109 |
| Додаток Н. Орієнтовна шкала оцінювання досягнень студентів | 111 |
| Додаток П. Шкала оцінювання (національна та ECTS) навчальних досягнень студентів | 113 |
| Додаток Р. Шкала оцінювання досягнень студентів | 114 |
| Додаток С. Ресурси Інтернет-мережі з психології | 115 |
| Додаток Т. Рекомендації щодо апробації результатів дослідження..... | 116 |
| СЛОВНИК..... | 121 |
| СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ТА ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 140 |

ПЕРЕДМОВА

Щоб людина працювала максимально ефективно, необхідно застосовувати комплексну систему мотивації праці. Будь-яке стимулювання повинно спонукати суб'єкта праці до досягнення якомога більшого із потенційно можливого.

Загальновідомо, що ставлення людини до праці обумовлюється складною системою соціально-економічних та соціально-психологічних факторів. Враховуючи кардинальні зміни, що відбуваються у глобалізованому просторі, однією із актуальних проблем сьогодення є з'ясування цих факторів, адже вони здатні як інтенсифікувати, так і загальмувати зростання трудової активності. В умовах докорінних соціально-економічних трансформацій істотні зміни в характері праці та структурі зайнятості висувають підвищені вимоги до людини як працівника. Сьогодні існує нагальна потреба у створенні належних умов професійної діяльності задля досягнення суб'єктами праці високої професійної активності та ініціативності, підвищення ефективності праці, спрямованості на зростання професійної майстерності, а також узгодження професійних експектацій з реальними можливостям їх задоволення з боку професійно-трудової практики сучасного ринку праці.

Кожне з таких завдань значно підвищує вимоги до фахового рівня працівників. Вимогами Державного загальноосвітнього стандарту та навчального плану підготовки студентів, які навчаються за спеціальністю «Практична психологія», передбачено опрацювання курсу «Психологія праці». У посібнику, що пропонується читачеві, розкриваються теоретичні і методологічні основи психології праці як провідної наукової галузі психології, а також кваліфікаційного наукового дослідження, яким є курсова робота з навчальної дисципліни «Психологія праці».

Перший розділ посібника ознайомлює читача, по-перше, з навчальною програмою курсу «Психологія праці». Авторська програма навчальної дисципліни «Психологія праці» розроблена з урахуванням вимог Державного загальноосвітнього стандарту та навчального плану

підготовки студентів за спеціальністю «Практична психологія» і подає зміст основних теоретичних положень з 10 тем курсу, поділених на два змістовні модулі (ЗМ I. Загальна характеристика праці: теми 1 - 5; ЗМ II. Прикладні проблеми сучасної психології праці: теми 6 - 7).

Навчальна програма ознайомлює із теоретичними засадами психології праці, з її методологічними основами, принципами і методами професіоведення, психологічними закономірностями розвитку людини як суб'єкта праці, психотехнологіями професійного навчання та урегулювання конфліктів і криз у трудовій діяльності, основними концептуальними положеннями диференціальної психології праці, психологією працездатності людини, психологією профілактики травматизму, тощо. У першому розділі читачі можуть ознайомитися із теоретичним обґрунтуванням психології праці як провідної галузі психології, її предметом, об'єктом, метою, завданнями, методологічними засадами, стислим історичним екскурсом її становлення. По-третє, виходячи з того, що відповідно до навчальної і робочої програм навчальної дисципліни «Психологія праці» передбачено, що формою підсумкової атестації студентів є науково-дослідна кваліфікаційна робота, а саме курсова робота з дисципліни «Психологія праці», у першому розділі подано методологічне обґрунтування специфіки проведення кваліфікаційних досліджень у галузі психології праці.

Другий розділ навчального посібника розкриває основні етапи та загальні положення написання курсової роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці», виконання якої має на меті систематизацію студентами отриманих теоретичних знань та оволодіння навичками проведення емпіричного дослідження в галузі психології праці. Курсова робота є кваліфікаційною науково-дослідною роботою емпіричного характеру, а тому повинна містити три частини (розділи): реферативну (теоретичну), методичну й емпіричну.

У третьому розділі висвітлено основні вимоги до змісту курсової роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці», який повинен

відповідати першочерговим завданням курсової роботи, а саме добору, апробації та адаптації сучасних психологічних технологій, психодіагностичних методик, технік психологічного консультування, тренінгу, психокорекції, психологічної профілактики і просвітництва, реабілітації, що можуть бути використані у безпосередній трудовій діяльності суб'єктів праці.

Курсова робота як вид науково-дослідного індивідуального завдання має на меті не лише поглиблення, узагальнення та закріплення знань студентів з навчальної дисципліни, а й застосування їх під час вирішення конкретного фахового завдання і формування у студентів умінь самостійно працювати з навчальною і науковою літературою, електронно-обчислювальною технікою, використовуючи сучасні інформаційні засоби і технології. Правила оформлення курсової роботи з курсу «Психологія праці» подані у четвертому розділі посібника.

Курсова робота є окремим заліковим кредитом й оцінюється як самостійний вид навчальної діяльності студента. Критерії оцінювання курсової роботи, порядок захисту, типові помилки в написанні та оформленні подані в останньому (п'ятому) розділі посібника.

Посібник містить корисні додатки методичних порад щодо організації і проведення дослідження, словник наукових понять, список використаної і рекомендованої літератури.

Автор усвідомлює, що розглянуті у навчальному посібнику питання не охоплюють всієї багатогранності психології праці. Зокрема, увага автора була свідомо зосереджена на висвітленні тем 1 – 2, 5 – 6 навчальної програми курсу «Психологія праці», що є з методологічної точки зору цілком виправданим, виходячи з мети посібника. Автор жодною мірою не претендує на вичерпність порушених у посібнику питань, разом з тим щиро сподівається, що зміст книги допоможе підвищити теоретичний і методологічний рівень наукових кваліфікаційних досліджень у галузі психології праці.

Автор

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні основи курсу «Психологія праці»: програмні матеріали (навчальна програма)

Тема 1. Методологічні і теоретичні основи психології праці.

Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Предмет і завдання психології праці. Історія психології праці. Психологія праці у зарубіжних дослідженнях (Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Маслоу та ін.). Вітчизняна психологія праці XIX- XX ст. (Я. Д. Захаров, С. М. Богословський, А. Л. Щеглов, В. М. Бехтерев, А. Ф. Лазурський, І. М. Сеченов, І. Н. Шпильрейн, Л. Л. Васильєв, А. А. Ухтомський, А. Ф. Лазурський, А. А. Богданов, К. К. Платонов, Б. Ф. Ломов, О. М. Леонтьєв та інші). Категорії «діяльність» і «праця» у психології. Структура праці. Психологія праці як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи та методи наукового обґрунтування вирішення практичних завдань у сфері функціонування і формування людини як суб'єкта праці. Суміжні галузі наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії. Методологічні і теоретичні основи психології праці. Актуальні проблеми сучасної психології праці в умовах сьогодення (Г. С. Костюк, Г. О. Балл, Ю. З. Гільбух, Б. О. Федоришин, І. А. Зязюн, Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка та ін.).

Тема 2. Методи психології праці. Класифікація методів психологічного дослідження. Емпірико-пізнавальні методи: спостереження як метод безпосереднього дослідження діяльності. Класифікація видів психологічного спостереження. Види спостереження у психології праці (бесіда, інтерв'ю, анкета). Процедура спостереження. Характеристика неекспериментальних методів психології праці: метод вивчення документації, метод експертної оцінки, метод аналізу помилок, метод праці, біографічний метод, алгоритмічний метод, метод узагальнення незалежних характеристик. Методи діагностики психологічних, психофізіологічних та особистісних характеристик суб'єктів праці. Методи

аналізу й обробки емпіричних даних: порівняльний аналіз якісних характеристик, методи інтерпретації емпіричних даних (різновиди структурного і генетичного методів). Можливості, обмеження і правила застосування емпірико-пізнавальних методів.

Перетворюючі або конструктивні методи психології праці, метод експерименту (імітаційні ігри, тренажери як метод, який формує суб'єкта праці). Консультування як метод збагачення знань та уявлень людини про себе, про професії, про співвідношення своїх можливостей та інтересів з відповідною групою або кількома групами професій. Консультування як метод корекції індивідуальної та соціально-психологічної поведінки людини як суб'єкта праці. Планування, нормування і контроль праці трудового колективу. Процедура організації перетворюючих і конструктивних методів у психології праці та правила їх застосування. Оцінка ефективності методів діагностики суб'єктів праці. Методи керування мотивацією з метою підвищення ініціативи та відповідальності суб'єктів праці. Метод аналізу продуктів діяльності. Види дослідницького матеріалу (продуктів діяльності). Етапи аналізу продуктів діяльності.

Тема 3. Психологія професійної діяльності: класифікація професій, психологічні ознаки професійної діяльності, трудовий процес і його компоненти. Поняття «праця». Характеристика праці як діяльності (за В. Д. Шадриковим, О. М. Леонтьєвим, П. Я. Гальперіним, Є. О. Климовим). Психологічні регулятори праці (за Є. О. Климовим). Трудовий процес та його структура. Об'єкт праці та його основні різновиди. Предмет праці як соціально фіксована система ознак об'єкта праці і як система властивостей та взаємовідношень об'єктів, явищ, процесів, якими оперує людина в мисленні або практично у процесі професійної діяльності. Цілі праці. Об'єктивні завдання і суб'єктивно прийняті цілі праці, їх різновиди. Засоби, знаряддя праці та їх основні різновиди. Речові (ручні, машинно-ручні, механізовані, автоматизовані й автоматичні), зовнішні функціональні засоби праці (виразні засоби поведінки, мова рухів, міміки, жестів людини як суб'єкта праці).

Оглядова характеристика основних різновидів об'єктивних умов праці в різних трудових процесах: фізичному, соціальному та організаційному середовищах. Умови праці (професійне середовище). Психологічне розуміння професійної діяльності (професія, трудовий пост, спеціальність, кваліфікація, посада). Типологія професійної діяльності. Огляд психологічних класифікацій професії (С. П. Струmilін, Л. А. Йовайши, Є. О. Климов, Б. С. Братусь та ін.). Об'єкт, предмет, завдання, принципи та етапи соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності у звичних умовах. Чинники забезпечення оптимальних взаємозв'язків людини і професії. Психологічне забезпечення професійної діяльності в екстремальних умовах і посттравматичний період.

Тема 4. Людина і праця: психологічна характеристика суб'єкта праці.

Поняття «суб'єкт праці». Структура суб'єкта праці – мотиваційні, когнітивні, операторні, емоційно-вольові показники професійної діяльності людини. Зовнішня структура: дія («окрема діяльність») як цілісний цикл (етап) трудової діяльності, психологічні дії та операції (уміння, навички). Внутрішня структура (зовнішні умови діяльності суб'єкта праці), знання, уявлення, образи (загальні і спеціальні), ціннісні орієнтації, інтереси, цілі, мотиви (професійні), професійна самосвідомість, індивідуально-типологічні особливості і професійно обумовлені здібності. Індивідуальний стиль діяльності суб'єкта праці. Психологічна структура особистості працівника (за О. Ф. Лазурським, К. К. Платоновим, В. В. Рибалкою, А. К. Марковою). Мотиви трудової діяльності. Теорії мотивації (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, Х. Мюнстерберг, Е. Шейн, Є. Климов та ін.). Психологічні механізми вибору виду діяльності та її ефективності. Мотиви вибору професії. Мотиви вибору місця роботи. Чинники закріплення мотивів, пов'язаних з трудовою діяльністю. Професійно важливі якості суб'єкта праці. Періодизація розвитку людини як суб'єкта праці (за Є. Климовим, Б. Лівехуд, М. Пряжниковим). Суперечливі тенденції, що впливають на становлення суб'єкта праці як професіонала (за А. К. Марковою).

Кризи професійного становлення. Чинники і фази криз професійного розвитку суб'єкта праці (за Е. Зеєром, Р. Шихі). Особливості психічного реагування суб'єкта праці на екстремальні професійні ситуації. Мотиви «виходу» з професії. Мотивація пошуку робочого місця. Особливості сучасної мотивації праці. Професійні захворювання та професійні деструкції (тенденції розвитку професійних деструкцій за А. К. Марковою; види професійного старіння за Н. С. Пряжниковим; види професійних деструкцій за Е. Ф. Зеєром). Особливості професійної реабілітації.

Тема 5. Психологічне професіографування. Професіографування як основа пізнання світу професій. Класифікація і диференціація професіографування з позиції психологічної науки. Професіограми і психограми професій. Поняття: «професія», «трудовий пост», «спеціальність». Суб'єктно-об'єктивні взаємозв'язки у професійній діяльності. Професіографія як засіб психологічного вивчення професії і професійної діяльності людини. Професіографія та її місце в системі професійної орієнтації населення. Принципи і методи психологічної професіографії. Способи опису професійної діяльності (за К. К. Платоновим, А. К. Марковою, Є. С. Романовою). Особливості побудови професіограми. Програми і схеми професіографування (за О. М. Івановою, Є. С. Романовою, Г. А. Суворовою). Способи фіксації професіографічного матеріалу (табличні, описові, графічні, алгоритмічні). Професіограма професії, її структура. Психологічні чинники професіограми. Характеристика класифікаційної картки професії. Характеристика основних розділів професіограми.

Основні стратегії професіографічної діяльності особистості на різних стадіях її професійного самовизначення. Психолого-педагогічне забезпечення професіографічних досліджень осіб різного віку і соціального статусу. Аналітична професіограма як засіб забезпечення професійної діагностики кадрів.

Тема 6. Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності. Професійно-прогностична діагностика. Людина та її професійна доля (спосіб життя, професійний життєвий шлях, світогляд,

психологічні чинники професійної активності). Діагностика професійних уподобань особистості. Цілі та методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності. Діагностика психологічних бар'єрів у професійному самовизначенні особистості. Критерії і методи діагностики рівня сформованості основних структурних компонентів суб'єкта діяльності. Психічні регулятори професійної праці людини («образ об'єкта», «образ суб'єкта», «образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних відносин»), методи їх вивчення і способи формування. Особливості методів діагностики професійно важливих якостей (ПВЯ) суб'єктів праці. Тести здібностей. Діагностика професійних здібностей. Індивідуальний стиль діяльності: феноменологія індивідуальних стилів. Індивідуальний стиль діяльності як засіб професійної адаптації людини. Діагностика рівня професійної готовності людини. Методи психодіагностики в системі профвідбору. Методики психодіагностики соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності. Психодіагностика мотиваційних чинників працевлаштування. Автоматизована система професійної психодіагностики (АСПП).

Тема 7. Психологічні проблеми формування і збереження професійних кадрів: профорієнтація, профінформація, профвиховання, профконсультація, профпідготовка і перепідготовка. Профорієнтація і профконсультація – комплексні соціальні проблеми та їх психологічні аспекти. Джерела розвитку і перспективи розбудови державної системи професійної орієнтації в Україні. Сучасний стан і проблеми професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні. Формування професійного самовизначення особистості як мета професійної орієнтації. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини під час вибору професії. Принципи, методи, обмеження профорієнтаційної і профконсультаційної роботи. Психологічні основи виховання і професійного навчання (формування образу професії, професійної самосвідомості, індивідуального стилю діяльності, професійних знань, умінь, навичок). Розробка програми навчання. Добір методів професійної

підготовки. Виділення критеріїв і вибір методів оцінки та ефективності профнавчання. Види і форми професійного навчання. Психодіагностичне і професіографічне забезпечення професійного навчання як важливий чинник підвищення його ефективності. Планування та реалізація індивідуальної освітньої траєкторії і кар'єри професійного самозростання.

Соціально-психологічне гарантування надійної та безпечної діяльності спеціалістів. Соціально-психологічні, організаційні і психологічні заходи щодо збереження працездатності у звичайних та екстремальних умовах. Психофізіологічні заходи підтримки та відновлення працездатності. Соціально-психологічне гарантування надійної та безпечної діяльності спеціалістів.

Тема 8. Психологічні основи профвідбору/добору, розміщення, адаптації, стабілізації та атестації робочих кадрів. Теорія і практика професійного психологічного відбору. Теоретичні та організаційно-практичні аспекти психологічного профвідбору. Принципи і технології професійного відбору/добору. Умови організації ефективного психологічного профвідбору. Професійна придатність як сукупність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей, які за інших рівних умов сприяють підвищенню ефективності професійного навчання, самостійної праці і вдосконаленню майстерності суб'єкта праці. Критерії професійної придатності у профвідборі. Психологічна характеристика складових частин поняття «профпридатність»: тріада факторів «хочу – можу – треба». Динамічність і градуальність як аспекти профпридатності. Визначення критеріїв, методів діагностики і прогнозування готовності до праці. Об'єктивні методи встановлення профпридатності. Адаптація та її значення в системі соціально-психологічного забезпечення діяльності. Види адаптації. Психологічні закономірності та чинники професійної адаптації. Критерії і методи оцінки адаптації робочих кадрів.

Атестація персоналу як компонент соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності. Аtestування і психологічні критерії

відбору кандидатів під час працевлаштування на роботу. Схема роботи психолога під час атестування кандидатів для працевлаштування на роботу. Особливості діагностики професійних кадрів під час атестації. Класифікація шляхів та засобів збереження працездатності. Кадровий резерв. Психологічна і соціально-психологічна реабілітація хворих та інвалідів як засіб компенсації різних порушень фізичного і психічного здоров'я людини. Умови і можливості компенсаторного пристосування людини до вимог професії.

Тема 9. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі. Соціальна структура виробничого колективу. Соціально-економічна різноманітність праці та соціальні відмінності між працівниками. Рух кадрів та проблема стабілізації колективу. Професійно-кваліфікаційне зростання та соціальні переміщення. Конфлікт, його структура, причини виникнення конфліктів у трудовому колективі. Моральні відносини і психологічний клімат. Соціальна норма і соціальний контроль. Міжособистісні відносини і соціально-психологічний клімат у виробничому колективі. Методи дослідження і способи оптимізації соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Перспективи психології праці як сфери наукових знань про суб'єкта праці, як наукової дисципліни, що розвиває методологічні і теоретичні основи вивчення людини у трудовій діяльності.

Тема 10. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності і гарантування безпеки праці. Основні питання та фактори безпеки праці. Фактори (зовнішні і внутрішні), які зумовлюють працездатність людини. Працездатність як показник зміни функціонального стану людини у процесі діяльності. Критерії оцінки працездатності. Закономірності змін працездатності у процесі праці. Концепції надійності професійної діяльності спеціалістів. Чинники, які впливають на надійність професійної діяльності. Сучасні системи матеріального стимулювання праці. Способи підтримки мотивації (Г. К. Уайт). Методи діагностики функціонального стану і засоби зниження

професійної втоми і підвищення професійної працездатності (режим праці і відпочинку, чергування операцій, нормування праці тощо). Психологічні методи корекції і профілактики несприятливих функціональних станів. Людський фактор у травматології та аварійності. Психологічні та особистісні причини аварійності та травматизму (за В. В. Рибалка). Об'єктивні та суб'єктивні причини нещасних випадків. Методи вивчення та аналізу причин нещасних випадків та аварій. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки людини у професійній діяльності. Соціально-психологічне гарантування надійної та безпечної діяльності у звичних та екстремальних умовах.

1.2. Психологія праці як наука

Психологія праці (psychology of labour) – це галузь психології, яка досліджує психологічні закономірності трудової діяльності людини, вивчає психологічні основи організації та підвищення продуктивності праці, оптимізацію стосунків у трудових колективах. Психологія праці займається розробкою наукових методів вирішення практичних завдань у сфері професійної діяльності суб'єктів праці.

У великому психологічному словнику (Б. Г. Мещеряков, В. П. Зінченко, 2003) зазначено, що психологія праці (від англ. *psychology of labour*) є галуззю психології, що вивчає закономірності формування та прояви процесів і станів, особливостей особистості у процесі праці. У психології праці виокремились промислова, транспортна, інженерна, авіаційна, космічна, юридична, військова, медична психологія, продовжують розвиватися дослідження в області воєнної психології, психології управління та обслуговування, та інші напрями, які сьогодні є самостійними науками [26].

Степанов О. М., автор-упорядник психологічної енциклопедії (Київ, 2006), визначає психологію праці як галузь психологічної науки, предметом вивчення якої є психологічні особливості й закономірності

формування конкретних видів трудової діяльності, ставлення людини до праці, питання організації праці і відпочинку робітників [33, 285].

Необхідно зазначити, що психологія праці як наукова галузь почала формуватися під впливом праць засновника психотехніки Г. Мюнстерберга (1863-1916) «Основи психотехніки» (1914) та «Психологія та ефективність виробництва» (1915). На формування зарубіжної психології праці вплинула діяльність В. Штерна (1871-1938), який у 1903 році запровадив термін «психотехніка», та Ф. У. Тейлора (1856-1915), який у 10-х рр. XX ст. обґрунтував концепцію наукового менеджменту. На становлення вітчизняної психології праці суттєвий вплив мали праці І. М. Сеченова (1829-1905) «Фізіологічні критерії для встановлення довготривалості робочого дня» (1897), «Норма робочих рухів людини» (1901) та С. М. Богословського (1870-1931) «Система професійної класифікації» (1913; 1925), «Методи статистичного дослідження професійних хвороб» (1913), завдяки яким, починаючи з 20-х років XX ст., було започатковано наукове дослідження раціональної організації праці та проектування трудової діяльності, зроблені перші кроки у напрямку систематики професій і охорони праці.

Слушно зауваживши, що розвиток психології праці до певного часу відбувався у межах психотехніки, варто зазначити, що інтенсифікації досліджень у галузі психології праці в рамках психотехніки сприяло створення у 1921 р. Центрального інституту праці (м. Москва) і Всеукраїнського інституту праці (м. Харків). В інститутах досліджувалися умови досягнення максимальної ефективності праці, організовувалися наукові лабораторії та наукові центри, де працювали І. Н. Шпільрейн, Н. Д. Левітов, С. Г. Геллерштейн, А. А. Толчинський, А. А. Ухтомський, В. М. Бехтерев та ін. Значні труднощі у розвитку психології праці зумовив той факт, що з 30-х по 50-ті рр. XX ст. психотехніка фактично припинила своє існування. Проте, вже з 60-х років XX ст. наукові дослідження у галузі психології праці відновилися. Зокрема почали формуватися такі напрями досліджень як: раціоналізація режиму

праці та відпочинку, динаміка працездатності людини, формування професійної придатності, виховання позитивної професійної мотивації, оптимізація відносин у трудових колективах, психолого-педагогічні питання професійної консультації та професійної орієнтації та ін. [26].

Предметом психології праці є становлення людини як суб'єкта праці, психологічні особливості її професійної діяльності, мотивація до професійного самовизначення, мотиви і якість праці, механізми трудового досвіду, адаптація до трудових умов. Специфікою предмета психології праці є дослідження людини як учасника процесу створення цінностей споживання, а також процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, її розвитком та функціонуванням як індивіда, суб'єкта, особистості та індивідуальності.

Як психологічна галузь, психологія праці досліджує суб'єктів праці у процесі безпосереднього виконання професійної діяльності, саме тому предметом психології праці є суб'єкт праці, тобто працівник, здатний до спонтанності і рефлексії своєї спонтанності в умовах виробничої діяльності.

Об'єктом дослідження психології праці є діяльність індивіда як суб'єкта праці у виробничих умовах відтворення його робочої сили.

Суб'єктом праці є кожен працівник підприємства, який залучений до трудової діяльності і має можливість ініціативного впливу на виробничий процес.

Об'єктом праці є конкретний трудовий процес, складниками якого є предмет, засоби (знаряддя), цілі та завдання праці, правила використання знарядь та інструментів (технологію трудового процесу), умови їх використання та організації (соціально-психологічні, мікрокліматичні, управлінські: нормування, планування, контролю тощо). Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини як суб'єкта трудової діяльності, тобто діяльність індивіда у виробничих умовах відтворення його робочої сили.

Метою психології праці є гуманізація трудової діяльності, підвищення її ефективності.

Основними завданнями, що конкретизують мету психології праці, є:

- створення умов для підвищення ефективності трудової діяльності;
- вивчення психологічних особливостей різних видів трудової діяльності;
- вивчення психологічних чинників формування людини як суб'єкта праці;
- визначення основних принципів і закономірностей функціонування людини як суб'єкта праці (дослідження функціональних станів людини у праці);
- визначення умов і механізмів перебігу внутрішніх процесів формування різних професійно важливих якостей і рис суб'єктів праці;
- виявлення шляхів і створення умов для ефективної міжособистісної взаємодії суб'єктів праці;
- дослідження індивідуально-психологічних відмінностей працівників задля оптимізації їх професійної діяльності.

Проблеми, що досліджує психологія праці. На сучасному етапі увага фахівців у галузі психології праці зосереджена на дослідженні таких теоретико-методологічних проблем, як: методологія психології праці; історія психології праці; професійне становлення; професіоналізація суб'єктів праці; професіологія і психологічна професіографія; психологічна трудова експертиза (прогностична: професіональна орієнтація, психологічний професійний відбір; ретроспективна: вивчення ролі особистісного фактора в травматизмі тощо); психологія професійної освіти (психологія трудового виховання; психологія трудового навчання); психологія організації праці (раціоналізація робочого місця і виробничих зв'язків; режим праці та відпочинку; профілактика втоми; боротьба з монотонією; управління міжособовими стосунками та психологічним кліматом у виробничому колективі); психологія пристосування умов праці до вимог людини (раціоналізація фізичного та соціального середовища;

пристосування знарядь праці до особистості; психологічні проблеми дизайну і технічної естетики).

Вище наведене дозволяє зробити висновок, що психологічний аналіз професійної діяльності потребує усвідомлення психологічних і психофізіологічних механізмів її забезпечення, розуміння психологічного і психофізіологічного змісту самої діяльності, її специфіки і насамперед основних методологічних підходів організації наукового дослідження суб'єктів праці. Отже, у широкому розумінні психологія праці є наукою, яка має ряд самостійних галузей. У вузькому розумінні психологія праці займається вивченням психологічних характеристик діяльності робітника як індивіда, суб'єкта праці, особистості.

Структурні компоненти психології праці. Основними структурними компонентами психології праці (галузями психології праці як науки; розділами психології праці як навчальної дисципліни) є:

- інженерна психологія (її напрями: авіаційна і космічна психологія);
- організаційна психологія (або психологія управління);
- ергономіка;
- професійна орієнтація (її напрями: профінформація, профагітація, профпросвіта, профдіагностика, профконсультація);
- професійне навчання.

1.3. Методологічні основи психології праці

Немає потреби зауважувати, що визначення методологічних основ будь-якої галузі психологічної науки передбачає розкриття її специфіки, висвітлення кола питань, які вона повинна розв'язувати, характеристику конкретних наукових принципів і методів їх дослідження.

Психологія праці, як і будь-яка інша наука, оперує певними науковими поняттями і категоріями, що характеризують явища, які вона вивчає, має систему визначених світоглядних положень з позицій яких проводяться наукові дослідження. З огляду на це виникає необхідність

з'ясування таких дефініцій як методологія, методологічний принцип, метод, методика, що дозволить більш чітко і правильно визначити методологічні основи психології праці.

Методологія (від грецького *methodos* – шлях пізнання, дослідження та *logos* – поняття, учення) – це сукупність принципів, засобів, методів і форм організації та проведення наукового дослідження, що має певний апарат дослідження, до якого належать:

- принципи організації та проведення наукового дослідження;
- методи наукового дослідження та способи його проведення;
- понятійно-категоріальну основу наукового дослідження (актуальність, проблематику, об'єкт, предмет, мету, завдання, новизну, евристичну цінність, теоретичну і практичну значущість).

Зазначимо, що поняття «методологія» використовують стосовно різних видів та рівнів діяльності. У цілому слово «методологія» визначає принципи, якими повинна керуватися в діяльності людина, а отже трактується як сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці, або як вчення про методи наукового пізнання. Теоретичне обґрунтування принципів наукового пізнання було започатковано у XVII ст. Ф. Беконом (1561-1626) і Р. Декартом (1596-1650), які сприяли появі нової методологічної установки дослідження психіки.

Методологія має двоякі функції, з одного боку вона дозволяє описати й оцінити діяльність з погляду внутрішньої її організації, з іншого вона визначає норми, якими варто керуватися у діяльності. Особливо важливе значення для розробки питань наукового дослідження діяльності і праці мають методологічні принципи.

Принцип (латин. *principium* – початок, основа) – те, що лежить в основі певної наукової теорії. Особливість покладена в основу створення чого-небудь (спосіб створення або здійснення будь-чого).

Методологічні принципи є основними філософсько-світоглядними положеннями, з позицій яких повинно проводитися наукове дослідження.

Основними методологічними принципами наукових досліджень у галузі психології праці є загальні методологічні принципи психології:

- принцип єдності теорії і практики;
- принцип системності (досліджуваний об'єкт розглядається як ціле);
- принцип розвитку (урахування змін об'єкта дослідження та формування наукового знання відповідно до цих змін);
- принцип об'єктивності (врахування всіх фактів об'єкту дослідження);
- принцип декомпозиції (поділ системи на частини);
- принцип абстрагування (виділення істотних і несуттєвих властивостей досліджуваного предмету за умови відволікання від його зв'язків з іншими предметами).

Методологічні принципи забезпечують цілісний характер наукового дослідження, єдність усіх рівнів методологічного аналізу.

Рівні методологічного аналізу. Виокремлюють наступні рівні методологічного аналізу:

- динамічний рівень (рівень світоглядної інтерпретації результатів наукового дослідження);
- статистичний рівень (застосування принципів, підходів, форм дослідження, які мають загальнонауковий характер);
- аналітико-синтетичний рівень (використання конкретної сукупності методів і принципів дослідження, які застосовуються у певній галузі науки);
- предметний рівень (рівень дисциплінарної методології, тобто сукупність методів і принципів дослідження, що використовується у певній науковій дисципліні конкретної галузі науки);
- міждисциплінарний рівень (методологія міждисциплінарного комплексного дослідження, яка передбачає отримання результатів дослідження на основі комплексного знання про предмет дослідження).

Задля проведення будь-якого наукового дослідження застосовуються спеціальні наукові методи.

Метод (гр. *methodos* – шлях до мети) – це сукупність способів і правил, які людина використовує в своїй діяльності. Метод науки являє собою організацію процесу дослідження в структурі наукової і пізнавальної діяльності.

У найзагальнішому значенні, метод є способом досягнення мети. Варто брати до уваги той факт, що сфера методології містить в собі великий комплекс конкретно-наукових методів дослідження: спостереження, експеримент, моделювання, які відбиваються в спеціальних процедурах – методиках одержання наукових даних (*методиках наукового дослідження*).

Методика (гр. *methodike*) – 1) узагальнення досвіду, способів і прийомів доцільного здійснення будь-якого завдання; 2) технічні засоби реалізації методу з метою уточнення або верифікації знань про досліджуваний об'єкт.

Методика – це конкретне втілення методу, спосіб організації взаємодії суб'єкта й об'єкта наукового дослідження на основі конкретного матеріалу та конкретної процедури. Сукупність методів, необхідних для проведення дослідження, становить методику дослідження. Методика дослідження повинна відповідати конкретним завданням дослідження, чітко відображати специфіку досліджуваних об'єктів, явищ і процесів.

Структурні компоненти методик. Методики дослідження мають бути певним чином структуровані, а саме: містити наступні структурні компоненти:

- теоретико-методологічну частину;
- історико-теоретичну частину;
- практичну частину.

Методика наукового дослідження повинна відповідати конкретним завданням дослідження, а також відображати специфіку об'єктів, явищ і процесів, що досліджуються. Необхідно зауважити, що існує велика

кількість методів аналізу як трудової діяльності в цілому, так і її конкретних завдань. Їх можна класифікувати на основі відмінностей у відправних точках проведення аналізу, як правило, при цьому виокремлюють чотири аспекти, за якими здійснюється їх розподіл:

1) тип інформації (тобто аналіз за видами трудової активності, способами виконання роботи, змістом завдання);

2) спосіб подання інформації (кількісний або якісний);

3) методи збору даних (наприклад, спостереження, інтерв'ю, опитування);

4) «джерело інформації», яке використовується при зборі даних про діяльність (наприклад, безпосередній виконавець завдання або будь-хто інший).

Перелічені ознаки є підставою для класифікації методів психології праці. Важливим є те, що психологія праці, як галузь психологічної науки, використовує всі загальнопсихологічні методи. Водночас у психології праці, окрім таких загальнопсихологічних методів як спостереження, експеримент, тест та метод опитування, застосовуються такі специфічні прийоми вивчення поведінки людини в умовах трудової діяльності, як: метод експертних оцінок; трудовий метод; метод аналізу технічної документації; «фотографія» робочого дня; метод колективної дискусії; метод індивідуальної характеристики; метод аналізу помилок і досягнень у праці; метод критичних інцидентів; метод аналізу біографій і автобіографій; психосемантичні методи тощо. Вочевидь, що при такій багатогранності методів наукового дослідження, психологія праці, як наукова галузь, стикається з проблемою їх класифікації. У зв'язку з цим важливо підкреслити, що у психології переважає **класифікація методів психологічного дослідження за етапами наукового дослідження [1]:**

І група – організаційні методи. Дослідження можна проводити лонгitudним і порівняльним шляхами. *Лонгitudний шлях* – вивчення різних реципієнтів (осіб, що беруть участь в експерименті) протягом тривалого часу в спеціально організованих чи природних умовах.

Порівняльний шлях – це одночасне вивчення різних об'єктів дослідження (на основі однакових варіантів). Аналізують, порівнюють ці об'єкти за віковим принципом, педагогічними та соціальними умовами, станом здоров'я тощо.

Обравши *комплексний шлях* для дослідження, застосовують найрізноманітніші способи вивчення об'єкта, при цьому участь у дослідженні беруть представники різних наук, завдяки чому з'являється можливість встановлювати зв'язки між психічними явищами та їх фізіологічною основою; визначати залежність між психічним розвитком особистості та соціальними умовами тощо.

Необхідно зазначити, що вище охарактеризовані методи психологічного наукового дослідження діють протягом всього дослідження як програма його організації.

II група – *емпіричні методи*. Це методи, спрямовані на отримання фактичного матеріалу. Вони застосовуються до певних носіїв психічних явищ: до людей, котрі досліджуються, інколи – до самого дослідника (при застосуванні методу самоспостереження). До цієї групи належать: *обсерваційні методи* (спостереження, самоспостереження); *експериментальні методи* (лабораторний, польовий, природний, психолого-педагогічний експеримент); *психодіагностичні методи* (стандартизовані та проєктивні тести, анкетування, соціометрія, бесіда, інтерв'ю); *праксиметричні методи* (оцінка виробів та виконаних робіт; хронометраж діяльності; циклографія; професіографічний опис); *моделювання* (математичне, кібернетичне); *біографічні методи* (аналіз фактів, дат, подій, документації тощо).

III група – *методи аналізу (обробки) даних*, отриманих під час дослідження, а саме: кількісний та якісний аналіз.

IV група – *інтерпретаційні методи*: генетичний – спадковість і її роль у розвитку особистості, аналіз стадій розвитку, кризових періодів (філогенетичний, онтогенетичний, історичний, генетичний, соціогенетичний методи); структурний – встановлення тісного

взаємозв'язку між усіма сторонами особистості (психографія, типологічна класифікація, психологічний профіль).

1.3.1. Методи психології праці: класифікація, характеристика

У психології праці існують різні класифікації методів наукового дослідження. Критеріями *узагальненої класифікації* є особливості праці людини, які обумовлюються змістом та специфікою виробничого процесу.

Узагальнена класифікація має дві великі категорії методів:

- *групу неекспериментальних методів* (методи, що сприяють цілеспрямованому вивченню професійної діяльності суб'єктів праці в природних умовах);
- *групу експериментальних методів* (методи цілеспрямованого вивчення діяльності в спеціально організованих умовах її виконання).

До першої групи належать два основних методи – метод спостереження і метод опитування, а також ряд додаткових методів і допоміжних засобів. До другої групи входять два різновиди експерименту (лабораторний і природний (виробничий) експеримент), а також метод тестів.

Основними методами психології праці є: метод експерименту (природний та лабораторний експерименти), спостереження, інтерв'ю, анкетні опитування, трудовий метод вивчення професій та ін. До методів психології праці також належать: тестування; включене та невключене спостереження; бесіда; інтерв'ю та опитування; тренінги; рольові ігри; аналіз і синтез інформації.

Серед неекспериментальних методів дослідження особливе місце посідає *спостереження* (метод цілеспрямованого, планомірного сприйняття явищ, результати якого певним чином фіксуються спостерігачем).

Наукове спостереження завжди цілеспрямоване, сплановане та систематизоване. Воно стає методом психологічного вивчення людей лише за умови переходу від опису до пояснення психологічної природи

явищ, що спостерігаються. Як метод наукового дослідження, спостереження має бути точним, об'єктивним, адже вимагає якісного аналізу фактів, що досліджуються. Використання спостереження передбачає наукове пояснення причин досліджуваних фактів, а не просту їх реєстрацію.

Ознаками наукового спостереження є:

- наявність наукової теорії, в межах якої проводиться спостереження;
- визначення мети, завдань і об'єкту спостереження;
- систематичне ведення записів (протоколу) спостереження;
- наявність оптимальної системи оцінювання та відображення результатів в протоколі спостереження.

Види спостереження. Спостереження може бути за рівнем формалізації: неконтрольованим (не стандартизованим) і контрольованим (стандартизованим, коли реєстрація поведінки суб'єктів праці здійснюється за детально розробленою процедурою).

Основними вимогами для використання методу спостереження у дослідженні професійної діяльності суб'єктів праці є: чітке формулювання мети; наявність (розробка) відповідної схеми та способів фіксації; розробка способів обробки та інтерпретації результатів.

Критерії класифікації спостереження. Види спостереження. Види спостережень класифікують за наступними критеріями [7]:

- за особливостями організації (вільне і цілеспрямоване);
- за рівнем узагальненості одиниць дослідження (систематичне і несистематичне);
- за позицією спостерігача (зовнішнє (стороннє) і включене);
- за способами спостереження (приховане і відкрите);
- за умовами здійснення, місцем проведення (польове і лабораторне);
- за хронологією організації (лонгітудне, періодичне і одноразове);

➤ за способом звіту спостерігача (стандартизоване, нестандартизоване).

Характеристика видів спостереження:

1. *Відкрите і приховане спостереження* (критерій: позиція спостерігача). При відкритому спостереженні суб'єкти праці знають (усвідомлюють) хто, коли, навіщо і де за ними спостерігає, тобто вони заздалегідь, своєчасно повідомлені про факт присутності у виробничому процесі сторонніх осіб, що спостерігають за процесом праці. Як правило, поведінка суб'єктів праці, які знають, що за ними спостерігають, змінюється (особливо у випадках, коли суб'єкти праці знають, з якою метою за ним спостерігають). Натомість, приховане спостереження здійснюється у спеціально створених для цього умовах, які не дозволяють суб'єкту праці зрозуміти, що за ним спостерігають.

2. *Включене та зовнішнє (стороннє) спостереження* (критерій: активність спостерігача). За умови *включеного* спостереження спостерігач «включається» в професійну або соціальну ситуацію і аналізує події «зсередини». При *сторонньому* спостереженні дослідник займає зовнішню позицію (веде спостереження ззовні).

3. *Суцільне і вибіркове спостереження* (критерій: кількість і повнота спостережуваних фактів). *Суцільним* називається спостереження, яке відбувається протягом певного періоду, під час якого спостерігач фіксує всі прояви психічної діяльності суб'єктів праці. Реєстрація будь-якого одного психічного явища відбувається при *вибірковому* спостереженні.

4. *Довгострокове (лонгитюдне) і короткострокове спостереження* (критерій: тривалість та хронологія організації спостереження). *Лонгитюдне* спостереження здійснюється при вивченні суб'єктів праці або їх професійної діяльності протягом тривалого часу. *Короткострокове* спостереження (періодичне або одиночне) обмежується кількома годинами, днями, тижнями.

5. *Зовнішнє і внутрішнє спостереження* (критерій: місце знаходження об'єкта за яким спостерігають). *Зовнішнє* спостереження є способом збору

даних про суб'єктів праці шляхом спостереження за ними з боку. Дозволяє описати особливості виконання дій, прийомів та рухів суб'єктів праці, їх відповідність нормативним показникам. Зовнішнє спостереження використовують задля аналізу способів оперування суб'єктами праці знаряддями та матеріалами, їх емоційних реакцій та комунікаційних процесів. *Внутрішнє* спостереження (самоаналіз) передбачає, що у якості дослідника виступає сам суб'єкт праці, який спостерігає за особливостями змін психічної діяльності, що обумовлені певними професійними чинниками.

6. *Спостереження з відстроченою інтерпретацією і оперативне спостереження* (критерій: час проведення інтерпретації явищ, що спостерігаються). У першому випадку пояснення спостережуваних явищ здійснюється після процесу їх сприйняття. При оперативному спостереженні інтерпретація спостережуваних явищ здійснюється під час їх сприйняття, тобто безпосередньо під час виконання певної діяльності.

Процедура проведення спостереження. Особливу увагу необхідно приділити процедурі проведення спостереження. *Процедура* (лат. *procedure* – просуватися) – це офіційно встановлена послідовність дій для здійснення або оформлення якоїсь справи. Спостереження як метод наукового дослідження має певну процедуру, а саме встановлену послідовність дій, етапів проведення.

Етапи спостереження. Виділяють чотири етапи проведення спостереження:

- підготовчий етап;
- етап проведення спостереження;
- етап обробки та інтерпретації результатів;
- етап інтерпретації даних та формулювання висновків.

На підготовчому етапі формулюється дослідницька проблема, визначається предмет та об'єкт спостереження, мета та орієнтовні завдання. Спостерігач розроблює дослідницьку програму (деталізовану

схему спостереження) із зазначенням етапів, матеріалів та процедур спостереження.

Дослідницька програма спостереження – це деталізована схема спостереження, із зазначенням усіх необхідних етапів, матеріалів і процедур. Дослідницька програма спостереження оформлюється у вигляді наукового документу за певною структурою.

Структура дослідницької програми спостереження:

1. Вибір об'єкта (вибірки) та предмета спостереження.
2. Вибір параметрів спостереження, системи їх кодування, способів реєстрації.
3. Вибір часової тривалості спостереження.
4. Вибір технічних засобів спостереження.
5. Вибір контрольованих параметрів спостереження.

На підготовчому етапі дослідження визначається стан наукових розвідок і дослідження проблеми, проводиться попереднє спостереження, визначається мета і завдання спостереження. Відповідно до структури наукового дослідження обов'язковим елементом цього етапу стає гіпотеза спостереження.

На другому етапі здійснюється вибір об'єкта (вибірки) та предмета спостереження. Зокрема, здійснюється вибір параметрів спостереження, системи їх кодування та способів реєстрації. Спостерігач отримує емпіричний матеріал, веде протокол спостереження (див. табл. 1.1.), в якому фіксує параметри спостереження.

Таблиця 1.1.

Структура протоколу спостереження

| Учасники спостереження | | Параметри спостереження | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|-------------------------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|
| | | Назва | | | | Назва | | | | Назва | | | |
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1. | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | | | | | | |

Отримані в процесі спостереження факти, що стосуються об'єкта дослідження, обов'язково реєструються у спеціальному бланку фіксації результатів спостереження (табл. 1.2.). Якість реєстрації

отриманих результатів спостереження залежить від досвіду й кваліфікації спостерігача.

Таблиця 1.2.

Бланк фіксації результатів спостереження

| Дата спостереження | Умови, в яких проводилось спостереження | Що спостерігалось | Що виявлено в процесі спостереження | Пояснення отриманих результатів |
|--------------------|---|-------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |

Наступним етапом спостереження є *етап обробки даних*, який передбачає кількісний і якісний аналіз та синтез зафіксованих даних.

Заключним етапом спостереження є етап *інтерпретації даних та формулювання висновків*. Інтерпретація (лат. *interpretation* – пояснення, розкриття змісту) результатів. На цьому етапі встановлюється відповідність чи невідповідність отриманих даних вихідній гіпотезі, здійснюється їх узагальнення і класифікація. Щоб зменшити суб'єктивний вплив спостерігача, на всіх етапах спостереження доречно використовувати технічні засоби (засоби аудіозапису і відеозйомки). При цьому варто враховувати, що об'єктивність спостереження зростає при паралельному використанні інших методів дослідження.

Різновиди спостереження. Різновидами спостереження у психології праці є: метод безпосереднього спостереження професійної діяльності; метод узагальнення незалежних змінних; метод психологічного аналізу продуктів діяльності; метод опису значущих ситуацій.

Додаткові методи. Задля підвищення об'єктивності і точності результатів дослідження у психології праці застосовують ряд додаткових прийомів і методів, які в першу чергу стосуються реєстрації результатів професійної діяльності, а саме:

➤ метод фотографії робочого дня (метод фіксації у вигляді графіків показників інтенсивності роботи або чергування в процесі робочого дня відпочинку і роботи);

➤ метод хронометражу (від фр. *chronometrage*, від грецьк. *chronos* – час та *metreo* – вимірюю) – метод вимірювання затрат часу на виконання трудових операцій;

➤ метод аналізу продуктів трудової діяльності (метод аналізу документально фіксованих або функціональних (процесуальних) продуктів діяльності.

Було б доцільно зауважити, що метод аналізу продуктів діяльності (продукт – від лат. *productus* – виробляти), як система дослідницьких процедур, спрямованих на аналіз продуктів реальних (продуктів діяльності матеріальної та знакової форми), або ідеальних (продуктів діяльності ідеальної форми), дозволяє робити опосередковані висновки щодо рівня сформованості професійних знань, профінтересів, профздібностей суб'єктів праці та визначати у них рівень розвитку тих чи інших професійно необхідних психологічних якостей.

Задля аналізу заархівованих продуктів діяльності (продуктів діяльності, що зберігаються у особистих архівах суб'єктів праці, тощо) у психології праці часто використовується архівний метод, як метод тлумачення інформації, що була зібрана та заархівована.

Людина як суб'єкт праці у повсякденній діяльності постійно займається самоспостереженням. У психології праці *метод самоспостереження* існує у формі самозвіту суб'єкта праці, або включеного спостереження.

До емпіричних методів одержання інформації на основі вербальної комунікації належать: бесіда, інтерв'ю та анкетування. У психології праці ці емпіричні методи називають опитувальними методами: усного опитування (бесіда, інтерв'ю) та письмового опитування (анкетування).

Бесіда – це метод вільного, відносно нерегламентованого спілкування між психологом та учасником дослідження. Це метод одержання інформації на основі вербальної (словесної) комунікації. Це

мовно-експресивний обмін інформацією між партнерами. Бесіда є одним з найпоширеніших методів.

У психології бесіда має цілком конкретні цілі: накопичення інформації (у формі інтерв'ю, або діагностичної бесіди); обрання належної стратегії впливу; терапевтична допомога (у разі вербальної терапії).

Бесіду можна вважати одним з найпоширеніших в психології праці методів, адже вона є вільним, відносно нерегламентованим спілкуванням між психологом та суб'єктом праці.

Види бесіди. Бесіда може бути:

- стандартизованою (точно сформульовані питання ставляться всім опитуваним);
- нестандартизованою (питання ставляться у вільній формі);
- дослідницькою (експериментальною, діагностичною), що використовується в ситуації дослідження (експерименту чи діагностики);
- клінічною (терапевтичною), що використовується в ситуації надання суб'єктам праці психологічної допомоги в рамках психотерапевтичних, консультативних, психокорекційних заходів.

У практиці проведення психологічних досліджень у галузі психології праці широко використовується інтерв'ювання.

Інтерв'ю (від англ. *interview* – зустріч, бесіда) – це бесіда, організована у формі опитування, обов'язковою процедурою якого є постановка стандартизованих питань та реєстрація відповідей на них. Метод інтерв'ю застосовується для збирання первинної інформації.

Інтерв'ю передбачає намагання інтерв'юера (від. англ. *interviewer* – той хто бере інтерв'ю) одержати певну інформацію від іншої людини, групи осіб за умов особистої мовленнєвої взаємодії. Інтерв'ю застосовують з метою: формулювання робочої гіпотези на ранніх стадіях дослідження; збирання даних; доповнення, уточнення, розширення, контролю даних, одержаних іншими методами.

Види інтерв'ю. Інтерв'ю як метод наукового дослідження має три види:

- стандартизоване інтерв'ю (інтерв'ю, в якому формулювання питань і їх послідовність визначаються заздалегідь);
- нестандартне інтерв'ю (інтерв'ю, в якому інтерв'юер керується лише загальним планом опитування, формулює запитання відповідно до конкретної ситуації);
- напівстандартне інтерв'ю (інтерв'ю, яке містить певну кількість можливих запитань).

Вибір видів інтерв'ю залежить від змісту дослідження, рівня вивчення проблеми, підготовки дослідника. Послідовність запитань в інтерв'ю має бути такою, щоб сприяти встановленню і зміцненню контактів між інтерв'юером і опитуваним.

У сучасній психології праці (у практиці психологічних досліджень) в якості основних видів інтерв'ювання використовують глибинні та вільні інтерв'ю. Важливо враховувати їх відмінності.

Глибинне інтерв'ю (особисте або телефонне) – інтерв'ю, що проводиться за попередньо підготовленим планом і містить заздалегідь сформульовані питання. Основною вимогою для проведення як особистого глибинного інтерв'ю так і телефонного, є технічна забезпеченість процедури інтерв'ювання (запис бесіди на диктофон, портативний комп'ютер тощо).

Вільне інтерв'ю (психоаналітичне) – це інтерв'ю, у якому заздалегідь визначеною є лише тема, а формулювання питань, їх послідовність, час тривалості визначаються безпосередньо інтерв'юером. Зауважимо, що вільне інтерв'ю не передбачає математичної обробки матеріалів, а тому не використовується для масових опитувань. Зазвичай психологи використовують цей метод при дослідженні мотиваційної сфери суб'єктів праці, або для збору професійно важливої інформації при проведенні кадрового аудиту. Результати фіксуються цифровими методами запису.

Широкого використання у психології праці серед методів наукового дослідження поряд з інтерв'ю набуло анкетування.

Анкетування є методом масового збирання інформації за допомогою анкет.

Анкета (фр. *enquete* – список питань, відповіді на які є матеріалом для узагальнення) – це стандартизоване інтерв'ю, представлене в письмовій формі. Анкетний метод має багато спільного з методом бесіди. В обох випадках ставляться запитання, на які отримуються відповіді. На відміну від методу бесіди, для анкети не є обов'язковим встановлення особистого контакту. Запитання протягом анкетування залишаються незмінними.

На нашу думку, анкети, що використовуються у психології праці, можна класифікувати за такими ознаками:

- інформацією, що збирається під час анкетування (*соціо-психологічні анкети* дозволяють зібрати інформацію, що стосується поведінки людини і групи, особистісних та групових професійних установок, особливостей групової взаємодії суб'єктів праці);
- комплексність анкети (*організаційно-діяльнісні анкети*, що дозволяють зібрати інформацію про професійне середовище, процеси праці, особливості професійної діяльності);
- види запитань, що входять до анкети (*відкриті анкети* (містять питання, що передбачають розгорнуті відповіді), *закриті анкети* (використовують запитання, які передбачають однозначні відповіді), *комбіновані анкети* (містять відкриті, закриті та альтернативні запитання)).

Анкетування у психології праці проводиться за певною процедурою: складання списку осіб, що мають проходити анкетування; складання графіку анкетування; оповіщення учасників анкетування про мету та терміни проведення анкетування; етап збору інформації (власне анкетування); обробка результатів (їх перевірка у разі необхідності).

Надійність даних анкетного опитування перевіряється двома шляхами: 1) повторним опитуванням тих самих осіб за тією ж процедурою (так визначається стійкість інформації); 2) контролем даних анкетного

опитування іншими методами: опитуванням третіх осіб; спостереженням; аналізом доступних документів.

Для вивчення поведінки суб'єктів праці в умовах трудової діяльності у психології праці використовується **метод експертних оцінок** (опитування суб'єкта праці щодо тих чи інших аспектів виробничої ситуації).

Види методу експертних оцінок. Експертна оцінка може бути індивідуальною, коли її суб'єктом є одна людина, і груповою.

Різновидом групової оцінки є *метод узагальнення незалежних характеристик* (метод отримання з різноманітних джерел необхідної інформації про суб'єкта праці), що використовується під час опису професійно важливих якостей конкретного професіонала, а також при профвідборі, або як елемент профнавчання чи атестації персоналу. Варто зауважити, що опис має обов'язково містити наступні структурні елементи: характеристику професійної ситуації і особливостей поведінки суб'єкта праці у цій ситуації; об'єктивне і точне відтворення дій працівника, які є у даній ситуації ефективними або неефективними; наслідки поведінки працівника; оцінку залежності кінцевого результату від дій працівника або від зовнішніх факторів.

Метод анамнезу. У психології праці використовується також метод анамнезу (анамнез від грецьк. *anamorphosis* – спомин, пригадування) – метод вивчення історії розвитку та життєвого шляху, а саме вивчення біографічних документів, що характеризують професійну діяльність людини як суб'єкта праці, через процедуру суб'єктивного анамнезу (висловлювань самого суб'єкта праці) або об'єктивного анамнезу (висловлювань інших людей про суб'єкта праці, або документи, що його характеризують). Джерельною базою анамнезу є документи, що стосуються професійної діяльності людини (особова справа; атестаційна справа; дипломи про освіту; сертифікати, посвідчення, довідки тощо).

Біографічний метод (біографія від грецьк. *bios* – життя, *grapho* – пишу – життєопис якоїсь людини; чие-небудь життя). Аналіз професійного

шляху людини, її особистісних характеристик як суб'єкта праці дозволяє зробити біографічний метод (метод аналізу біографій і автобіографій). Біографічний метод має кілька модифікацій, представлених певними методиками і процедурами дослідницької роботи, зокрема: аналізом щоденників, автобіографій, біографій; каузометрією тощо. Зауважимо, що отримання фактичних даних про професійний шлях людини потребує встановлення (з'ясування, визначення) емоційної насиченості та смислової значимості основних подій професійного життя суб'єкта праці.

Задля більш глибокого проникнення у зміст і зв'язки досліджуваних явищ у психології праці використовують експериментальні методи.

Експериментальні методи дослідження посідають окреме місце у психології праці. Насамперед це стосується експерименту і тестування.

Експеримент – (від лат. *experimentum* – проба, дослід): 1. Дослід, спроба виконати якусь дію. 2. Один із методів наукового дослідження, призначений для об'єктивної і доказової перевірки вірогідності гіпотези. Це науково обґрунтований дослід. Як метод пізнання, експеримент поєднує прийоми раціонального (теоретичного), чуттєвого та практичного пізнання. Експеримент, як метод дослідження, вимагає від дослідника глибокого володіння теорією, різними прийомами спостереження.

У психології експеримент є основним методом психологічного дослідження. *Психологічний експеримент* – це метод психологічного дослідження, що має на меті встановлення каузальних (причинно-наслідкових) залежностей між явищами. Якщо виділяти психологічні вимоги до експерименту, то варто зазначити обов'язковість врахування таких явищ, як вікові та індивідуальні особливості досліджуваних.

Критерії типологізації експериментальних досліджень. Розрізняють чотири критерії типологізації експериментальних досліджень [1]:

➤ спосіб організації експерименту (лабораторний, природний, польовий експерименти);

- характер впливу (констатуючий і формуючий експерименти);
- дослідницька мета (пошуковий, підтверджуючий та пілотажний експерименти);
- відповідність реальності (ідеальний, реальний, повної відповідності експерименти).

Види експерименту. Як метод психологічного дослідження, що дозволяє встановити каузальні (причинно-наслідкові) залежності між явищами, експеримент має декілька видів. Психологія праці послуговується загальноприйнятою типологією експериментальних досліджень, відповідно до якої виділяють наступні види експерименту:

➤ *лабораторний, природний, польовий* (критерій: спосіб організації експерименту). Лабораторний експеримент проводиться в лабораторних умовах, які моделюють ситуації професійної діяльності. Натомість, природний експеримент проводиться в природних умовах, звичних для учасників експерименту (суб'єктів праці), які не поінформовані про дослідницькі впливи;

➤ *констатуючий* (експеримент, метою якого є встановлення причинно-наслідкових (каузальних) зв'язків між явищами), *формуючий* (експеримент, метою якого є формування певного явища). (Критерій типології: характер впливу).

Процедура експерименту. Планування і проведення експерименту передбачає ряд послідовних етапів:

Етап 1. Вибір і обґрунтування теми майбутнього експерименту.

Етап 2. Визначення об'єкту, предмету, мети й завдань експерименту.

Етап 3. Гіпотеза експерименту.

Гіпотеза експериментального дослідження є теоретичною конструкцією дослідження, істинність якої повинна бути доведена експериментально. Гіпотеза експерименту виконує в межах предмету дослідження три основні функції: описову, пояснювальну, прогностичну. Гіпотеза описує структурну композицію предмету дослідження, вона також пояснює взаємодію частин предмету дослідження і прогнозує

кінцеві результати експерименту. Гіпотеза експериментального дослідження є своєрідним мотивованим передбаченням. Гіпотез може бути декілька. Як правило, вони формулюються у вигляді складно підпорядкованого речення: «Якщо..., то...». Для обґрунтування гіпотези експериментального дослідження використовуються придатні для цього науково-психологічні теорії.

Етап 4. План і методи експериментального дослідження.

Після виконання етапів з визначення теми, мети, завдань, гіпотези експерименту складається календарний план практичної роботи; визначається зміст конкретних дій експериментатора; визначаються матеріали, які будуть використані в експерименті, а також методи і засоби експериментальної діяльності; критерії оцінки результатів експерименту (табл. 1.3.).

Таблица 1.3.

План практичної експериментальної роботи

| Строки | Зміст роботи | Методи дослідження | Матеріали експерименту | Показники якості і критерії оцінки | Учасники |
|--------|--------------|--------------------|------------------------|------------------------------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Етап 5. Проведення експерименту та фіксація його результатів.

Етап 6. Опрацювання результатів експериментальної роботи.

На етапі узагальнення і синтезу експериментальних даних відбувається відтворення об'єкту та предмету дослідження. Насамперед здійснюється логічна і математична обробка матеріалу, складаються таблиці, графіки, схеми тощо. З'ясовується, в яких позиціях гіпотеза знайшла підтвердження, а в яких ні. Експериментатор викладає нові факти, намагається побудувати нову теоретичну концепцію щодо об'єкту дослідження.

Експериментальний план (від англ. *design* – задум, проект) – це певна тактика експериментального дослідження, втілена у конкретній системі операцій планування експерименту. Виділяють кількісні і якісні

експериментальні плани [12]. Кількісні експериментальні плани – це плани, у яких рівні незалежної змінної задані у інтервалах, пропорційних або рангових шкалах, тобто коли незалежна змінна представлена у кількісній формі. Якісні плани – це плани, у яких рівні незалежної змінної задані у класифікаційних шкалах (номінальних). Окрім цього, виділяють внутрішньо-групові і міжгрупові експериментальні плани: в перших вплив варіантів незалежної змінної та вимір експериментального ефекту здійснюється в одній групі досліджуваних; у міжгрупових – вплив незалежної змінної здійснюється на різних експериментальних групах [11].

Існує також класифікація типів планів за критерієм кількості експериментальних впливів: плани з однією незалежною змінною; факторні плани. Плани із серією експериментів та за критерієм істинності експерименту: плани істинних експериментів; доекспериментальні плани; квазіекспериментальні (квазі від латин. *quasi* – ніби, майже, немовби – у складних словах означає «несправжній», «фальшивий») плани [11].

Під час аналізу планів експериментів використовують наступні символи та графічні позначення (табл. 1.4) [11, 37].

Таблиця 1.4.

Схема символічного аналізу плану експерименту

| Символ | Характеристика |
|-----------|--|
| X | Експериментальний вплив |
| O | Вимір експериментального ефекту |
| R | Еквівалентність експериментальних груп (рандомізація) |
| X O | Експериментальний вплив та вимір на одній вибірці |
| X O O | Вибірки не рандомізовані. На одній вибірці здійснювався експериментальний вплив та вимір; на іншій лише вимір. Виміри здійснювалися одночасно. |
| RXO RO | На одній вибірці здійснювався експериментальний вплив та вимір; на іншій лише вимір. Вибірки еквівалентні (рандомізовані). |
| + | Фактор, що загрожує валідності експерименту, контролюється |
| - | Фактор, що загрожує валідності експерименту, не контролюється |
| ? | Можливість загрози валідності |

Особливістю класифікації планів експериментального дослідження є використання залежних і незалежних змінних [11, 31-32]. Залежною змінною є предмет психологічного експериментального дослідження, тобто те явище, зміни в якому спричиняються експериментальними маніпуляціями.

Залежні змінні (ЗЗ) можуть бути: безпосередніми; потребуєчими фізичного виміру; потребуєчими психологічного виміру; одномірними; багатомірними; фундаментальними. Базовими характеристиками залежних змінних є: адекватність теоретичній моделі експерименту (валідність), сталість можливостей виміру протягом експерименту (надійність) і чутливість ЗЗ (залежної змінної) до експериментальних маніпуляцій (сенситивність).

Незалежною змінною (НЗ) експериментального дослідження є експериментальний вплив, безпосередня маніпуляція в експерименті. Виділяють керовані НЗ (ситуативні, інструктивні, особистісні) і суб'єктивні НЗ.

Окрім цього, за шкалою представлення НЗ можуть бути якісними і кількісними, а за кількістю рівнів прояву – дворівневими НЗ і багаторівневими НЗ [11].

Базовою характеристикою експерименту є його *валідність* (від латин. *validas* – міцний), відповідність експерименту стандартам, адекватність його побудови і організації, правильність отриманих висновків та можливість узагальнення результатів.

Види валідності. Валідність експерименту може бути : внутрішньою (наближення експерименту до ідеального), зовнішньою (наближення експерименту до реальності), конструктивною (відповідність інтерпретації теоретичним положенням), операційною (відповідність теоретичного і практичного змісту понять), «здорового глузду» (відповідність інтерпретації реальності), статистичною і індивідуальною [11, 33].

В світлі зазначеного вище, необхідно підкреслити, що експерименти і спостереження відрізняються за загальною схемою їх проведення залежно від того, що планує дослідник, а також від того, як структурована дослідницька програма.

Найпоширенішими методами психологічного дослідження суб'єктів праці є **стандартизовані опитувальники та тести**.

Опитувальники – стандартизовані діагностичні методи, що являють собою серію стандартизованих питань. *Тест* (від англ. *test* – проба, перевірка) – фіксоване у часі та визначене за процедурою дослідження індивідуально-психологічних характеристик суб'єктів праці.

Виділяють наступні **види тестів**:

- тести інтелекту – це спеціально розроблені завдання для дослідження, а саме тести: інтелектуальних здібностей; рівня розумового розвитку; успішності особистості;
- тести досягнень – спеціально розроблені кваліфікаційні або професійні завдання для виявлення рівня конкретних знань;
- особистісні тести – тести визначення особистісних якостей, які не піддаються адекватній самооцінці;
- проєктивні тести – це тести, спрямовані на цілісне вивчення особистості, а саме її властивостей та характеристик, в існуванні яких людина повністю не впевнена, не усвідомлює або не хоче визнавати їх наявність або відсутність у себе;
- тести креативності – тести дослідження творчих здібностей.

Необхідно зауважити, що за допомогою тестів інтелекту, які є своєрідними задачами на логічні відношення, узагальнення, кмітливість тощо, з'ясовують: рівень розвитку окремих психічних процесів; рівень засвоєння знань; рівень загального розумового розвитку особистості.

На основі тестів досягнень визначається рівень розвитку в особистості конкретних знань, ступінь кваліфікації людини. За допомогою тестів досягнень з'ясовується спрямованість професійних інтересів, тобто схильність людини до певної професійної діяльності (типу професій).

За допомогою особистісних тестів досліджуються особистісні якості, які не піддаються адекватній самооцінці. Саме тому основним їх недоліком є їх обмеженість, оскільки вони не дозволяють дослідити особистість в цілому, а з'ясовують якийсь один її бік.

Застосування проєктивних тестів задля цілісного вивчення особистості дозволяє дослідити моральні позиції особистості. У психології праці це має велике значення при дослідженні моральних норм і орієнтацій суб'єктів праці у професійному колективі. Поняття «проєктивний тест» («кидаю вперед») запровадив Френк (1930).

Тести інтелекту, тести досягнень, особистісні тести і проєктивні тести за своєю формою поділяються на: вербальні; невербальні (практичні дії); мішані.

Отже, тести, як невеликі за обсягом і часом використання завдання, дозволяють зібрати за короткий термін велику кількість інформації для якісного психологічного аналізу, що підвищує продуктивність дослідницької діяльності. При цьому діагностична цінність тестів залежить від правильності їх використання та дотримання умов психологічного тестування. У разі поєднання з іншими методами наукового дослідження тести дозволяють вивчити особистість людини як суб'єкта праці у повному обсягу.

Професіографія. Професіограма. До основних методів психології праці належить професіографія (комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професій).

Процедура професіографічного аналізу (складання професіограми) повинна містити наступні елементи: 1) характеристику професії та її спеціальностей; 2) оцінку економічного значення професії; 3) соціально-психологічну характеристику професії (престиж в суспільстві, особливості міжособистісної взаємодії); 4) визначення обсягу знань, умінь і навичок, необхідних для успішної професійної праці, особливо тих, які визначають професійну майстерність, терміни підготовки і перспективи просування по службі; 5) санітарно-гігієнічну характеристику умов праці; 6) складання

переліку вимог, що висуваються до стану здоров'я працівника, і медичних протипоказань до даної професії; 7) формулювання вимог, що висуваються до психологічних характеристик людини, і виділення професійно важливих якостей.

Основним способом опису професійної діяльності суб'єктів праці є професіографічний аналіз (професіограма), що передбачає опис соціально-економічних, виробничо-технологічних, санітарно-гігієнічних, технологічних та інших особливостей професії.

Залежно від мети завдань виділяють наступні **типи професіограм**: інформаційні; орієнтовно-діагностичні; конструктивні; методичні; діагностичні.

Всі професіограми складаються за певною структурою: опис суб'єкта праці; опис об'єкта праці;

Опис суб'єкта праці. Необхідно зазначити, що при складанні професіограми опис суб'єкта праці передбачає характеристику:

- об'єктивних характеристик суб'єкта праці (здоров'я, стаж роботи, освіта, показники успішності роботи);
- соціальної мотиваційно-когнітивної структури (інформованість суб'єкта праці про соціальну значущість професії, усвідомлення необхідності створення соціально цінного кінцевого результату праці тощо);
- операторної психологічної структури діяльності (визначення мети діяльності, здатності суб'єкта праці виконувати дії та операції);
- емоційно-вольової структури (індивідуального стилю діяльності та функціональних станів працівника).

Опис об'єкта праці передбачає характеристику:

- історії розвитку трудового процесу;
- соціальної структури і спрямованості об'єкта праці;
- структури трудового процесу (предмету, завдань і засобів праці);
- структури умов праці (умов: мікрокліматичних, гігієнічних, соціально-психологічних, організаційних);

➤ операційно-технічної структури праці (правил виконання трудових дій і операцій).

Психограма. Основною частиною професіограми є *психограма* (опис професійно важливих якостей людини, необхідних для успішного виконання професійної діяльності).

Зауважимо, що психограма є фактичними вимогами, що висуває професія до індивідуально-психологічних особливостей людини, а саме: нейродинаміки, психомоторики, сенсорно-перцептивної сфери, пам'яті, уваги, мислення, інтелекту, мовлення, емоційно-вольової сфери.

1.3.2. Методологічні основи наукових досліджень

Уважаємо за потрібне звернути увагу також на те, що організація, планування, проведення наукового дослідження в галузі психології праці, та оформлення його результатів мають свою специфіку, що обумовлюється особливістю професійної діяльності, якою займається суб'єкт праці, і яку обов'язково варто враховувати при психологічній характеристиці професійної діяльності суб'єктів праці.

Діяльність складається з наступних психологічних складників: образу цілі; передбачення результату; планування; прийняття рішення; виконавських рішень; контролю за виконанням.

Основними функціональними блоками психологічної системи діяльності є: мотиви діяльності; мета діяльності; програма діяльності; інформаційна основа діяльності; прийняття рішень; підсистема професійно важливих якостей суб'єктів праці.

Наукове дослідження. Враховуючи наведені вище психологічні характеристики професійної діяльності, необхідно відзначити, що наукове дослідження як один з видів пізнавальної діяльності постає у психології праці як методологічно та теоретично обґрунтоване, логічно структуроване дослідження, яке має систему методологічних принципів, що забезпечують цілісний характер наукового пізнання суб'єкта праці, його професійної діяльності.

На наш погляд, на окрему увагу заслуговує питання організації і впорядкування етапів проведення наукового дослідження в рамках психології праці, виходячи із загальноприйнятої методології організації наукового дослідження.

Етапи наукового дослідження. Наукове дослідження як процес втілення ідеї під час наукового пошуку проводиться в два етапи – емпіричний і теоретичний.

Емпіричний етап дослідження (гр. *empeiria* – досвід) пов'язаний із отриманням і опрацюванням матеріалу, тобто заснований на досвіді, такий що спирається на практику. На цьому етапі дослідник класифікує накопичені факти, виявляє основні залежності між ними. Накопичені факти дослідник описує термінами науки, послуговуючись науково-категоріальним апаратом науки, у межах якої проводиться дослідження.

Теоретичний етап дослідження (гр. *theoria* – розгляд, дослідження, споглядання) передбачає глибокий аналіз наукового фактажу, формулювання його в якісній та кількісній формах, обрання принципів дії та рекомендацій щодо практичного впливу на досліджувані явища.

Кожне наукове дослідження вирішує певні завдання. **Завдання наукового дослідження** передбачають наявність декількох аспектів:

- філософського аспекту – розкриття методологічних засад проблеми;
- психологічного аспекту – визначення передумов, чинників вивчення, пізнання та формування даного феномена (явища, що досліджується);
- дидактичного аспекту – обґрунтування змісту, форм і методів діяльності.

Логіка наукового дослідження залежить від способу і структури дослідження, які визначаються його технікою. Зауважимо, що здійснення

наукового дослідження повинно відбуватися у рамках пануючої парадигми.

Парадигма (гр. *paradeigma* – приклад, взірець) – це система припущень і теорій, більш або менш одностайно прийнятих вченими певного співтовариства. Поняття «парадигма» було введено Г. Бергманом. Завдяки Т. Куну, який першим сформулював загальні положення концепції парадигми, термін «парадигма» набув широкого використання. Основою парадигми є методологічні принципи.

Парадигми і парадигмальні орієнтації психології. У психології виокремлюють парадигми (природничо-наукову; гуманістичну; конструктивістську) і парадигмальні орієнтації (суб'єктивну; голістичну; експериментальну, синергетичну, діяльнісну, тощо).

Як спосіб пізнання світу, наукове дослідження має певну структуру. Структура (лат. *structura* – будова) – це закономірний, сталий зв'язок частин та елементів цілого, системи. Основними структурними елементами наукового дослідження є система принципів наукового дослідження, способи організації дослідження (методи) та методики дослідження.

Основними етапами проведення наукового дослідження є:

1. Перший етап наукового дослідження (підготовчий етап) – це етап дослідження літератури за темою дослідження; визначення предмету та об'єкта дослідження; побудова гіпотези; вибір інструментарію; створення методики дослідження; відбір експериментальної та контрольної груп.

Перший етап наукового дослідження є підготовчим етапом проведення наукового дослідження, адже передбачає:

- опрацювання літератури за обраною темою дослідження;
- ознайомлення з вимогами до оформлення списку літератури;
- ознайомлення з вимогами до оформлення посилань;
- ознайомлення з вимогами до проведення наукового психологічного дослідження;

➤ розробку наукового апарату дослідження: формулювання теми, мети, завдань, гіпотези, наукової новизни та практичної цінності дослідження;

➤ підготовку експериментального дослідження: вибір бази дослідження; ознайомлення з вимогами до експертних та вимірювальних методик; підбір конкретних методик за темою дослідження.

Формулювання теми дослідження передбачає окреслення питань, які будуть розв'язуватися у дослідженні, а саме його наукової проблеми. Наукова проблема охоплює основну ідею та загальне спрямування дослідження.

Постановка проблеми є початком наукового дослідження, вона передбачає: визначення того, що є невідомим, тобто потребує доведення; формулювання питання, що відображає основний зміст проблеми та його обґрунтування; виокремлення конкретних завдань, визначення послідовності їх вирішення та методів, які будуть застосовуватися при цьому.

Наукова проблема формулюється в наукових категоріях, а саме термінах та поняттях. Вона передбачає можливість операціоналізації, максимального зв'язку із практикою дослідження, а також імпліцитно (внутрішньо) містить шлях власного розв'язання. Насамперед наукова проблема передбачає отримання нового наукового знання і має практичне значення.

Виділяють наступні **типи наукових проблем**:

- реальні (їх вирішення має практичний результат);
- псевдо проблеми (малозмістовні);
- риторичні проблеми (проблеми, що не мають розв'язання).

Теоретичний аналіз наукової проблеми починається з аналізу наукової літератури за темою дослідження, тобто з ознайомлення із теорією досліджуваного питання.

Теорія (від гр. *theoria* – розгляд, дослідження, споглядання) – це форма наукового знання, логічно впорядкована система понять,

тверджень, доказів, що дає цілісне уявлення про закономірності та зв'язки явищ і об'єктів дійсності.

Структуру наукової теорії складають:

- факти – (латин. *factum* – зроблене, дійне, те, що існує реально) знання про об'єкт та предмет явища, вірність яких доведена;
- категорії – (гр. *kategoria* – поняття) загальні та фундаментальні поняття, що відображають найбільш суттєві якості явищ дійсності;
- аксіоми – (гр. *axioma* – прийняте положення) істинні положення, що приймаються без логічного доведення в силу їх переконливості;
- постулати – (лат. *postulatum* – вимога) твердження, положення певної наукової теорії, що приймаються як істинні, хоча їх вірність не є доведеною;
- принципи – (лат. *principium* – початок) вихідні положення (керівна ідея) будь-якої теорії, вчення, науки;
- поняття – одна із форм відображення світу в мисленні, за допомогою якої пізнається сутність явищ, процесів, узагальнюються їх істотні сторони й ознаки. Поняття становлять смисл слів мови.
- судження (висловлювання) – думка, виражена в формі розповідного речення, в якому відображене ставлення до його змісту, його істинності або хибності;
- умовивід – міркування, під час якого з одного або кількох суджень виводиться нове судження (яке називається висновком);
- закони – це суттєві відношення між явищами і процесами, що відображають загальні зв'язки і мають об'єктивний характер.

Емпіричною основою теорії є факти, аналізуючи які, дослідник створює авторську модель досліджуваного явища на основі загально відомих постулатів та аксіом. Отже, наукова теорія як система знань характеризується: предметністю, адекватністю, конкретністю, достовірністю.

Наступним кроком наукового дослідження є формулювання гіпотез, конкретизація мети у завданнях.

Гіпотеза (від гр. *hypothesis* – основа, припущення) – науково обґрунтоване, логічне припущення про існування явища, причини його виникнення тощо. Це система розумового припущення, завдяки якій робиться висновок про існування, зв'язки чи причини явища. Зауважимо, що висновок, який робиться при висуванні гіпотези, не можна вважати абсолютно достовірним. Ознаками науково правильної (продуктивної) гіпотези є її адекватність, правдивість та можливість перевірки.

Адекватною (від. лат. *adaequatus* – відповідний) є гіпотеза, що відповідає теоретичній основі дослідження, його меті, завданням.

Правдивість передбачає, що гіпотеза базується на здоровому глузді, на вже відомих, доведених фактах. Остаточно визначають продуктивність гіпотези особливості її перевірки: можливість операціоналізації, прямої чи непрямої, або часткової перевірки. Можливість повторної перевірки гіпотези визначає її наукову цінність.

Висуваючи гіпотези, необхідно намагатися дотримуватися таких правил [36]:

- при висуненні гіпотези варто усвідомлювати імовірний характер її висновків;
- гіпотеза має бути фундаментальною (тобто бути у відповідності з усіма факторами, яких вона стосується) та простою (просто пояснювати досліджуване явище);
- з більшості протилежних гіпотез висувають ту, що має однозначне пояснення фактів;
- гіпотезу висувають у операціоналізованому вигляді, тобто у вигляді операцій практичного дослідження, що дає можливість емпіричної її перевірки;
- гіпотеза повинна мати середній рівень узагальненості;
- гіпотеза має розвиватися за схемою: «загальна гіпотеза → гіпотеза дослідження → статистична гіпотеза».

Існують теоретичні та емпіричні гіпотези наукового дослідження [15]. Теоретичні гіпотези висуваються з метою усунення

протиріч в теорії або між теорією та емпірією. Емпіричні гіпотези – це припущення, що мають бути перевірені на практиці.

За своїм походженням емпіричні гіпотези поділяються на:

- теоретично обґрунтовані (припущення, засновані на теорії);
- співвіднесені з теорією (припущення, імпліцитно виведені із теорії);
- емпіричні (припущення без зв'язку із теорією).

За змістом виділяють гіпотези:

- констатуючі – припущення про наявність того чи іншого явища;
- кореляційні (лат. *correlation* – співвідношення, взаємозв'язок) – припущення про наявність певних зв'язків;
- каузальні (лат. «*causalis*» – причинний) – припущення про каузальний зв'язок.

На першому етапі наукового дослідження гіпотеза може бути просто попереднім міркуванням, здогадкою, або можливим поясненням певних фактів. Щоб перевірити гіпотезу, вчений повинен сформулювати очікувані кореляції, що випливають із гіпотези, а потім придумати способи її експериментальної перевірки. Підтверджена експериментально гіпотеза стає теорією.

2. Другий етап наукового дослідження – це етап планування, проведення дослідження та перевірки гіпотези: верифікація матеріалу (перевірка вихідних даних шляхом порівняння). На цьому етапі наукове дослідження організовується за наступною логікою: розробка програми дослідження; складання плану теоретичної і емпіричної частин дослідження; вибір методів та технічних процедур; проведення експериментального дослідження, а саме: констатуючого експерименту за темою дослідження; апробація конкретних методик; проведення «пілотажного» дослідження; фіксація фактів дослідження в протоколах; перевірка гіпотези дослідження: проведення формуючого експерименту.

З цією метою проводять діагностично-констатуючий експеримент (попередню перевірку рівня розвитку феномена, констатацію фактів і їх

математичну обробку), або психолого-педагогічний експеримент. Під час експерименту в експериментальній групі використовують спеціально розроблену методику роботи за певною системою, а в контрольній групі – традиційну. Наприкінці експерименту проводять повторно діагностичний експеримент (повторна перевірка розвитку феномена, збирання фактичного матеріалу). Варто зазначити, що програма цього експерименту ідентична з програмою діагностично-констатуючого експерименту.

3. Третій етап наукового дослідження передбачає проведення якісного та кількісного аналізу результатів, перевірку їх статистичної значимості. А також аналіз одержаних результатів за допомогою різних методів, формулювання відповідних висновків, пояснення певних закономірностей існування досліджуваного явища та їх інтерпретацію (тлумачення фактів) і прогноз щодо подальшого розвитку досліджуваного феномена. Третій етап наукового дослідження складається з: кількісного аналізу отриманих даних; якісного аналізу фактів конкретного дослідження та їх інтерпретації; порівняння отриманих даних з нормативними закономірностями.

4. Заклучний етап наукового дослідження – це етап опису результатів дослідження, а саме етап, на якому дослідник послідовно, систематично і логічно описує процедуру, хід, методику експерименту, робить висновки та пропозиції.

1.4. Методологічна специфіка кваліфікаційних досліджень у психології праці

Ураховуючи потужні соціально-економічні і політичні трансформаційні зміни останніх десятиліть, необхідно зазначити, що теоретичні та емпіричні дослідження в галузі психології праці значно актуалізувалися й оптимізувалися. Саме тому з метою закріплення, поглиблення й узагальнення знань з навчального курсу «Психологія праці» студенти виконують самостійне наукове дослідження – науково-дослідну кваліфікаційну роботу, а саме курсову роботу.

До кваліфікаційних науково-дослідних робіт з психології належать:

- курсові роботи (реферативного і емпіричного характеру);
- дипломні проекти;
- магістерські роботи.

Курсові роботи реферативного характеру з психології передбачають опанування студентами реферативної форми наукової діяльності. Насамперед завданнями реферативної курсової роботи є: обґрунтування актуальності дослідження; визначення предмету і об'єкту дослідження; формулювання мети та завдань дослідження; самостійний пошук інформації за темою дослідження; опрацювання існуючої теоретичної інформації; аналіз і синтез знань та досліджень з проблеми; структурування у вигляді логічних схем інформації, її узагальнення і класифікація; самостійне розкриття теми; узагальнення психологічних знань з проблеми та формулювання висновків з теоретичного огляду досліджуваного матеріалу; стилістично правильне оформлення наукової думки в реферативному плані; грамотну побудову наукового реферативного тексту; правильне оформлення наукової роботи відповідно до загальноприйнятих вимог.

Курсова робота емпіричного характеру, дипломні і магістерські роботи є емпіричними науково-дослідними роботами в області практичної психології. Вони також містять в собі реферативну частину, а саме: стан досліджуваної проблеми на основі глибокого аналізу літератури. Емпіричні частини вище зазначених видів кваліфікаційних робіт з психології присвячуються вирішенню певних конкретних завдань психології, пов'язаних з досліджуваною проблемою. Особливе місце у цих роботах посідає обґрунтування методів наукового дослідження, розкриття конкретних методик дослідження використаних у роботі, опис проведення наукового дослідження та його результатів.

Завданням емпіричних кваліфікаційних робіт з психології є: обґрунтування актуальності та новизни науково-емпіричного

дослідження; визначення предмету та об'єкту; формулювання мети, гіпотези та завдань емпіричного дослідження; розробка програми дослідження; прогнозування достовірності отриманих результатів; вибір методів та добір методик для перевірки гіпотези емпіричного дослідження; практичне оволодіння методиками емпіричного дослідження; кількісна і якісна обробка даних емпіричного дослідження; опис процесу та результатів емпіричного дослідження; унаочнення та інтерпретація результатів; формулювання висновків, рекомендації щодо їх використання; оформлення наукової роботи відповідно до загально прийнятих вимог.

Кваліфікаційні науково-дослідні роботи емпіричного характеру мають 3 частини (розділи): реферативну (теоретичну); методичну; емпіричну частини.

Теоретична частина таких робіт містить аналіз літератури за темою дослідження. Першочерговим завданням цих робіт є підбір і адаптація психодіагностичних методик, технік психологічного консультування, тренінгу, психокорекції, психологічної профілактики і просвітництва, реабілітації.

Кваліфікаційні роботи з психології розрізняються за характером науково-дослідницької діяльності. Перша курсова робота має теоретико-методичний характер, друга курсова (бакалаврська), третя курсова (з курсу «Психологія праці»), дипломна і магістерська роботи мають експериментальний характер. Ми навмисно не деталізуємо змістовні особливості вище наведених кваліфікаційних робіт з психології, адже існує достатня кількість методичних посібників, методичних рекомендацій щодо характеристики кваліфікаційних науково-дослідних робіт з психології у вищих навчальних закладах [10; 14; 32; 35; 20; 36].

Підсумовуючи, зазначимо, що етапами планування наукової роботи студентів мають бути: вибір теми, об'єкта і предмета дослідження; затвердження теми на кафедрі; аналіз літератури з обраної теми; розробка попереднього плану роботи; вибір методик дослідження

матеріалу; складання детального плану роботи і консультацій з викладачем; підбір фактичного матеріалу і його обробка; написання тексту і оформлення курсової роботи (аналіз і узагальнення результатів); подання роботи у встановлений строк на кафедру; підготовка до захисту курсової роботи; захист роботи.

З'ясовуючи методологічні аспекти виконання наукового дослідження у вигляді кваліфікаційних робіт, які пишуть студенти вищих навчальних закладів, ми використали методичні поради студентам, викладені Моргун В. Ф., Москаленко Л. С., структуровані у вигляді таблиць: основні типи кваліфікаційних робіт, логічну послідовність розгляду наукової проблеми (табл. 1.5), основні вимоги до різних видів кваліфікаційних робіт (табл. 1.6) [28, 57-61].

Таблиця 1.5

Основні типи кваліфікаційних робіт і логічної послідовності
розгляду наукової проблеми

| Рік навчання, тип, вид роботи | Дослідницько-констатуюча | Методично-констатуюча | Узагальнююча теоретично-методична |
|---|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Третій рік (перша курсова робота) | Реферативна робота теоретично-методичного характеру. Містить теоретичний аналіз проблеми дослідження та опис методичних процедур вивчення психологічних феноменів, які є предметом дослідження. | | |
| Четвертий рік (друга курсова робота – бакалавр) | Робота емпіричного характеру. | | Робота теоретичного характеру. |
| П'ятий рік (курсозна з Психології праці) | Окрім теоретико-методичного огляду та результатів констатуючого емпіричного дослідження, містить опис розробленої програми формуючого впливу (психологічної просвіти, профілактики, корекції). | Окрім теоретико-методичного аналізу, містить опис та обґрунтування розробленої методики в області практичної психології. | (Як виняток, наприклад, з курсу Історії психології). |
| П'ятий рік - дипломна робота | Окрім теоретико-методичного огляду та результатів констатуючого емпіричного дослідження, містить опис розробленої програми формуючого впливу | Окрім теоретико-методичного аналізу та опису розробленої методики в області практичної | Окрім теоретико-методичного аналізу та узагальнення, містить |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|
| | (психологічної просвіти, профілактики, корекції) | | психології, містить результати її перевірки на надійність та валідність. | проект емпіричного дослідження. |
| Шостий рік (магістерська робота) | Окрім теоретико-методичного огляду, аналізу результатів констатуючого емпіричного дослідження, містить опис результатів апробації розробленої програми формуючого впливу. | Окрім теоретико-методичного огляду, містить аналіз результатів констатуючого емпіричного дослідження (з використанням методів математичної статистики, розширенням емпіричної бази дослідження тощо), та опис програми формуючого впливу. | Окрім теоретико-методичного аналізу та опису розробленої методики в галузі практичної психології, містить результати її апробації у процесі вирішення наукових та практичних завдань. | Окрім теоретико-методичного аналізу та узагальнення, містить проект формуючого дослідження. |

Вимоги до кваліфікаційних робіт. Кваліфікаційні роботи з психології мають відповідати певним вимогам:

➤ Титульний аркуш повинен містити: найменування вищого навчального закладу освіти; назву кафедри, де виконана робота; дисципліну, відповідно до якої виконана робота; тему роботи; прізвища, ім'я, по батькові виконавця та наукового керівника, науковий ступінь керівника; місто і рік написання.

➤ Анотація (від латин. *annotatio* – зауваження, помітка від *annoto* – позначаю – короткий стислий виклад змісту, що подається на звороті титульної сторінки) є викладом стислого змісту і результатів роботи, або основних ідей та висновків. Анотація викладається мовою ділових документів, за допомогою стандартизованої термінології, і не повинна перевищувати 13-14 рядків тексту. Анотація відбиває смислове навантаження викладеного у роботі матеріалу, відображає її основний зміст.

➤ Зміст роботи подають на початку роботи. Він містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та пунктів (вступу, висновків, списку використаної літератури, додатків).

➤ Вступ є розділом, в якому розкривається і обґрунтовується сутність і стан наукової проблеми, її актуальність, розкривається її значення, новизна, цілі і завдання, подається огляд стану розробки проблеми без чіткої регламентації, визначається об'єкт, предмет дослідження, обґрунтовуються методи і прийоми дослідження. Далі подають загальну характеристику роботи, а саме: послідовно розкривають теоретичний і методологічний рівні дослідження.

Таблиця 1.6

Порівняльна таблиця основних вимог до кваліфікаційних робіт з психології

| Характеристика роботи | Курсова робота (перша) | Курсова робота (друга бакалаврська) (третя – з курсу «Психологія праці») | Дипломна робота | Магістерська робота |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| Обсяг роботи | 25-35 сторінок друк. тексту, 35-50 стор. рукоп. тексту | 30-40 сторінок друкованого тексту (бакалавр) 40-50 стор. друк. тексту (5 курс, курсова робота з Психології праці) | 60-70 сторінок друкованого тексту | 80-90 сторінок друкованого тексту |
| Структура основної частини | 2 розділи: Теоретичний Методичний | 3 розділи: Теоретичний (30-40% обсягу роботи). Методичний. Емпіричний. | 3 розділи: Теоретичний 30-40% обсягу роботи. Методичний. Емпіричний. | 3-4 розділи: Теоретичний. Методичний. Дослідницький. |
| | Кожен розділ розпочинається анотацією пунктів змісту розділу і закінчуються висновками згідно із завданнями роботи, які розв'язуються у даному розділі, а також фразою-переходом до наступного розділу. | | | |
| Кількість літературних джерел | Не менше 20 | Не менше 30 (бакалаврська) Не менше 35-40 (5 курс) | Не менше 40 | Не менше 50 |
| | На кожне з джерел у тексті роботи має бути хоча б одне посилання | | | |
| Структура вступу | Актуальність Об'єкт. Предмет. | Актуальність. Об'єкт. Предмет. | Актуальність. Об'єкт. Предмет. | Актуальність. Об'єкт. Предмет. |

| | | | | |
|---------------------------|--|---|--|---|
| | Мета. Завдання. Методи дослідження. Структура роботи. | Мета. Гіпотеза. Завдання. Методи дослідження. Емпірична база. дослідження. Структура роботи. | Мета. Гіпотеза. Завдання. Методи дослідження. Емпірична база. дослідження. Структура роботи. | Мета. Гіпотеза. Завдання. Методи дослідження. Емпірична база. дослідження. Наукова новизна дослідження. Теоретичне значення. Практичне значення. Особистий внесок автора. Апробація (публікації, конференції, засідання кафедр тощо). Структура роботи. |
| Статус керівни- ка | Всі члени кафедр | Всі члени кафедр | Професори, доценти | Доктори та кандидати наук |
| Відгук | Відгук керівника | Відгук керівника | Відгук керівника і внутрішня рецензія | Відгук керівника, зовнішні та внутрішня рецензії |
| Процеду- ра захисту | Перед комісією кафедри | Перед комісією кафедри | Перед державною екзаменаційною комісією | Перед державною екзаменаційною комісією |

Етично-правове регулювання наукового дослідження. Етично-правове регулювання науково-дослідницької роботи є актуальною проблемою. Насамперед це стосується дотримання етичних аспектів організації та проведення наукового психологічного дослідження.

Слово «етика» (від лат. *ethica* та *ethos* – звичай, характер) означає філософське вчення про мораль як форму ідеології, про її сутність, зміст, закони розвитку та роль у суспільному житті. Традиційно слово «етика» ототожнюється із специфічною системою моральних принципів, системою норм моральної поведінки людей і їх обов'язків перед суспільством.

Розділ етики, що вивчає сферу обов'язкового, форми моральних вимог називається **деонтологія** (від англ. *deontology* від грецьк. *deon* – потрібне, необхідне та *logos* – вчення, слово).

Будь-яке наукове психологічне дослідження повинно відповідати вимогам *деонтологічного аналізу*, відповідності дослідження основним правилам професійної етики. Насамперед це стосується методологічної визначеності дослідження (коректного визначення об'єкту і предмету дослідження), адекватного формулювання мети та завдань, вибору ефективних і науково обґрунтованих методів дослідження, коректності дослідницьких впливів, компетентності дослідника, захищеності учасників від негативних впливів, надійності результатів і етичності їх представлення.

При організації і проведенні наукового дослідження варто пам'ятати, що **етичні аспекти регулювання наукового дослідження** розкриті в «Етичному Кодексі психолога» Товариства психологів України, а саме розділі «Етичні правила психологічних досліджень» [30, 507-508].

Проблема правового регулювання наукової дослідницької діяльності в психології є досить актуальною. Необхідно пам'ятати про обов'язковість укладання юридичної згоди між психологом-дослідником і клієнтом, задля правового регулювання психологічного дослідження.

Правове регулювання психологічного дослідження здійснюється відповідно до Ст. 3, Ст. 27, Ст. 28, Ст. 31, Ст. 55 Конституції України, а також Ст. 281, Ст. 288, Ст. 289 Цивільного кодексу України і Ст. 142 Кримінального кодексу України.

Правове регулювання психологічних досліджень регулюється вище зазначеними статтями Конституції України, Цивільного та Кримінального кодексів, що охоплюють широке коло проблем неетичної поведінки фахівців різних галузей, а отже не є такими, що спеціалізуються суто на психології. Незважаючи на це, вони цілком придатні для врегулювання деонтологічної невизначеності психологічних досліджень.

РОЗДІЛ II. КУРСОВА РОБОТА З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ» ЯК КВАЛІФІКАЦІЙНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Основні етапи роботи

1. Вибір і затвердження теми, визначення об'єкта і предмета дослідження.
2. Аналіз літератури з обраної теми. Розробка попереднього плану роботи.
3. Вибір методів та методик дослідження.
4. Складання детального плану роботи і консультацій з викладачем.
5. Добір фактичного матеріалу та його обробка. Рекомендується студентам самостійно дібрати літературу за допомогою бібліотечного каталогу, журнальних і газетних публікацій. Після добору літератури доцільно проконсультуватися з науковим керівником з питань використання літератури і послідовності її вивчення.
6. Написання тексту та оформлення курсової роботи (аналіз й узагальнення результатів).
7. Подання роботи у встановлений строк на кафедру. Ознайомлення з оцінкою, рецензією та зауваженнями викладача. Підготовка до захисту курсової роботи.
8. Захист курсової роботи.

2.2. Загальна структура курсової роботи

Курсова робота з курсу «Психологія праці» повинна містити: титульний аркуш, анотацію, зміст, вступ, основну частину, висновки, список використаної літератури, додатки (за необхідності), аркуш оцінювання курсової роботи за кредитно-модульною системою оцінювання.

2.3. Загальні положення написання курсової роботи

Студенти V курсів пишуть курсову роботу дослідного характеру, тобто поєднують теоретичне та експериментальне дослідження обраної теми. Курсова робота повинна мати теоретичну частину (30–40% від

загального обсягу), у якій студенти показують уміння авторитетної аргументації теоретичних положень, систематизації та узагальнення матеріалу і розробки конкретних пропозицій у галузі психології праці. Таким чином, підготовка курсової роботи сприятиме закріпленню, поглибленню й узагальненню у процесі вивчення предмета дослідження отриманих теоретичних знань з навчальної дисципліни, апробації практичних умінь і навичок.

Під час вибору теми курсової роботи студенти повинні виходити з її актуальності, відповідності фаху, враховувати свої наукові інтереси. Тематику курсових робіт з курсу «Психологія праці» запропоновано в дод. А та робочій програмі курсу. Тематику відображають основний зміст 10 тем двох змістових модулів курсу, вивчення яких передбачено навчальною програмою. Студент має право самостійно обрати тему курсової роботи з курсу «Психологія праці» лише у разі, якщо він (вона) вже мають раніше виконане й апробоване (у виступах на наукових конференціях, публікаціях у наукових виданнях) науково-дослідне кваліфікаційне дослідження (реферат або курсову роботу) з курсу «Профорієнтація та профвідбір». У такому випадку студенти самостійно формулюють тему курсової роботи, після чого обов'язково узгоджують її з науковим керівником. Під час самостійного формулювання теми курсової роботи варто враховувати, що назва повинна бути по змозі короткою й відповідати навчальній дисципліні, за якою пишеться робота, а саме курсу «Психологія праці».

Назва курсової роботи обов'язково повинна відповідати суті наукової проблеми (питання), що досліджується. Вона (назва) повинна вказувати на мету наукового дослідження і його завершеність. До назви курсової роботи (за необхідності) можна додавати підзаголовок (не більше 6 слів), узгодивши його з науковим керівником. Термінологія назви курсової роботи має обов'язково бути подана відповідно до науково-категоріального апарату, тобто не повинна складатися з термінології псевдонаукового характеру. Студенти, які пишуть дипломні роботи й обрали для цього теми з галузі психології праці, організаційної психології, профорієнтації, психології

управління мають право обирати тему курсової роботи згідно з темою дипломної роботи. Це можливо лише у разі узгодження теми з науковим керівником. При цьому варто враховувати, що тема курсової роботи не повинна на 100% повторювати тему дипломної роботи (змістове наповнення теми курсової роботи не може перевищувати 25% змісту теми дипломної роботи). Опрацьовуючи тему курсової роботи, студенти повинні зважати на те, що вона є складовою частиною певної наукової проблеми з галузі психології праці. Обравши тему курсової роботи та узгодивши її з науковим керівником, студенти оформлюють заяву на ім'я завідувача кафедри з проханням на отримання дозволу проводити дослідження за певною науковою проблемою (темою) (дод. Б).

Наступним кроком є розробка програми дослідження, а саме теоретико-методологічної її частини (визначення об'єкта, предмета й проблеми дослідження, формулювання його мети і завдань, наукової гіпотези) та експериментально-методичної (характеристика методів і методик дослідження, опис експериментальної бази, кількісний та якісний аналіз одержаних результатів, обґрунтування запропонованих методичних рекомендацій або психокорекційної програми).

Об'єктом дослідження є вся сукупність зв'язків, відношень різних аспектів теорії і практики психології праці як науки, що слугує джерелом необхідної для дослідника інформації. Об'єкт дослідження вказує на процес, явище, що вивчається у курсовій роботі.

Предмет дослідження більш вузький, ніж його об'єкт. Це лише ті суттєві зв'язки та відношення, які підлягають безпосередньому вивченню в роботі (предмет дослідження визначає тему наукового дослідження, що виноситься на титульний аркуш як заголовок).

Визначившись з об'єктом і предметом дослідження, студенти складають графік роботи й узгоджують його з науковим керівником (дод. В). Для написання плану курсової роботи необхідно спочатку вивчити матеріал, поданий у підручниках, потім переглянути монографії, додаткову літературу, статті у пресі. Орієнтовний список основної і додаткової літератури з навчальної дисципліни «Психологія праці»

наведено у навчальній і робочій програмах (див. у списку рекомендованої та використаної літератури № 44, 46). Ретельне опрацювання запропонованої літератури дозволить студентам окреслити питання, що будуть досліджуватися, сформулювати гіпотезу дослідження, визначити його структуру, скласти попередній план роботи.

Проведення попереднього огляду літератури з теми дослідження необхідно закінчити складанням плану дослідження або визначенням його структури. Бажано узгодити план дослідження з науковим керівником, щоб запобігти псевдонауковому розкриттю досліджуваної проблеми. Попередній огляд стану дослідження питання в науковій літературі доречно супроводжувати оформленням бібліографічно-довідкової таблиці, яку за необхідності розміщують у додатках (дод. К). У таблиці обов'язково вказують:

1) *бібліографічно-біографічний матеріал*: стислі біографічні та бібліографічні дані про провідних вітчизняних і зарубіжних учених, які зробили найбільш суттєвий внесок у розробку досліджуваної у курсовій роботі наукової проблеми. Бажано, щоб бібліографічно-біографічні дані стосувалися всіх науковців, яких згадує автор курсової роботи у вступі;

2) *термінологічно-понятійний матеріал*: розкриття змісту основних наукових категорій дослідження (на основі першоджерел провідних психологів). Тобто необхідно розкрити зміст основних наукових категорій, указавши при цьому у круглих дужках ПІБ науковця (установити авторство, а також відзначити назви праць-першоджерел). Наявність у курсовій роботі такої таблиці засвідчує ретельність теоретичного аналізу досліджуваної проблеми, ґрунтовне опрацювання теоретичних положень, що надає роботі більшої аргументованості і фундаментальності.

У курсовій роботі необхідно уникати зайвих узагальнень, бездоказових тверджень, компіляції, тавтології, русизмів, подання іншомовних прізвищ мовою оригіналу. Оформлена курсова робота подається до захисту у вигляді рукопису або друкованому (українською мовою), твердому переплетенні або спеціальних папках для курсових проектів.

РОЗДІЛ III. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ КУРСОВОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»

3.1. Титульний аркуш курсової роботи

Титульний аркуш виготовляють друкарським способом й оформлюють відповідно до дод. Д. Титульний аркуш повинен містити (дод. Д): найменування вищого навчального закладу освіти; назву кафедри, де виконана курсова робота; дисципліну, згідно з якою виконана курсова робота; тему курсової роботи; прізвища, ім'я, по батькові виконавця та наукового керівника, його науковий ступінь; місто і рік написання.

3.2. Анотація

Анотація, як правило, містить стислий зміст і результати курсової роботи або основні ідеї та висновки. Викладення матеріалу в анотації подається стисло, не менше 8 та не більше 13–14 рядків тексту. Анотація викладається мовою ділових документів, за допомогою стандартизованої термінології. Необхідно уникати маловідомих та маловживаних термінів і слів. Анотація відбиває змістове навантаження матеріалу, викладеного у курсовій роботі.

Наприклад, до теми «Психологічне забезпечення ефективної професійної діяльності в екстремальних умовах» можна скласти таку анотацію: «У роботі розглянуто сучасні проблеми, шляхи та засоби комплексного психологічного забезпечення ефективності професійної діяльності спеціалістів різних галузей в екстремальних умовах. Подано результати проведеного емпіричного дослідження, у процесі якого були апробовані ефективні методики психологічної діагностики професійної діяльності в екстремальних умовах. Запропоновано систему психопрофілактичних вправ, спрямованих на збереження і відновлення функціональних станів суб'єктів праці, працездатності спеціалістів, забезпечення адекватної адаптації до екстремальних умов задля збереження ефективної професійної діяльності».

3.3. Зміст

Зміст подають на початку курсової роботи. Він містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та пунктів (вступу, висновків, списку використаної літератури, додатків). Зміст повинен бути оформлений як розгорнутий план. Зразок оформлення змісту курсової роботи наведено в дод. Ж.

Зміст курсової роботи узгоджується з науковим керівником і може бути уточнений або змінений у процесі роботи. Зміст повинен відповідати об'єкту дослідження, підкреслювати його актуальність. Необхідно звернути особливу увагу на правильність формулювання окремих компонентів змісту та раціональність його структури. Взаємовідповідність структурних елементів роботи відображає нижче наведена табл. 1.

Гармонійне поєднання структурних частин змісту курсової роботи суттєво впливає на її результативність.

Таблиця 3.1

Взаємовідповідність завдань, змісту і висновків у структурі наукової роботи (на прикладі емпіричного дослідження)

| Вступ | Розділ I | Розділ II | Розділ III | Висновки |
|----------|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Завдання | | | | Відповідно до завдань |
| 1 | Розв'язання теоретичного завдання | | | 1 |
| 2 | | Розв'язання методичного завдання | | 2 |
| 3 | | | Розв'язання дослідницького завдання 1 | 3 |
| 4 | | | Розв'язання дослідницького завдання 2 | 4 |
| 5 | | | Розв'язання дослідницького завдання 3 | 5 |

3.4. Вступ

Вступ є дуже важливим розділом, в якому розкривається й аналізується: сутність і стан наукової проблеми, її актуальність, значення, наукова новизна, мета і завдання; подається огляд стану розробки проблеми без її чіткої регламентації; визначається об'єкт, предмет дослідження; обґрунтовуються методи і методики дослідження.

Далі дають загальну характеристику курсової роботи, зокрема послідовно розкривають теоретичний і методологічний рівні дослідження.

3.4.1. Актуальність теми

Поняття «актуальність» уміщує корисність і доцільність розробки теми для психології праці як сучасної галузі психологічного знання. Твердження про необхідність проведення конкретного дослідження внаслідок невивченості якогось питання чи існування різноманітних поглядів на нього не є переконливими. Тому, обґрунтовуючи актуальність теми курсової роботи, важливо зазначити, що обрана проблема цікавить психологів різних психологічних галузей, але в ній містяться ще й недосліджені моменти. Актуальність дослідження може зумовлюватися і поширеністю якогось явища, його типовістю і важливістю для психології праці як галузі науки. Бажано, щоб висвітлення актуальності теми курсової роботи не було багатослівним, обмежувалося кількома реченнями (у межах одного абзацу), у яких розкривалася б суть досліджуваної проблеми.

Наприклад, актуальність теми «Психологічні аспекти професійного навчання безробітних» можна визначити так: «Стан сучасного розвитку суспільства потребує нового погляду на систему освіти взагалі і на освіту безробітних зокрема. Проблема ліквідації безробіття, реформування освіти, досягнення оптимального балансу на ринку праці повинні вирішуватися паралельно, узгоджено, а особливі акценти потрібно ставити на перепідготовку безробітного населення відповідно до вимог роботодавців та регіональних потреб. Саме тому обрана тема є досить актуальною і потребує дослідження».

3.4.2. Огляд наукової літератури з теми дослідження

Аналіз передбачає висвітлення конкретного внеску вітчизняних і зарубіжних учених (минулого і сьогодення) у вирішення досліджуваної проблеми.

Наприклад, «...теоретико-методологічною основою нашого дослідження слугували праці з організації службово-бойової діяльності силових структур України (А. В. Брушлинський, В. І. Зелений, С. В. Лисенко, С. П. Потеряйко, В. П. Приймак, Т. М. Титаренко), що розкривають зв'язок особистості як суб'єкта праці і діяльності; теоретико-експериментальні дослідження організації оперативно-службової та службово-бойової діяльності органів внутрішніх справ і внутрішніх військ МВС України (І. Й. Ліпатов, О. М. Морозов, В. І. Пасічник, І. І. Приходько, О. Д. Сафін, О. В. Тимченко, М. І. Товма); дослідження психологічного впливу організаційно-правових факторів службової діяльності на військовослужбовців внутрішніх військ (В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, О. В. Тимченко, І. І. Приходько)».

3.4.3. Об'єкт, предмет, мета, основні завдання, гіпотеза, методи і методики дослідження

Об'єкт, предмет, мету і завдання курсової роботи необхідно подавати в такій послідовності. Нижче викладають методи і методики дослідження.

Об'єктом курсової роботи є явище або процес, що вивчається.

Наприклад, тема курсової роботи «Установки студентської молоді щодо майбутнього працевлаштування».

«Об'єктом дослідження є особливості працевлаштування молоді в сучасних економічних умовах.

Предметом вивчення виступають установки молоді щодо майбутнього працевлаштування.

Мета дослідження: визначення установок студентської молоді щодо проблеми майбутнього працевлаштування та чинників, які впливають на цей процес».

Предмет дослідження у курсовій роботі міститься в межах об'єкта, саме він становить часткове від загального, тобто від об'єкта. Предмет

дослідження – це те, що вивчається: виявлення сутності, умов, зовнішніх і внутрішніх факторів розвитку психіки суб'єктів праці; характеристика процесу виконання конкретної професійної діяльності тощо.

Слід зважати й на те, що предмет дослідження повинен визначати тему курсової роботи, яка зазначається на титульному аркуші як назва курсової роботи.

Мета наукової роботи має формулюватися максимально лаконічно, але повно. Мета курсового дослідження показує, для чого вивчається предмет дослідження. Варто пам'ятати, що мета виступає у формі ідеального передбачення результату дослідження, а тому повинна відображати сутність проблеми, що вивчається, основні шляхи та методи її розв'язання.

Наприклад, мета дослідження за темою «Аналіз системи формування резистентності до страху та фобій у суб'єктів праці професій групи ризику» може бути визначена як:

«Мета дослідження – здійснити аналіз системи формування резистентності до страху та фобій у суб'єктів праці професій групи ризику на основі методу емоційно-вольового тренування».

Завдання курсового дослідження конкретизують мету з урахуванням предмета дослідження, наукових проблем, що досліджуються. Формулювання завдань курсової роботи може бути подане з нумерацією і без неї, але бажано кожне положення виділяти з абзацу.

Під час формулювання завдань курсової роботи слід пам'ятати, що завданнями емпіричних кваліфікаційних робіт з психології є:

- ✓ обґрунтування актуальності та новизни науково-емпіричного дослідження;
- ✓ визначення предмета та об'єкта;
- ✓ формулювання мети, гіпотези та завдань емпіричного дослідження;
- ✓ розробка програми дослідження;
- ✓ прогнозування достовірності одержаних результатів;
- ✓ вибір методів та добір методик для перевірки гіпотези емпіричного дослідження;
- ✓ практичне оволодіння методиками емпіричного дослідження;

- ✓ кількісна та якісна обробка даних емпіричного дослідження;
- ✓ опис процесу та результатів емпіричного дослідження;
- ✓ унаочнення та інтерпретація результатів;
- ✓ формулювання висновків, рекомендацій щодо їх використання;
- ✓ оформлення наукової роботи відповідно до загальноприйнятих вимог.

Наприклад, за темою «Психологічний аналіз факторів, які впливають на стан психологічної безпеки військовослужбовців» можна сформулювати такі завдання:

1) за допомогою опитування військових фахівців, які мають значний досвід, установити особливості гарантування психологічної безпеки особового складу;

2) проаналізувати отримані дані і визначити, які фактори найбільше впливають на формування психологічної безпеки військових фахівців;

3) дослідити наявність зв'язку між сформованістю певних особистісних якостей і досвідом військовослужбовців та станом їх психологічної безпеки».

Під час формулювання мети і завдань курсової роботи бажано уникати слів, що вказують не на саму мету або завдання, а на засоби їх досягнення (як-от: «Вивчення...», «Аналіз...», «Дослідження...», «Розробка...» тощо).

Наступним кроком наукового дослідження є формулювання гіпотези.

Наукова гіпотеза є передбаченням того, як протікатиме досліджуваний процес або явище. Гіпотеза (від грец. *hypothesis* – «основа», «припущення») – науково обґрунтоване, логічне припущення про існування явища, причини його виникнення тощо. Це система розумового припущення, завдяки якій робиться висновок про існування, зв'язки чи причини явища.

Зауважимо, що висновок, який робиться під час висування гіпотези, не можна вважати абсолютно достовірним. Ознаками науково правильної (продуктивної) гіпотези є її адекватність, правдивість та можливість перевірки. Адекватною (від. латин. *adaequatus* – «відповідний») є гіпотеза, що відповідає теоретичній основі дослідження, його меті, завданням.

Наприклад, гіпотеза дослідження за темою «Психологічна безпека фахівців ризиконебезпечних професій як механізм профілактики професійної деформації» може бути сформульована так:

«...Ураховуючи особливі умови діяльності фахівців ризиконебезпечних професій (часті ситуації з непередбаченим наслідком, ризик травмування, поранення або загибель психічні та фізичні перевантаження та ін.), цілком логічно припустити, що у цьому виді діяльності професійна деформація буде розвиватися особливо інтенсивно та масштабно».

Нижче необхідно окреслити методи дослідження, а саме подати перелік використаних у курсовій роботі методів дослідження (обов'язково вказується, що саме досліджується за допомогою певного методу).

Методи дослідження – це перелік прийомів, засобів, за допомогою яких вирішуватимуться завдання курсової роботи.

Зауважимо, що психологія праці як галузь психологічної науки використовує весь арсенал загальнопсихологічних методів, наповнюючи їх конкретним змістом, зумовленим особливостями об'єкта і цілями дослідження. Крім загальнопсихологічних методів, а саме спостереження, експеримент, тест, метод опитування, психологія праці застосовує низку специфічних прийомів вивчення поведінки суб'єктів праці в умовах трудової діяльності: метод експертних оцінок; метод аналізу технічної документації; трудовий метод; «фотографію» робочого дня; метод колективної дискусії; метод складання індивідуальної характеристики; метод аналізу помилок і рекордів у праці; метод критичних інцидентів; метод аналізу біографій та автобіографій; психосемантичні методи.

Наприклад, «Задля досягнення поставленої мети були використані такі методи психології праці, як: тестування; включене та невключене спостереження; бесіда; інтерв'ю та опитування; тренінги; рольові ігри; аналіз і синтез інформації...».

Сукупність методів, необхідних для проведення дослідження, становить методика дослідження. *Методика* (від грец. *methodike*) – 1) узагальнення досвіду, способів і прийомів доцільного здійснення будь-якого завдання; 2) технічні засоби реалізації методу з метою уточнення або верифікації знань

про досліджуваний об'єкт. Отже, методика – це конкретне втілення методу, вироблений спосіб організації взаємодії суб'єкта та об'єкта наукового дослідження на основі конкретного матеріалу та конкретної процедури.

Методика курсового проекту повинна відповідати його конкретним завданням, чітко відображати специфіку досліджуваних об'єктів, явищ і процесів. Методики мають бути певним чином структуровані, а саме містити такі структурні компоненти, як: 1) теоретико-методологічну частину; 2) історико-теоретичну частину; 3) практичну частину.

3.4.4. Етапи дослідження

Їх наводять відповідно до затвердженого графіка (календарного плану) виконання курсової роботи (дод. В).

Наприклад, «Дослідження (указати тему) проводилося у три етапи з «...» по «....» 2014 р. На першому етапі (лютий 2014 р.) було здійснено аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури, остаточно складено план роботи... На другому етапі (лютий–березень) було проведено експериментальне дослідження... На третьому етапі тривала робота над окремими розділами, узагальнювалися результати дослідження, здійснювалася апробація результатів дослідження...».

3.4.5. Експериментальна база та вибірка сукупність дослідження

Указують, де і коли проводилося дослідження. Обов'язково необхідно визначити вибірку сукупність дослідження (загальну кількість респондентів; кількість респондентів жіночої і чоловічої статі; середній вік респондентів).

Наприклад, тема «Психологічний аналіз мотивації майбутнього працевлаштування студентської молоді»:

«Експериментальне дослідження мотивації майбутнього працевлаштування студентської молоді було проведене на базі Інституту педагогіки та психології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка у період з «....» по «....»... 2014 р. Вибіркову сукупність утворили студенти V курсу Інституту педагогіки та психології

(спеціальності «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка – практична психологія»). Кількість респондентів, що взяли участь у дослідженні, становила 60 студентів, з них – 44 дівчини та 16 хлопців. Середній вік опитаних становив 22 роки».

3.4.6. Наукова новизна

Відображає відмінність одержаних результатів від відомих раніше, містить коротку анотацію наукових положень, запропонованих студентом.

3.4.7. Практичне значення роботи

Якщо робота має теоретичне значення, то доцільно подати відомості про наукове використання результатів досліджень або рекомендації щодо їх використання. У роботі, яка має прикладне значення, треба висвітлити відомості про практичне застосування одержаних результатів.

3.4.8. Апробація результатів дослідження, публікації

Указується, на яких конференціях у вигляді наукових доповідей було оприлюднено результати дослідження або у скількох наукових публікаціях (статтях, тезах) у наукових журналах, збірках наукових праць, матеріалах і тезах конференцій було опубліковано основні положення і результати дослідження.

Важливо розуміти, що наукова стаття є одним з найголовніших видів публікації. Вона повинна містити виклад проміжних або кінцевих результатів наукового дослідження, висвітлювати конкретне питання за темою курсової роботи.

Тези є точно сформульованими основними ідеями і положеннями наукової доповіді, повідомлення або статті. Тези доповіді – це опубліковані до початку конференції матеріали попереднього характеру, що фіксують основні моменти наукової доповіді.

Методичні рекомендації щодо підготовки основних результатів курсової роботи до опублікування у вигляді наукової статті подано у дод. Т.

Наприклад, «Основні положення та висновки курсової роботи доповідалися та обговорювалися на конференції: «Дні науки-2012»

(Суми, Інститут педагогіки та психології СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012), а саме на секційному засіданні «Актуальні проблеми загальної та вікової психології» (для студентів старших курсів).

Публікації. Основні результати дослідження викладено у 2 статтях, серед яких: 1 – одноосібна, 1 – у співавторстві.

1. Басараб Н. В. Професіографування професійного самовизначення молоді / Н. В. Басараб // Наукові пошуки : зб. наук. праць молодих учених. Вип. 3. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2010. – С. 150–154.

2. Щербакова І. М. Професійне самовизначення старшокласників / І. М. Щербакова, Н. В. Басараб // Дні науки-2012 : зб. студент. наук. ст. / [за ред. Н. М. Радько]. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. – С. 156–160».

3.4.9. Структура та обсяг курсової роботи

Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаної літератури (40–50 найменувань). Загальний обсяг курсової роботи – 35–40 сторінок; основний зміст (І, ІІ, ІІІ розділів) – 30 сторінок.

Звертаємо увагу студентів на те, що вступна частина не має назви і не повинна перевищувати 3–4 сторінок.

3.5. Основна частина курсової роботи

Основна частина передбачає безпосередній виклад теми курсової роботи, зокрема глибоке і всебічне розкриття її основних положень. Вона складається з трьох розділів, кожен з яких повинен завершуватися висновком.

Перший розділ курсової роботи – це огляд літератури за обраною темою; виклад загальнотеоретичних положень психологічних досліджень у галузі психології праці на основі узагальнення теоретичної та аналітичної інформації. Загальнотеоретичний аналіз повинен ґрунтуватися на вітчизняних та світових теоретичних здобутках минулого і сучасного психології праці; містити повний виклад змісту основних понять (категорій); висвітлювати основні психологічні ідеї, теорії, закони, закономірності з досліджуваної проблематики.

Літературний огляд є теоретичною основою дослідження проблеми, що вивчається. Він використовується для аргументації теоретичних і практичних результатів дослідження.

Необхідними етапами літературного огляду є:

а) аналіз предметного поля дослідження (аналіз і синтез певної кількості наукових літературних джерел, які розкривають проблеми, окреслені в об'єкті та предметі дослідження). В основі практичної реалізації аналізу предметного поля дослідження є базова література (підручники та посібники, указані в навчальній та робочій програмах курсу «Психологія праці»), а також інші наукові праці;

б) аналіз близьких теоретичних досліджень. Ознайомлення з тим, що було зроблено іншими авторами з обраної теми дослідження. Задля формування загальних уявлень про проблему необхідно насамперед ознайомитися з роботами дослідного характеру (монографії, дисертації, наукові статті у фахових виданнях тощо);

в) визначення методологічних засад дослідження на основі літературних джерел з теорії та історії психології.

Отже, під час огляду літератури окреслюються основні уявлення про етапи розвитку наукової думки (психологічного напрямку, школи, осередку та ін.) щодо проблеми, яка досліджується. Огляд літератури є стислим екскурсом в історію досліджуваної проблеми. Зважаючи на це, в огляді повинні бути вказані основні етапи вивчення досліджуваної проблеми конкретними науковцями (групами науковців) галузі психології праці. Обов'язково необхідно визначити науковців, які займалися дослідженням проблеми, при цьому треба вказати ступінь наукової розробленості проблеми, праці, у яких висвітлювалися їх дослідження, зазначити, які питання залишаються невирішеними і потребують подальших наукових розвідок.

Наприклад, «Аналіз наукових публікацій з проблем конфліктогенної компетентності дозволяє зробити висновок про те, що теоретико-методологічні засади професійної культури фахівця у навчальному процесі, зміст та складові конфліктологічної компетентності суб'єктів праці, методи й умови подолання і профілактики міжособистісних конфліктів визначаються

у працях А. Анцупова, О. Бандурки, О. Бодальова, І. Ващенко, А. Деркач, Е. Зеєра, І. Зимньої, Є. Клімова, Н. Левітова, Л. Нечипоренко, Л. Петровської, М. Пірен, І. Родигіної, Н. Самсонової, В. Шадрікова та інших дослідників».

Висновок до першого розділу

Наприклад, «Перший етап дослідження дозволив нам дійти висновку про те, що організаційно-правове регулювання психологічного забезпечення суб'єктів праці службово-бойової діяльності внутрішніх військ – це вжиття спеціальних і додаткових заходів організаційно-правового та управлінського характеру, спрямоване на максимальне поліпшення якості виконання посадових обов'язків, удосконалення професійних дій та ефективне вирішення службово-бойових завдань...».

Другий розділ – це фактична розробка основних напрямів (пропозицій) удосконалення, корекції, психологічного супроводу, діагностики досліджуваного явища з урахуванням віку суб'єктів праці, які досліджуються. Отже, насамперед необхідно вказати детермінанти, що зумовлюють психічний розвиток особистості як активного суб'єкта праці, який виконує конкретний вид професійної діяльності, а також дати характеристику кількісних та якісних змін у розвитку особистості як суб'єкта праці в умовах конкретної професійної діяльності. Необхідно з'ясувати зумовленість поведінки і діяльності особистості як суб'єкта праці на певному віковому етапі закономірностями розвитку психіки, віковими протиріччями, факторами розвитку тощо.

Висновок до другого розділу

Третій розділ – експериментальна частина. За дослідного характеру роботи подаються відомості про проведені експериментальні дослідження, їх аналіз, узгодженість результатів із загальноприйнятими теоретичними положеннями. Розділ повинен засвідчувати цілісність експериментального дослідження, ґрунтуватися на загальноприйнятих теоретичних положеннях. Необхідно дати характеристику методів і методик дослідження. Слід зосередити увагу на таких аспектах: варіативність використаних методів; структурування одержаних результатів на різних рівнях узагальнення; аналіз і синтез одержаних результатів; підтвердження і достовірність

отриманих даних. Третій розділ має бути насичений фактичним матеріалом, який відображає відповідні результати експериментального дослідження.

Студенти повинні провести невеликий за обсягом і кількісною вибіркою (не менше 40 респондентів) експеримент, який дасть змогу перевірити або скоригувати гіпотезу й вирішити поставлені завдання, удосконалити методику формуючого експерименту та підготовлені для його проведення практичні розробки. Результати практичного дослідження узагальнюються у вигляді схем, таблиць, діаграм та ін. У третьому розділі курсової роботи рекомендуємо описати технічні засоби і приладдя, що застосовувалися для об'єктивного фіксування ходу і результатів експерименту.

Третій розділ обов'язково повинен мати обґрунтовані пропозиції, спрямовані на досягнення мети, усебічний кількісний (у вигляді таблиць, діаграм, схем тощо) та якісний аналіз результатів.

Висновок до третього розділу

У висновках до третього розділу необхідно зробити висновок щодо ступеня досягнення поставленої мети.

3.5.1. Перший розділ. Теоретичні і методологічні аспекти дослідження

Літературний огляд є теоретичною основою дослідження проблеми, що вивчається. Він використовується для аргументації теоретичних і практичних результатів дослідження. Необхідними етапами літературного огляду є:

а) аналіз предметного поля дослідження (аналіз і синтез певної кількості наукових літературних джерел, які розкривають проблеми, окреслені в об'єкті та предметі дослідження). В основі практичної реалізації аналізу предметного поля дослідження лежить базова література (підручники та посібники), а також інші наукові праці;

б) аналіз близьких теоретичних досліджень. Ознайомлення з тим, що було зроблено іншими авторами з обраної теми дослідження. Для формування загальних уявлень про проблему необхідно ознайомитися з працями дослідницького характеру (монографії, дисертації, статті тощо);

в) визначення методологічних засад дослідження на основі літературних джерел з теорії та історії психології.

Таким чином, під час огляду літератури окреслюються основні етапи розвитку наукової думки щодо проблеми, яка досліджується. Огляд літератури є стислим екскурсом в історію досліджуваної проблеми. Тому в огляді повинні бути вказані основні етапи розвитку дослідження проблеми; визначені провідні вчені, які розробляли ці питання; указані їх праці із зазначенням невирішених питань. На етапі теоретичного аналізу необхідно з'ясувати загальноприйняті психологічні концепції, теорії, методи, методики. Це дозволить визначити і сформулювати коло проблемних питань, напрями їх вирішення, сформулювати власну точку зору.

У першому розділі обов'язковими є посилання на літературні джерела. Це повинно бути етичною нормою наукового дослідження. Студенти мають пам'ятати, що в тексті курсової роботи повинні бути посилання на всі літературні джерела, зазначені у списку літератури. У разі недотримання цієї вимоги курсова робота повертається авторові на доопрацювання.

3.5.2. Другий розділ. Теоретичне обґрунтування проблеми дослідження

У другому розділі основної частини дається повне і системне викладення конкретної проблеми, механізм її реалізації. Необхідно здійснити аналіз методологічних засад, теорій, положень, концепцій на основі дослідженої в першому розділі бібліографії. Наголошується на вікових особливостях суб'єктів праці, які зумовлюють її продуктивність. За необхідності (відповідно до обраної теми дослідження) можна навести фактичний цифровий матеріал на основі поданих таблиць, схем, рисунків, графіків. Якщо обсяг матеріалу великий, то його слід помістити в кінці роботи в додатках. Фактичний цифровий матеріал доцільно використовувати з конкретних (загальноприйнятих, аргументованих) психологічних теорій та концепцій.

На основі вивчення реального стану справ з окремих аспектів досліджуваного питання студент узагальнює основні теоретичні та практичні положення, робить висновки, зауваження та пропозиції. Пропозиції повинні бути конкретними, реальними і пов'язаними з теоретичними положеннями роботи, розглянутими в першому розділі.

3.5.3. Третій розділ. Експериментальна частина

У третьому розділі викладаються результати експериментальних досліджень з обраної проблематики. Обґрунтовується логіка проведення експерименту відповідно до певного способу пізнання (методу). Характеризується структура експериментального дослідження, яка насамперед визначається його технікою, тобто конкретними кроками, які здійснювали студенти під час вивчення предмета дослідження. Необхідно звернути особливу увагу на характеристику методів і методик дослідження суб'єктів праці, їх професійної діяльності. При цьому варто пам'ятати, що метою професійної діагностики є вивчення людини як суб'єкта праці або певної професійної діяльності. У процесі діагностики доцільно визначити характерні особливості суб'єктів праці: ціннісні орієнтації, профінтереси, потреби, профсхильності, профздібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я.

Під час проведення професійної діагностики необхідно дотримуватися таких принципів, як: комплексність діагностики; особистісний підхід (усебічне вивчення особистості як цілісної системи, яка має певну структуру); динамічність (полягає у вивченні здібностей особистості); активність (передбачає формуючий вплив на особистість).

Психологічне вивчення трудової діяльності передбачає використання сукупності методів і методичних прийомів (методик). Пізнання психічних явищ, закономірностей трудової діяльності людини та обґрунтування практичних рекомендацій щодо здійснення, забезпечення ефективності та гарантування безпеки праці передбачають отримання та

використання наукових фактів, даних про психологічні характеристики трудової діяльності. Основним інструментом у цій роботі є комплекс конкретних методик психологічного дослідження, які можна об'єднати в такі класи методів:

- 1) аналіз робочих документів – для загального ознайомлення зі специфікою конкретної діяльності;
- 2) спостереження за робочим процесом – для збирання візуальної інформації про зміст діяльності;
- 3) хронометраж – оцінювання тимчасових параметрів трудового процесу;
- 4) опитування (бесіда, інтерв'ю, анкетування, експертні оцінки тощо) – для отримання письмової та усної інформації про суб'єкта праці;
- 5) самоспостереження і самозвіт – відтворення суб'єктом праці уявлень, суджень, переживань у зв'язку з виконанням трудових завдань;
- 6) трудовий метод – інформація про особливості діяльності від експериментатора, який залучений до трудового процесу;
- 7) біографічний метод – аналіз життєвого шляху;
- 8) анамнез – аналіз професійного шляху;
- 9) фізіологічно-гігієнічні методи – вивчення умов діяльності;
- 10) експеримент (природний та лабораторний) – з'ясування психологічних особливостей суб'єкта праці;
- 11) професіографія – для встановлення особливостей взаємовідносин суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) та її функціонального забезпечення.

Третій розділ доцільно розподілити на три параграфи: 1) обґрунтування методик; 2) пояснення процедури проведення методик й обробки одержаних результатів (кількісний аналіз); 3) якісний аналіз одержаних результатів.

Студенти мають урахувати, що до змісту й опису вимірювальних методик у психології праці ставляться певні вимоги. Так, усі методики, використані у дослідженні, повинні бути адаптовані до психології праці.

Опис процедури проведення методик має бути чітко сформульований, а процедура обробки обов'язково повинна включати статистично обґрунтовані методи розрахунків і стандартизації тестових балів.

Вибірка дослідження має бути репрезентативною. Чисельність вибірки повинна забезпечувати доказовість теоретичних положень курсової роботи. Якщо досліджуваних більше 100 осіб рекомендуємо використовувати параметричні критерії математично-статистичної обробки результатів. При об'ємі вибірки досліджуваних від 10 осіб необхідно використовувати непараметричні критерії математичної обробки даних.

Опис експериментального вивчення досліджуваної проблеми повинен починатися із зазначення бази проведення експерименту та опису контингенту досліджуваних суб'єктів праці (респондентів). Необхідно вказати вік, стать та інші важливі для даного дослідження характеристики респондентів та подати чіткі, короткі описи соціальної характеристики суб'єктів праці (з наведенням загальної статистичної інформації).

Для обчислення показників розподілу респондентів за різними ознаками вибірки (стать, вік, освіта, сімейний стан, стаж роботи) варто скористатися формулою розрахунку відносних частот f_e

$$f_e = \frac{f_a}{N}$$

де f_a - абсолютна частота (кількість) ознаки, що вивчається;

N загальна кількість спостережень ($N = \dots$ від кількості респондентів).

Для обчислення основного статистичного показника – вибіркового середнього (середній вік, середній стаж роботи) – радимо використовувати формулу:

$$\overline{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

де: X_i - показник i -го досліджуваного;

N – кількість досліджуваних у групі ($N = \dots$).

Варто звернути увагу на розподілення учасників дослідження за статтю, за віком, за освітою і сімейним станом, стажем роботи (що особливо важливо при характеристиці суб'єктів праці, а саме її обумовленості специфікою професійної діяльності).

Для визначення міри зв'язку між двома числовими рядами обчислюється коефіцієнт кореляції Пірсона.

Формула розрахунку коефіцієнта кореляції К. Пірсона:

$$r_{XY} = \frac{f \sum X_i Y_i - \frac{\sum X_i \cdot \sum Y_i}{N}}{\sqrt{S S_X \cdot S S_Y}},$$

де X_i і Y_i – рівень i -го досліджуваного відповідно за двома показниками;
 N – кількість досліджуваних у групі;

SS_X і SS_Y обчислюються за формулою $SS_X = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}$.

Слід урахувати, що коефіцієнти кореляції дають лише можливість виявити міру лінійного взаємозв'язку між парою показників, узгодженість їх змін.

Коефіцієнти кореляції характеризуються силою та значущістю. Існує така класифікація коефіцієнтів кореляції за силою:

- $|r_{XY}| > 0,7$ – сильний зв'язок;
- $0,50 < |r_{XY}| < 0,69$ – середній;
- $0,30 < |r_{XY}| < 0,49$ – помірний;
- $0,20 < |r_{XY}| < 0,29$ – слабкий;
- $|r_{XY}| < 0,19$ – дуже слабкий.

Коефіцієнт кореляції змінюється в межах від -1 до +1. Значення -1 означає наявність строгого негативного зв'язку, значення +1 означає строгий позитивний зв'язок, тобто між досліджуваними змінними існує точний лінійний зв'язок із позитивним чи негативним коефіцієнтом. Значення 0,00 інтерпретується як відсутність кореляції.

Якщо у роботі розглядаються дві альтернативні гіпотези: нульова (основна гіпотеза про відсутність відмінностей, або їх несуттєвість) і альтернативна (робоча гіпотеза про значущість відмінностей, того, що хоче довести дослідник), – то мають місце дві незалежні вибірки – експериментальної та контрольованої групи. У цьому випадку для перевірки гіпотези необхідно скористатися t – критерієм Стюдента, який обчислюється за відповідною формулою:

$$t = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) D_X + (n_2 - 1) D_Y}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}},$$

де \bar{X} та \bar{Y} – вибіркові середні для ЕГ та КГ;

n_1 і n_2 – кількість досліджуваних в ЕГ та КГ;

D_X і D_Y – вибіркові дисперсії для тих же груп, що обчислюються за формулою

$$D_X = \frac{\sum (X_I - \bar{X})^2}{n - 1},$$

Слід зазначити, що обробку емпіричних даних можна проводити за допомогою комп'ютера (програми SPSS та Statistica), або «ручну».

Отже, у третьому розділі здійснюється якісний і кількісний аналіз одержаних результатів, перевіряється їх статистична значущість. Формулюються теоретичні висновки експерименту – співвіднесення теорії та емпірії. Останнім етапом цього розділу є розробка практичних рекомендацій.

Висновок до третього розділу

Основна частина курсової роботи (I, II і III розділи) повинна містити 25–30 сторінок. Далі формулюють загальні висновки курсової роботи.

3.6. Висновки

Висновки повинні підкреслити актуальність і значення теми роботи у цілому, розкрити найбільш важливі теоретичні та практичні результати

дослідження, які впливають з I та II розділів основної частини курсової роботи. У висновках необхідно вказати основні недоліки та навести пропозиції, визначити перспективи і шляхи подальшого вивчення конкретної проблеми. Висновки повинні бути подані як формулювання вирішеної проблеми (відповідно до завдань курсової роботи), а також підкреслювати значення обраної теми курсової роботи для науки (чи окремих її галузей) та практики. Висновки необхідно подавати пунктами, кожен з нового абзацу.

У першому пункті висновків стисло оцінюється стан дослідженого питання. Потім розкривається суть курсової роботи, методи вирішення поставлених завдань, їх практичний (або теоретичний) аналіз та одержані результати. Автор роботи обґрунтовує результати теоретичного/експериментального дослідження та їх достовірність.

Обсяг висновків – 1–3 сторінки. Кожне нове положення доцільно подавати з абзацу. Під час формулювання висновків насамперед необхідно дотримуватися таких вимог: висновки повинні бути науково доказовими; логічно переконливими, такими, що не суперечать теоретичним висновкам I розділу роботи. Висновки мають органічно підкреслити взаємозв'язок отриманих у процесі експерименту даних із загальноприйнятими науковими положеннями досліджуваної проблеми. У загальному висновку необхідно обов'язково окреслити напрями подальших досліджень.

Наприклад, до теми «Визначення схильності до ризику працівників аварійно-рятувальних підрозділів як спосіб прогнозування успішності виконання ними службових обов'язків» перспективи подальших наукових розвідок, досліджень можуть бути сформульовані так:

«...Виходячи з аналізу сучасних психологічних досліджень, ми робимо висновок про те, що схильність до ризику є однією з найважливіших якостей для визначення успішності службової діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів та справляє вплив на якість виконання ними службових обов'язків. Можна також стверджувати, що власна схильність до ризику людини робить істотний вплив на її поведінку в

екстремальній ситуації. Цей вплив на сьогодні недостатньо вивчений і потребує додаткових досліджень і конкретизації.

Додаткового вивчення потребує динаміка розвитку схильності до ризику, її залежність від статі, віку та досвіду працівників екстремальних професій. Незрозумілим у наш час також є питання, чи впливає рівень ризику службовців на якість виконання ними службових завдань та їх свідоме ставлення до дотримання правил безпеки праці в екстремальних умовах. Проведення таких досліджень могло б істотно розширити можливості роботи з персоналом для визначення рівня оптимального ризику та прогнозування успішності роботи в особливих умовах...».

3.7. Список використаної літератури

Логічно доповнює і завершує курсову роботу список використаної літератури. Його слід розміщувати в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків. Список літератури може бути поданий у хронологічному порядку або у порядку появи посилання в тексті. Список подається з нумерацією. Літературних джерел повинно бути не менше 40 (дод. М). Бібліографічний опис джерел складається відповідно до бібліотечних та видавничих стандартів.

3.8. Додатки

До додатків включають матеріал, що сприяє більш повному розкриттю теми курсової роботи:

- таблиці;
- формули і розрахунки;
- рисунки (ілюстрації);
- таблиці допоміжних цифрових даних;
- акти і протоколи опитувань, тестувань;
- інструкції і методики;
- описи формул, рішень тощо;
- ілюстрації допоміжного характеру.

3.9. Аркуш оцінювання курсової роботи

Останнім аркушем курсової роботи є аркуш оцінювання курсової роботи за кредитно-модульною системою оцінювання. Він оформляється у встановленому порядку, заповнюється викладачем (дод. Р).

Оцінювання рівня підготовки курсової роботи здійснюється за всіма структурними компонентами роботи (див. орієнтовну шкалу оцінювання досягнень студентів у дод. Н). При цьому насамперед враховується рівень і характер виконаного наукового дослідження: ознайомлювально-орієнтовний; понятійно-аналітичний; продуктивно-синтетичний та ін. Підсумкова (загальна) оцінка з курсової роботи є сумою рейтингових оцінок (балів), одержаних за окремо оцінювані форми роботи. Остаточний розподіл балів відбувається відповідно до шкали оцінювання (національної та ECTS) навчальних досягнень студентів (дод. П).

З метою досягнення високої результативності пропонуємо ознайомитися з правилами оформлення курсової роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці».

РОЗДІЛ IV. ПРАВИЛА ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Одним із показників якості виконаної роботи є оформлення її наукового апарату. Розрізняють зовнішній вигляд роботи (охайність, грамотність, естетичне оформлення) і внутрішнє оформлення (правильне подання цитат, посилань на наукові джерела, ілюстрації, таблиці, список використаної літератури, додатки).

4.1. Загальні вимоги до оформлення курсової роботи

Курсову роботу друкують за допомогою комп'ютера на одному боці аркуша білого паперу формату А4 (210х297 мм). Загальний обсяг курсової роботи – 35–40 сторінок. Текст роботи необхідно друкувати, залишаючи поля таких розмірів: ліве – не менше 20 мм, праве – не менше 10 мм, верхнє – не менше 20 мм, нижнє – не менше 20 мм. Текст друкується державною мовою (у разі російськомовного тексту робота повертається автору на доопрацювання) з одного боку аркушу білого паперу формату А4. Шрифт друку має бути чітким, стрічка чорного кольору середньої жирності. Щільність тексту курсової роботи має бути однаковою.

Підчищення або зафарбування білою фарбою літер або слів у роботі допускається, але не більше трьох виправлень на одному аркуші. Помилки та неохайність в оформленні тексту спричиняють зниження оцінки курсової роботи. Вписувати в текст іншомовні слова, формули, умовні знаки, ілюстрації необхідно чорнилами, наближеними до кольору тексту, яким виконана вся робота, намагаючись зберегти відповідну щільність вписаного тексту. Скорочення слів у роботі не допускається, за винятком загальноприйнятих скорочень.

Розділи, підрозділи та пункти повинні мати назву. Крапку в кінці заголовка не ставлять. Заголовки структурних частин курсової роботи «ЗМІСТ» «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами, починаючи з нової сторінки, симетрично до тексту. Заголовки підрозділів у розділах можна друкувати на тій самій сторінці, де закінчується попередній

підрозділ. Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацу. Заголовки пунктів пишуться або друкуються, як і заголовки підрозділів. Відстань між заголовком і текстом повинна дорівнювати 2 інтервалам і починатися з абзацу.

Кожна структурна частина курсової роботи повинна починатися з нової сторінки і закінчуватися висновками. Після закінчення списку використаної літератури студент обов'язково повинен поставити особистий підпис і дату. Курсова робота або переплітається, або підшивається у спеціальну папку для курсових робіт.

4.2. Нумерація

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, рисунків, таблиць, формул подають арабськими цифрами без знака №. Номер сторінок проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці (наприклад, 4). Зміст, вступ, висновки, список використаної літератури, додатки не нумеруються. Підрозділи та пункти нумеруються в межах кожного розділу або підрозділу.

Наприклад:

І.І., що означає: розділ І. підрозділ 1, або 1.2.1., що означає: розділ І. підрозділ 2. пункт 1. У цьому ж рядку йде заголовок підрозділу або пункту.

Номер підрозділу складається з номера розділу і порядкового номера підрозділу, між якими ставлять крапку. У кінці номера підрозділу ставлять крапку.

Зверніть увагу на те, що всі аркуші, на яких розміщені основні структурні частини курсової роботи, а саме анотація, вступ, розділи, висновки, нумеруються, як усі інші сторінки змісту курсової роботи. Не нумеруються лише їх заголовки. Тобто не можна друкувати: «1 Вступ», «1 Розділ», «2 Підрозділ» (не можна ставити номер розділу/підрозділу перед словами «розділ», «підрозділ» тощо). Номер розділу ставлять після слова «Розділ», після номера крапку не ставлять, потім з нового рядка пишуть/друкують заголовок розділу.

Наприклад:

Розділ 2

Дослідження міжгрупових конфліктів

Крапка після назви розділу не ставиться. Назва друкується маленькими літерами, за винятком першої великої. Підпункти нумеруються в межах кожного пункту за тими ж правилами, що й пункти. Нумерація сторінок курсової роботи повинна бути наскрізною.

Першою сторінкою є титульний аркуш, який входить до загальної нумерації сторінок курсової роботи, але не нумерується. Другою сторінкою є анотація, яка не нумерується. Третьою сторінкою є зміст, він не нумерується. Четвертою сторінкою є вступ. З цієї сторінки починають проставляти нумерацію.

4.3. Ілюстрації, схеми і таблиці

Ілюстрації, схеми і таблиці необхідно подавати в курсовій роботі безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше (або винести в додаток, якщо вони занадто громіздкі, при цьому в тексті повинно бути посилання на додаток). Ілюстрації та схеми позначають словом «Рис.» і послідовно нумерують у межах розділу, за винятком ілюстрацій та схем, поданих у додатках.

Наприклад:

Рис. 1.2. (другий рисунок (схема) першого розділу).

Таблиці і формули також нумеруються в межах розділів. Таблиці, рисунки, креслення необхідно подавати на одній сторінці з текстом після того, як вони вперше згадуються. Неприпустиме їх розділення на дві сторінки, тобто якщо таблиця за своїми розмірами не вміщується на аркуші паперу з текстом, її необхідно виносити в додатки. Цифровий матеріал, як правило, повинен оформлюватися у вигляді таблиць. Кожна таблиця повинна мати назву. Назву і слово «Таблиця» починають з великої літери.

Наприклад:

Таблиця 1.2

| | | | | | |
|---------|---------------|--|--|--|--|
| Головка | Назва таблиці | | | | |
| | | | | | |
| Рядки | | | | | |
| | | | | | |

Боковик (заголовки рядків) Графи (колонки)

У правому верхньому куті над відповідним заголовком таблиці розміщують напис «Таблиця» із зазначенням її номера.

Наприклад:

Таблиця 1.2. (друга таблиця першого розділу).

У додатках можна переносити таблиці на інші аркуші. Під час перенесення таблиці на іншу сторінку пишуть слова: «Продовж. табл.» і вказують номер таблиці, наприклад: «Продовж. табл. 1.2».

Звертаємо увагу студентів на те, що таблиці можуть бути аналітичними і неаналітичними. Аналітичні таблиці є результатом обробки та аналізу цифрових показників. Після такої таблиці в тексті обов'язково повинно йти певне узагальнення.

Наприклад:

«Таблиця дає змогу зробити висновок, що...», або «з таблиці видно, що...».

В неаналітичних таблицях подають необроблені статистичні дані, які необхідні тільки для інформації або констатації.

Формули в курсовій роботі друкують біля правого поля аркуша, на рівні відповідної формули у круглих дужках (наприклад, позначають (3.1) (перша формула третього розділу)).

«Наприклад:

$$U = (n_1 \times n_2) + \frac{n_x(n_x + 1)}{2} - T_x,$$

де n_1 – кількість досліджуваних у вибірці № 1;

n_2 – кількість досліджуваних у вибірці № 2;

T_x – більша з двох рангових сум;

n_x – кількість досліджуваних у групі з більшою сумою рангів».

В емпіричному розділі курсової роботи не тільки наводять, а й обов'язково пояснюють алгоритм розрахунків одержаних результатів.

Наприклад:

«...Розраховують коефіцієнт рангової кореляції Спірмена за формулою:

1) якщо немає однакових рангів:

$$r_s = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{N(N^2 - 1)};$$

2) якщо є однакові ранги:

$$r_s = 1 - 6 \frac{\sum d^2 + T_a + T_b}{N(N^2 - 1)},$$

де $\sum d^2$ – сума квадратів різниці між рангами;

T_a і T_b – коригування на однакові ранги;

N – кількість досліджуваних або ознак, які вивчаються.

Коригування на однакові ранги обчислювалося за формулою:

$$T_a = \Sigma(a^3 - a)/12,$$

$$T_b = \Sigma(b^3 - b)/12,$$

де a – обсяг кожної групи однакових рангів у першому ранговому ряді;

b – обсяг кожної групи однакових рангів у другому ранговому ряді».

Примітки до тексту і таблиці нумеруються послідовно в межах однієї сторінки. Якщо примітка одна, то вона не нумерується і після слова «Примітка» ставиться крапка. Якщо приміток кілька, то після слова «Примітки» ставлять двокрапку.

Наприклад:

Примітки:

1. ____.

2. ____.

Курсова робота може мати ілюстрації. Кожна ілюстрація повинна обов'язково відповідати тексту курсової роботи. Назви ілюстрацій указують після їх номерів. Деталі ілюстрації позначаються цифрами, які виносяться у підпис (текст), що супроводжує ілюстрацію. Основними

видами ілюстрацій курсової роботи є: креслення, схеми, фотографії, рисунки, діаграми і графіки, гістограми і дискограми.

Наприклад: Наочним варіантом показу динаміки розвитку будь-якої психічної властивості суб'єкта праці може бути діаграма (рис. 4.1).

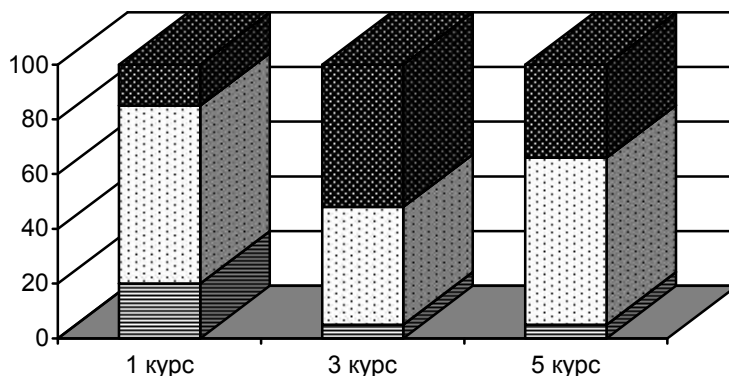


Рис. 4.1. Динаміка розвитку змістовної пам'яті у процесі профнавчання студентів-психологів.

Процентний (%) розподіл рівнів прояву чинника, що аналізується, у вибірці досліджуваних наочно можна подати за допомогою дискограми (рис. 4.2).

Наприклад:

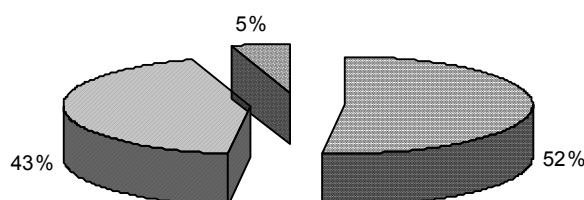


Рис. 4.2. Процентний розподіл рівнів спостережливості у суб'єктів навчальної діяльності.

Посилання в тексті курсової роботи на рисунки та ілюстрації необхідно подавати в дужках (рис. 3.1) або у вигляді зворотів на зразок: «як видно з рис. 3.1», «як показано на рис. 4.2». Ілюстрації повинні бути чіткими, особливо якщо їх виконують чорнилами або тушшю чорного кольору.

4.4. Посилання на використані джерела та цитування

Під час написання курсової роботи студент обов'язково повинен давати посилання на матеріали (монографії, підручники, посібники,

словники та інші джерела), якими він користувався. Посилання дають змогу відшукати документи і перевірити достовірність цитат. Посилання на джерела, матеріали або окремі результати слід позначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками.

Наприклад: [14]¹⁾

[14] – відповідно до списку літератури; ¹⁾ – номер посилання, виноски на сторінці.

Наприклад:

Цитата в тексті: «Права півкуля контролює сенсорні й рухові функції лівої половини тіла, а ліва здійснює контроль його правої половини» [14]¹⁾.

Це означає, що цитата запозичена з книги, яка у списку літератури має № 14, і що ця цитата перша на сторінці, тобто першою виноситься в посилання. Зверніть увагу на те, що у списку літератури вказуються повні реквізити книги, з якої був запозичений матеріал.

Наприклад:

14. Психологія : підруч. / [Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.]; за ред. Ю. Л. Трофімова. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.

У виносках:

[14]¹⁾ Психологія : підруч. Розділ 1. – С. 49.

Тобто у виносках указується тільки назва книги, розділ, з якого взято цитату, і сторінка. Цитата в тексті подається в лапках, дотримуючись форми оригіналу (авторського написання). Неприпустимо довільно скорочувати зміст цитувань (речень, висловів, абзаців). Не можна пропускати окремі слова у реченнях, речення у висловлюваннях.

Виняток становлять лише ті ситуації, коли речення, думка автора, на яку посилається студент, дуже громізка. У такому випадку допускаються пропуски, які позначаються в реченні трьома крапками (без перекидання авторського тексту, тобто переміщення слів, речень).

Цитата обов'язково супроводжується посиланням на джерело, з якого вона запозичена. Обов'язковим є посилання на ілюстрації.

Наприклад: «...в табл. 2.1 [6]²⁾

*що означає: в першій таблиці другого розділу, яка запозичена з:
у списку посилань на літературу – [6],
у виносках на сторінці два (тобто друга виноска на сторінці).*

4.5. Додатки

Додатки оформлюють як продовження курсової роботи у порядку їх посилання в тексті курсової роботи. Кожен новий додаток повинен починатися (розміщуватися) з нової сторінки. Неприпустимо розміщувати на одній сторінці кілька додатків.

Додаток повинен мати заголовок, що пишеться/друкується малими літерами з першої великої симетрично до тексту. Над заголовком посередині малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» і велика літера, що його позначає.

Наприклад: Додаток В.

Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г, Є, І, Ї, Й, О, Ч, Ь. Через 2 інтервали посередині з великої літери пишеться назва додатка.

РОЗДІЛ V. ЗАХИСТ І ПОРЯДОК ОЦІНЮВАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

5.1. Критерії оцінювання курсової роботи

Курсова робота, подана відповідно до встановлених строків на кафедру, оцінюється в такому порядку:

1. Оцінюється якість виконання курсової роботи за шкалою оцінювання ECTS (відповідно до дод. Н, дод. П), що реєструється в таблиці підсумкового оцінювання (дод. Р).

2. Оцінюються результати захисту курсової роботи за шкалою оцінювання ECTS (результати захисту також реєструються в таблиці підсумкового оцінювання (дод. Р)).

3. Установлюється максимальна кількість балів, яку отримав студент за виконання та захист курсової роботи (дод. Н).

4. Виставляється оцінка відповідно до національної шкали оцінювання рівня підготовленого курсового проекту і рівня знань, продемонстрованих на захисті (дод. П, дод. Р).

Основними критеріями оцінки курсової роботи (відповідно до її структурних компонентів) є:

➤ відповідність курсової роботи загальним вимогам до її оформлення (виклад тексту державною мовою з одного боку аркуша білого паперу формату А4; нумерація сторінок тощо);

➤ рівень наукової складності курсової роботи;

➤ чіткість й однозначність викладу теоретичних питань;

➤ нормативність лексики курсової роботи;

➤ чіткість структурування тексту курсової роботи;

➤ логічна завершеність думок;

➤ правильність уживання термінів і понять;

➤ деонтологічний критерій (відповідність курсової роботи у цілому та кожного її структурного компонента зокрема основним правилам професійної етики). Оцінюється: методологічна визначеність роботи (коректне визначення об'єкта і предмета дослідження; адекватне

формулювання мети і завдань дослідження); методи та процедура дослідження (ефективність та обґрунтованість методів);

- критерій валідності експериментального дослідження. Оцінюється адекватність побудови й організації експерименту; правильність висновків та їх відповідність загальним теоретичним моделям;

- критерій якості експерименту. Оцінюється якісний аналіз результатів експерименту;

- інтерпретаційний критерій. Оцінюється системність процедури теоретичного пояснення досліджуваної проблеми, а також систематизація результатів якісного та кількісного аналізу дослідного матеріалу;

- критерій унаочнення даних (наочно-графічне представлення даних). Оцінюється вміння групувати дані у статистичні та змістовні таблиці, графіки, діаграми, схеми, рисунки тощо;

- евристичний критерій. Оцінюється евристична цінність висновків курсової роботи, а саме вміння давати каузальні (причинні) пояснення емпіричним фактам.

Отже, перед захистом студент повинен ознайомитися з рецензією викладача, а також кількістю балів, яку він отримав за кожною формою контролю рівня підготовки курсової роботи, зокрема за Шкалою оцінювання досягнень студентів (дод. Р). Максимальна кількість балів, яку може отримати студент за підготовлену до захисту курсову роботу, становить 80 балів.

Критерії оцінювання курсової роботи з навчальної дисципліни «Психологія праці»:

«відмінно» (90–100 балів) – робота бездоганна за змістом й оформленням, містить елементи новизни, має практичне значення, доповідь на захисті логічна і змістовна, проголошена вільно на високому рівні володіння науково-категоріальним апаратом у галузі психології праці, відгук керівника позитивний, відповіді на запитання під час захисту правильні, аргументовані і стислі;

«добре» (74–89 балів) – тема роботи повністю розкрита, але виявлені окремі недоліки непринципового характеру: в теоретичній частині поверхово здійснений аналіз літературних джерел; недостатньо розроблений методичний матеріал; доповідь на захисті логічна, проголошена вільно; відповіді на запитання правильні; оформлення роботи в межах вимог;

«задовільно» (60–73 бали) – тема роботи в основному розкрита, але існують недоліки змістового характеру: нечітко сформульована мета роботи; об'єкт і предмет неузгоджені між собою; теоретичний розділ має виражений компілятивний характер; заходи і пропозиції, що містяться у третьому розділі, обґрунтовані непереконливо; відгук керівника містить зауваження; доповідь на захисті курсової роботи прочитана за текстом, не всі відповіді на запитання комісії правильні і повні; є зауваження щодо оформлення роботи;

«незадовільно» (0–59 балів) – нечітко сформульована мета роботи, розділи погано пов'язані між собою, відсутній критичний огляд сучасних літературних джерел або аналіз здійснено поверхово, переважає описовість матеріалу; запропоновані заходи випадкові, несистемні; оформлення роботи не є зразковим; відповіді на запитання комісії неточні або неповні; ілюстрації до захисту відсутні.

Курсова роботи до захисту не допускається, якщо:

- студент подає її науковому керівникові на перевірку або на будь-який наступний етап проходження з порушенням строків, установлених регламентом;
- написана на тему, яка своєчасно не була узгоджена з науковим керівником і затверджена кафедрою;
- виконана несамотійно або є плагіатом;
- недбало оформлена.

Порядок ліквідації академічної заборгованості з курсової роботи визначається Положенням про проведення поточного контролю успішності студентів у СумДПУ імені А. С. Макаренка.

5.2. Захист курсової роботи

Заключним етапом під час виконання курсової роботи є її захист.

Курсову роботу подають до захисту у вигляді рукописного тексту або тексту, надрукованого на комп'ютері. Загальний обсяг роботи повинен становити 35–40 стандартних сторінок (без літератури і додатків). Строк подання й захисту курсових робіт установлюється на кафедрі і повідомляється студентам під час консультації.

Захист курсової роботи проводить комісія у складі двох–трьох провідних викладачів кафедри, у тому числі наукового керівника курсової роботи та завідувача кафедри.

Готуючись до захисту курсової роботи, студент повинен підготувати її автореферат (дод. Л) та доповідь, де вказується: тема роботи, актуальність дослідження, основні структурно-методологічні елементи роботи (об'єкт, предмет, мета тощо), основний зміст запропонованих напрямів проведеного дослідження з обґрунтуванням їх ефективності та значущості. Студент повинен приділити особливу увагу практичній/експериментальній частині роботи, а саме характеристиці методів і процедури дослідження, змістовому узагальненню результатів роботи.

Студент повинен відповісти на запитання членів комісії. На кожне зауваження викладача, вказане в рецензії курсової роботи, студенту потрібно дати обґрунтовані, логічні та послідовні відповіді.

Захист як теоретичної, так й експериментальної частин курсової роботи оцінюється максимальною кількістю балів – 30 (20 балів – за захист загальнотеоретичної частини, 10 балів – за захист практичної, експериментальної частини) (дод. Н). Під час захисту курсової роботи враховується рівень сформованості знань щодо змісту курсової роботи. Студент повинен вільно володіти основними науковими категоріями, поняттями, а також продемонструвати здатність відтворювати формулювання визначень, законів тощо. Необхідно засвідчити чітке усвідомлення щодо предмета й об'єкта дослідження, здатність

здійснювати смислове виділення, пояснення, аналіз, перенесення раніше засвоєних знань на експериментальну ситуацію.

За результатами захисту виставляється остаточна загальна кількість балів, яку студент отримав за підготовку курсової роботи та її захист. Максимальна кількість балів – 100. Відповідно до отриманої студентом загальної кількості балів виставляється підсумкова оцінка за національною шкалою (дод. П).

5.3. Типові помилки в написанні та оформленні курсової роботи

1. Зміст роботи не відповідає плану наукової роботи або не розкриває її тему.

2. Сформульовані розділи (підрозділи чи параграфи) не відбивають реальну проблемну ситуацію, стан об'єкта.

3. Мета дослідження не пов'язана з проблемою, сформульована абстрактно і не відображає специфіки об'єкта та предмета дослідження.

4. Автор не проявив самостійності, робота є компіляцією або навіть плагіатом. Аналітичний огляд вітчизняних і зарубіжних публікацій з теми роботи має форму анотованого списку і не відображає рівень досліджуваності проблеми.

5. Не здійснено глибокого і всебічного аналізу сучасних офіційних і нормативних документів, нової наукової літератури за останні 5–10 років з теми дослідження.

6. Не розкрито зміст та організацію експериментального дослідження.

7. Кінцевий результат не відповідає меті дослідження або висновки не відповідають поставленим завданням.

8. У роботі немає посилань на першоджерела або вказані не ті, з яких використано матеріал.

9. Бібліографічний опис джерел у списку використаної літератури наведено довільно, без дотримання вимог державного стандарту.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тематика курсових робіт з курсу «Психологія праці»

1. Психологічний аналіз професійної діяльності.
2. Психологічне забезпечення професійної діяльності.
3. Психологічна характеристика умов трудової діяльності.
4. Психологічні аспекти вибору професії особистістю.
5. Професійно значущі властивості та їх динаміка.
6. Психологічний аналіз професійно важливих якостей і здібностей.
7. Психологічний аналіз індивідуально-психологічних особливостей суб'єктів праці.
8. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
9. Професійно-важливі якості особистості.
10. Професійний потенціал суб'єктів праці.
11. Психологічний аналіз плинності кадрів.
12. Психологічний аналіз чинників професійного зростання.
13. Кризи професійного становлення.
14. Здібності і професійна придатність.
15. Психологічний аналіз професійно важливих якостей і здібностей в системі «людина – людина».
16. Психологічний аналіз професійно важливих якостей і здібностей в системі «людина – техніка».
17. Психологічний аналіз професійно важливих якостей і здібностей в системі «людина – природа».
18. Психологічний аналіз професійно важливих якостей і здібностей в системі «людина – знакова система».
19. Психологічна готовність до праці в екстремальних умовах.
20. Психологічний аналіз ідентифікації особистості з професією.
21. Психотехнології ефективного найму.
22. Психологічні основи професійного відбору, підбору, розміщення та атестації кадрів.
23. Психотехнології врегулювання професійних конфліктів.

24. Професійна придатність та шляхи адаптації людини до вимог професії.
25. Психологічні питання трудової експертизи.
26. Психологічна характеристика особливостей розвитку професійної самосвідомості.
27. Екстремальні умови діяльності.
28. Ефективність трудової діяльності.
29. Психологічні умови підвищення якості праці.
30. Професійна адаптація, її основні стадії і сутність.
31. Психологічні механізми адаптації до діяльності.
32. Психологічні закономірності професійної адаптації.
33. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок.
34. Умови подолання трудової дезадаптації працівника.
35. Психологічний аналіз джерел стресу «білих комірців».
36. Психологічна характеристика основних напрямів управління виробничим стресом.
37. Причини виробничих стресів, форми їх прояву та профілактика.
38. Профілактика виробничих стресів.
39. Психологічне забезпечення професійної адаптації в умовах стресу.
40. Дослідження динаміки працездатності працівників.
41. Професійні захворювання.
42. Функціональні стани і працездатність.
43. Психологічні заходи підтримки працездатності.
44. Психологічний аналіз професійної придатності.
45. Психологічна характеристика оптимального та несприятливого функціональних станів працівника.
46. Втома як вид несприятливого функціонального стану працівника.
47. Психологічні умови профілактики та зняття втоми працівника.
48. Психологія безпеки праці.
49. Психологічний аналіз індивідуальних якостей особистості професіонала та їх зв'язку з безпекою праці.
50. Фактори безпеки праці та їх взаємозв'язок.
51. Психічна насиченість та її вплив на якість праці особистості.
52. Психологічний аналіз професійних акцентуацій характеру.

53. Роль темпераменту у підвищенні якості праці особистості.
54. Методи вивчення властивостей темпераменту суб'єкта праці.
55. Діагностика властивостей нервової системи працівників.
56. Психологічна характеристика суб'єктивної значущості, задоволеності працею і трудової мотивації.
57. Основні показники задоволеності роботою.
58. Мотиви професійної діяльності.
59. Дослідження зовнішніх і внутрішніх мотиваційних факторів праці.
60. Вивчення індивідуальних особливостей мотиваційної сфери і характеру.
61. Вплив професійної мотивації працівника на якість його праці.
62. Психологічний аналіз мотивації на підвищення кваліфікації.
63. Психологічний аналіз деформації мотиваційної сфери працівників.
64. Психологічний аналіз факторів, що впливають на безпеку праці.
65. Психологія виробничого травматизму та аварійності.
66. Психологічні причини виникнення аварійних ситуацій на виробництві.
67. Психологічні особливості трудової діяльності працівників аварійно-рятувальних команд
68. Профілактика нещасних випадків.
69. Психологічна підготовка працівників до діяльності в екстремальних ситуаціях.
70. Психологічна допомога в екстремальних умовах діяльності.
71. Психологічна реабілітація працівників професійна діяльність яких пов'язана з ризиком і небезпекою.
72. Аналіз психологічної готовності працівників до діяльності в екстремальних ситуаціях.
73. Професійні деструкції.
74. Психологічні основи професійно-технічної освіти.
75. Психологічні проблеми професійного «вигорання» особистості.
76. Психологічні аспекти професійної деформації особистості.
77. Дослідження впливу умов фізичного середовища на психічний стан працівника.

78. Характеристика психічних станів особистості в процесі трудової діяльності.
79. Дослідження індивідуального стилю трудової діяльності.
80. Психологічна характеристика формування індивідуального стилю діяльності.
81. Психологічний аналіз професійної самосвідомості.
82. Потреби і здібності у виробничому колективі.
83. Соціально-психологічний клімат у колективі та його значення у підвищенні якості праці.
84. Основні моделі кадрового менеджменту.
85. Психологія виробничого колективу.
86. Проблема лідерства в організації.
87. Психологічна характеристика професійних конфліктів.
88. Деструктивні і конструктивні функції виробничого конфлікту.
89. Психологічна характеристика основних фаз розвитку виробничого конфлікту.
90. Психотехнології вирішення професійного конфлікту.
91. Дослідження особистісно-рольових конфліктів у виробничому колективі.
92. Психологічний аналіз мотиваційного конфлікту професійного розвитку.
93. Психологічний аналіз когнітивно-діяльнісного конфлікту професійного розвитку.
94. Психологічний аналіз поведінкового конфлікту професійного розвитку.
95. Психологічний аналіз ефективності застосування дисциплінарних стягнень.
96. Психологічний аналіз системи стимулювання праці.
97. Психологічна характеристика основних компонентів організаційної (корпоративної) культури.
98. Психологічний аналіз абсентеїзму.
99. Психологічні складові ділового іміджу.
100. Психологічна робота з дезадаптивною поведінкою працівників.

Зразок оформлення заяви на курсову роботу

Завідувачу кафедри
практичної психології Інституту
педагогіки та психології
СумДПУ імені А. С. Макаренка,
проф., д. психол. н. Кузіковій С. Б.

студентки V курсу, 0056 групи
спеціальність: Практична психологія
Бойко Оксани Миколаївни

заява

Прошу закріпити за мною тему курсової роботи «Психологічні основи професійного відбору, підбору, розміщення та атестації кадрів» з навчальної дисципліни «Психологія праці».

«__» _____ 2014 р.

(підпис)

Зразок оформлення графіка виконання курсової роботи

Календарний план

| № п/п | Назва етапів роботи | Термін виконання | Примітки |
|----------|---|---------------------|----------|
| 1 | Затвердження теми | 1 лютого | |
| 2 | Добір і вивчення вітчизняної та зарубіжної літератури, остаточне складання плану роботи | 15 лютого | |
| 3 | Здійснення експериментального дослідження | лютий | |
| 4 | Робота над окремими розділами, їх обговорення з науковим керівником (узагальнення результатів експериментальної роботи) | Лютий – березень | |
| 5 | Подання першого варіанта роботи | 22 березня | |
| 6 | Подання роботи в остаточно оформленому вигляді | 7 квітня | |
| 7 | Захист курсових робіт | 26 квітня | |

«__»_____ 2014 р.

Науковий керівник
(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

Студент
(прізвище, ім'я, по батькові)

(підпис)

Зразок оформлення титульного аркуша

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Інститут педагогіки та психології

Кафедра практичної психології

БОЙКО ОКСАНА МИКОЛАЇВНА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ, ПІДБОРУ,
РОЗМІЩЕННЯ ТА АТЕСТАЦІЇ КАДРІВ**

Курсова робота

напрямок підготовки: 6.030103. Практична психологія

Науковий керівник:
доцент кафедри практичної психології,
к. філос. наук, доцент
Щербакова Ірина Миколаївна

Суми – 2014

Зразок оформлення змісту курсової роботи

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ І. Назва розділу | 7 |
| 1.1. Назва параграфа | 7 |
| 1.2. Назва параграфа | 12 |
| Висновки до першого розділу..... | 17 |
| РОЗДІЛ ІІ. Назва розділу | 18 |
| 2.1. Назва параграфа | 18 |
| 2.2. Назва параграфа | 21 |
| 2.3. Назва параграфа | 24 |
| Висновки до другого розділу..... | 26 |
| РОЗДІЛ ІІІ. Назва розділу | 27 |
| 3.1. Назва параграфа | 27 |
| 3.2. Назва параграфа | 30 |
| 3.3. Назва параграфа | 34 |
| Висновки до третього розділу | 37 |
| ВИСНОВКИ | 38 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 41 |
| ДОДАТКИ..... | 44 |

Зразок оформлення вступу курсової роботи

Актуальність дослідження...

Аналіз наукової літератури з теми дослідження...

Об'єкт дослідження –

Предмет дослідження –

Мета дослідження –

Основні завдання дослідження:

1. Проаналізувати психолого-педагогічні наукові джерела.
2. Вивчити...
3. Визначити...
4. Розробити...
5. Експериментально перевірити розроблену методику...

Гіпотеза –

Методи дослідження –

Методики –

Етапи дослідження –

Експериментальна база та вибірка сукупність дослідження –

Наукова новизна одержаних результатів:

– Розроблено й обґрунтовано...;

Практичне значення проведеного дослідження:

– Розроблено...

– Одержані матеріали та методичні рекомендації можуть знайти застосування в роботі...

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження доповідалися на ... (назви конференцій, семінарів та ін.).

Публікації: (одноосібні, у співавторстві) публікації з теми дослідження – у збірнику наукових праць ... (назва збірників та ін.).

Структура та обсяг курсової роботи. Курсова робота складається зі вступу, двох (трьох) розділів, висновків, списку використаної літератури (... найменування на ... сторінках) та 1 (2, 3 ...) додатка на сторінках. У тексті містяться ... таблиць, ... рисунків. Основний зміст курсової роботи викладено на ... сторінках. Загальний обсяг курсової роботи – ... сторінки.

Зразок оформлення бібліографічно-біографічної таблиці

Тема курсової роботи:

.....

.....

| № п/п | Прізвище, ім'я, по батькові науковця | Бібліографічно-біографічні дані | | | Термінологічно- понятійний словник (укажіть, які наукові поняття були введені в науковий обіг) | Першодже- рела, використ. студентом |
|----------|--|---------------------------------|-----------------------|-------------------|--|--|
| | | дата наро- дження | Біогра- фічні дані | Бібліогра- фія | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Зразок оформлення автореферату курсової роботи

| |
|--|
| Виконав(-ла) студент(-ка) Прізвище, ім'я, по батькові |
| Тема: |
| Науковий керівник: науковий ступінь, звання. Прізвище, ім'я, по батькові |
| Об'єкт: |
| Предмет: |
| Мета: |
| Завдання: 1. 2. 3. |
| Стислі висновки: 1. 2. 3. 4. 5. |
| Кількість використаних джерел (указати відповідно до списку використаної літератури) |

Зразок оформлення бібліографічного опису в списку джерел

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|---|---|
| Книги: а) один, два або три автори | 1. Василій Великий. Гомілії / Василій Великий ; [пер. з давньогрец. Л. Звонська]. – Львів : Свічадо, 2006. – 307 с. – (Джерела християнського Сходу. Золотий вік патристики IV–V ст. ; № 14). |
| | 2. Матяш І. Б. Діяльність Надзвичайної дипломатичної місії УНР в Угорщині: історія, спогади, арх. док. / І. Матяш, Ю. Мушка. – К.: Києво-Могилян. акад., 2005. – 397, [1] с. – (Бібліотека наукового щорічника «Україна дипломатична» ; вип. 1). |
| | 3. Акофф Р. Л. Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Акофф Р. Л., Магидсон Д., Эддисон Г. Д. ; пер. с англ. Ф. П. Тарасенко. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – XLIII, 265 с. |
| б) чотири автори | Методика нормування ресурсів для виробництва продукції рослинництва / [Вітвіцький В. В., Кисляченко М. Ф., Лобастов І. В., Нечипорук А. А.]. – К. : НДІ «Укراгропромпродуктивність», 2006. – 106 с. – (Бібліотека спеціаліста АПК. Економічні нормативи). |
| в) п'ять більше авторів | і Психология менеджмента / [Власов П. К., Липницкий А. В., Луцких И. М. и др.] ; под ред. Г. С. Никифорова. – [3-е изд.]. – Х. : Гуманитар. центр, 2007. – 510 с. |
| Багатотомні видання | Історія Національної академії наук України, 1941–1945 / [упоряд. Л.М. Яременко та ін.]. – К. : Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського, 2007. – (Джерела з історії науки в Україні). Ч. 2: Додатки. – 2007. – 573, [1] с. |
| Законодавчі та нормативні документи | Медична статистика : зб. нормат. док. / упоряд. та голов. ред. В. М. Заболотько. – К. : МНІАЦ мед. статистики : Медінформ, 2006. – 459 с. – (Нормативні директивні правові документи). |
| Матеріали конференцій, з'їздів | Матеріали ІХ з'їзду Асоціації українських банків, 30 червня 2000 р. : інформ. бюл. – К. : Асоц. укр. банків, 2000. – 117 с. – (Спецвип. : 10 років АУБ). |
| Частина книги, періодичного, продовжуваного видання | Козіна Ж. Л. Теоретичні основи і результати практичного застосування системного аналізу в наукових дослідженнях в області спортивних ігор / Ж. Л. Козіна // Теорія та методика фізичного виховання. – 2007. – № 6. – С. 15–18, 35–38. |

| | |
|--------------------------|--|
| Електронні ресурси | Богомольний Б. Р. Медицина екстремальних ситуацій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. мед. вузів III–IV рівнів акредитації / Б. Р. Богомольний, В. В. Кононенко, П. М. Чуєв. – 80 Min / 700 MB. – Одеса : Одес. мед. ун-т, 2003. – (Бібліотека студента-медика) – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) ; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium ; 32 Mb RAM ; Windows 95, 98, 2000, XP ; MS Word 97–2000. – Назва з контейнера. |
| | Розподіл населення найбільш численних національностей за статтю та віком, шлюбним станом, мовними ознаками та рівнем освіти [Електронний ресурс] : за даними Всеукр. перепису населення 2001 р. / Держ. ком. статистики України ; ред. О. Г. Осауленко. – К. : CD-вид-во «Інфодиск», 2004. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) : кольор. ; 12 см. – (Всеукр. перепис населення, 2001). – Систем. вимоги: Pentium-266 ; 32 Mb RAM ; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP. – Назва з титул. екрану. |
| | Бібліотека і доступність інформації у сучасному світі: електронні ресурси в науці, культурі та освіті : (підсумки 10-ї Міжнар. конф. «Крим-2003») [Електронний ресурс] / Л. Й. Костенко, А. О. Чекмарьов, А. Г. Бровкін, І. А. Павлуша // Бібліотечний вісник. – 2003. – № 4. – С. 43. – Режим доступу до журн. : http://www.nbuv.gov.ua/articles/2003/03klinko.html . |
| Стандарти | Графічні символи, що їх використовують на устаткуванні. Показчик та огляд (ISO 7000:2004, IDT) : ДСТУ ISO 7000:2004. – [Чинний від 2006-01-01]. – К. : Держспоживстандарт України 2006. – IV, 231 с. – (Національний стандарт України). |
| Словники | Географія : словник-довідник / [авт.-уклад. Ципін В. Л.]. – Х. : Халімон, 2006. – 175, [1] с. |
| Атласи | Куерда Х. Атлас ботаніки / Хосе Куерда ; [пер. з ісп. В. Й. Шовкун]. – Х. : Ранок, 2005. – 96 с. |
| Депоновані наукові праці | Социологическое исследование малых групп населения / В. И. Иванов [и др.] ; М-во образования Рос. Федерации, Финансовая академия. – М., 2002. – 110 с. – Деп. в ВИНТИ 13.06.02, № 145432. |
| Дисертації | Петров П. П. Активність молодих зірок сонячної маси : дис. ... доктора фіз.-мат. наук : 01.03.02 / Петров Петро Петрович. – К., 2005. – 276 с. |
| Автореферати дисертацій | Новосад І. Я. Технологічне забезпечення виготовлення секцій робочих органів гнучких гвинтових конвеєрів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : спец. 05.02.08 «Технологія машинобудування» / І. Я. Новосад. – Тернопіль, 2007. – 20, [1] с. |
| Авторські свідоцтва | А. с. 1007970 СССР, МКИ ³ В 25 J 15/00. Устройство для захвата неориентированных деталей типа валов / В. С. Ваулин, В. Г. Кемайкин (СССР). – № 3360585/25-08 ; заявл. 23.11.81 ; опубл. 30.03.83, Бюл. № 12. |
| Патенти | Пат. 2187888 Российская Федерация, МПК ⁷ Н 04 В 1/38, Н 04 J 13/00. Приемопередающее устройство / Чугаева В. И. ; заявитель и патентообладатель Воронеж. науч.-исслед. ин-т связи. – № 2000131736/09 ; заявл. 18.12.00 ; опубл. 20.08.02, Бюл. № 23 (II ч.). |
| Каталоги | Університетська книга : осінь, 2003 : [каталог]. – [Суми : Унів. кн., 2003]. – 11 с. |

Додаток Н

Орієнтовна шкала оцінювання досягнень студентів

| № п/п | Форми і критерії контролю (оцінювання курсової роботи) | Макс. кількість балів |
|-------|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Загальне оформлення курсової роботи: відповідність роботи загальноприйнятим правилам її оформлення; науково-категоріальна форма подачі змісту роботи; рівень складності роботи тощо. | 5 |
| 2 | Анотація: відповідність вимогам до складання анотації; розкриття теоретичного й емпіричного змісту роботи. | 5 |
| 3 | Зміст: актуальність теми; відповідність змісту темі курсової роботи; правильність формулювання структурних компонентів змісту; раціональність структури змісту. | 5 |
| 4 | Вступ: визначення об'єкта і предмета дослідження; методологія дослідження; мета і завдання дослідження; наукова гіпотеза; методики дослідження; характеристика емпіричного, теоретичного і методологічного рівнів дослідження та ін. | 10 |
| 5 | Загальнотеоретичний аналіз основної частини: 1) аргументованість матеріалу здобутками вітчизняних і світових теоретичних доробків науковців минулого і сучасності; виклад змісту основних понять (категорій); висвітлення основних психологічних ідей, теорій, законів, закономірностей з досліджуваної проблематики тощо; 2) психологічні критерії досліджуваного періоду психічного розвитку особистості; детермінанти, що зумовлюють психічний розвиток особистості як суб'єкта праці; характеристика кількісних та якісних змін певного вікового періоду розвитку особистості; зумовленість поведінки і професійної діяльності особистості на певному віковому етапі закономірностями розвитку психіки; вікові протиріччя; фактори розвитку тощо. | 20 |

| 1 | 2 | 3 |
|--|--|----------------------|
| 6 | Експериментальна частина: цілісність експериментального дослідження; ґрунтовність на теоретичних положеннях; висвітлення методів і засобів дослідження; варіативність використання методів; методики; структурування одержаних результатів на різних рівнях узагальнення; аналіз і синтез одержаних результатів, аналіз отриманих наукових фактів; достовірність отриманих даних та ін. | 10 |
| 7 | Висновки: наукова доказовість; несуперечливість висновкам теоретичної частини; переконливість; взаємопов'язаність з теоретичним обґрунтуванням отриманих у процесі експерименту даних; психологічна компетентність, обґрунтування раціональності структури проведеного дослідження тощо. | 10 |
| 8 | Список використаної літератури: аналіз використаної психолого-педагогічної літератури. | 5 |
| 9 | Апробація. Наприклад: Халамеля Т. С. Психолого-педагогічна допомога учням у ситуації професійного самовизначення / Т. С. Халамеля // Наукові пошуки : зб. наук. праць молодих учених. Вип. 3. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2010. – С. 381–383. <i>(наявність апробації результатів курсової роботи в публікаціях статей, тез доповідей, на виступах на науково-практичних конференціях)</i> | 10 |
| 10 | Захист теоретичної частини курсової роботи | 10 |
| 11 | Захист експериментальної частини курсової роботи | 10 |
| Максимальна кількість балів за шкалою навчального закладу | | Усього: 100 балів |
| Оцінка за національною шкалою | | «Відмінно» |

**Шкала оцінювання (національна та ECTS)
навчальних досягнень студентів**

| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ECTS | Оцінка за національною шкалою | |
|--|-------------|--|---|
| | | для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| 90–100 | A | відмінно | зараховано |
| 82–89 | B | добре | |
| 74–81 | C | | |
| 64–73 | D | задовільно | |
| 60–63 | E | | |
| 35–59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання | не зараховано з можливістю повторного складання |
| 0–34 | F | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни |

Шкала оцінювання досягнень студентів

| № п/п | Дата перевірки | Форми контролю (оцінювання) відповідно до структури курсової роботи та складових її захисту | Кількість балів |
|--|----------------|--|--|
| 1 | Перевірено | Загальне оформлення курсової роботи | |
| 2 | | Анотація | |
| 3 | | Зміст | |
| 4 | | Вступ | |
| 5 | | Загальнотеоретичний аналіз основної частини | |
| 6 | | Експериментальна частина | |
| 7 | | Висновки | |
| 8 | | Список використаної літератури | |
| Наявність апробації..... (виступ на конференції або наукова стаття, тези тощо) | | | |
| Загальна кількість балів за перевірену курсову роботу | | | |
| 9 | Дата захисту | Захист теоретичної частини курсової роботи | |
| 10 | | Захист експериментальної частини курсової роботи | |
| Загальна кількість балів за захист курсової роботи | | | |
| Загальна кількість балів за шкалою навчального закладу | | | |
| Оцінка за національною шкалою | | | |
| <div>.....</div> <div>(Прізвище , ім'я та по батькові, вчене звання, науковий ступінь викладача (наукового керівника курсової роботи))</div> | | | <div>.....</div> <div>Підпис викладача</div> |

Ресурси Інтернет-мережі з психології

| ПОШУКОВІ СИСТЕМИ | |
|--|---|
| www.Meta.ua | Українська пошукова система |
| www.Rambler.ru | Російська пошукова система |
| www.Yandex.ru | Російська пошукова система |
| УНІВЕРСИТЕТИ, ІНСТИТУТИ, ФАКУЛЬТЕТИ | |
| www.ipp.npu.edu.ua/ | Інститут педагогіки та психології НПУ імені М. П. Драгоманова |
| www.psy-science.com.ua/congr-ps-ua.htm/ | Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України |
| www.sspu.sumy.ua/index.php?option=com.../ | Інститут педагогіки і психології СумДПУ імені А. С. Макаренка |
| http://www.ipras.ru/ | Інститут психології РАН |
| www.psy.univ.kiev.ua/ | Факультет психології КНУ імені Тараса Шевченка |
| www-psyhology.univer.kharkov.ua/visnyk.html | Факультет психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна |
| www.psy.msu.ru/ | Факультет психології МДУ |
| http://flogiston.ru/ | Факультет психології МДУ (неофіційний) |
| http://www.informika.ru/ | Інститут інформаційних технологій та комунікацій |
| www.smuh.edu.ua/ | Севастопольський міський гуманітарний університет |
| ПСИХОЛОГІЧНІ САЙТИ | |
| www.psychology.ru/ | сайт Дмитра Сатіна |
| www.psynavigator.ru/ | Психологічний навігатор |
| sites.google.com/site/nmcppippo/ | Сайт Науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка |
| ЕЛЕКТРОННІ БІБЛІОТЕКИ | |
| www.allbest.ru | www.sunhome.ru/books/psihologiya_truda |
| www.koob.ru | www.big-lib.com/book/53_Psihologiya_praci |
| www.myword.ru | www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/_Index.php |

Рекомендації щодо апробації результатів дослідження

Підготовка матеріалів наукового дослідження до друку в наукових збірниках, вісниках, журналах тощо потребує ретельної підготовки. По-перше, необхідно враховувати, що до друку приймаються неопубліковані раніше матеріали: наукові статті і тези, які обов'язково повинні відповідати тематиці періодичного видання, до якого Ви подаєте матеріал. Задля апробації результатів дослідження (теоретичного або емпіричного) студенти можуть підготувати наукову статтю або тези.

Наукова стаття повинна містити виклад проміжних або кінцевих результатів наукового дослідження, висвітлювати конкретне окреме питання за темою курсової роботи, фіксувати науковий пріоритет автора. Наукові статті подаються до друку в завершеному вигляді відповідно до вимог ВАК України (див. Бюлетені ВАК України № 1, 2003; № 2, 2008).

Студенти готують матеріал статті, ретельно перевіряють її змістове наповнення на відсутність псевдонаукового матеріалу, компіляції та плагіату, орфографічних і стилістичних помилок. Готову статтю (відповідно до вимог видання) віддають на перевірку науковому керівнику. Після отримання письмової рецензії наукового керівника статтю можна віддавати до друку.

Пропонуємо ознайомитися з переліком обов'язкових елементів статті:

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями;
- аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор;
- виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття;
- формулювання цілей статті (постановка завдання);

➤ виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням одержаних результатів;

➤ висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.

Під час написання статті необхідно дотримуватися певних правил:

➤ назва статті стисло відбиває її головну ідею, думку (якомога менше слів, назва не повинна бути більше двох–трьох рядків);

➤ слід уникати стилю наукового звіту чи науково-популярної статті; недоцільно ставити риторичні запитання; мають переважати розповідні речення;

➤ цитати у статті використовуються дуже рідко (інакше стаття буде мати компілятивний характер); необхідно зазначити основну ідею, а після неї в дужках указати прізвище автора, який уперше її висловив;

➤ усі посилання на наукові авторитети подаються на початку статті, основний обсяг статті присвячується викладу власних думок; для підтвердження достовірності своїх висновків і рекомендацій не слід наводити висловлювання інших учених, оскільки це свідчить про те, що ідея дослідника не нова, була відома раніше і не підлягає сумніву;

➤ необхідно дотримуватися офіційної транслітерації українських літер латиницею;

➤ стаття повинна мати просту структуру (без поділу на розділи і підрозділи).

Мова публікації – українська.

Обсяг статті – 4–6 сторінок для студентських наукових збірок або 10–12 сторінок з таблицями, схемами та рисунками для збірників ВАК.

Структура статті: 1) індекс УДК; 2) назва; 3) прізвище та ініціали автора; 4) назва навчального закладу; 5) одна анотація українською мовою (для студентських збірників) або три анотації (українською, російською, англійською мовами для збірників ВАК); 6) ключові слова українською або українською, російською та англійською мовами (відповідно до вимог наукових збірників); 7) основний текст статті; 8) література.

**ДИДАКТИЧНІ ПРИНЦИПИ ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ВЕБ-САЙТА
ДЛЯ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ
ЧИТАЦЬКОЇ АНГЛОМОВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ**

У статті розглянуто дидактичні принципи використання навчального веб-сайта для формування у майбутніх інженерів читачької англомовної компетенції. З'ясовано види навчальних веб-сайтів, подано визначення поняття «навчальний веб-сайт». Проаналізовано психологічні та педагогічні проблеми використання навчального веб-сайта у процесі навчання.

Ключові слова: навчальний веб-сайт, дидактичні принципи, читачька англомовна компетенція.

Ю. В. Романюк. Дидактические принципы использования учебного веб-сайта для формирования у будущих инженеров читательской англоязычной компетенции. В статье рассмотрены дидактические принципы использования учебного веб-сайта для формирования у будущих инженеров читательской англоязычной компетенции. Выяснены виды учебных веб-сайтов, дано определение понятия «учебный веб-сайт». Проанализированы психологические и педагогические проблемы использования учебного веб-сайта в процессе обучения.

Ключевые слова: учебный веб-сайт, дидактические принципы, читательская англоязычная компетенция.

Y. Romaniuk. Didactic principles of web-site usage for forming the English language competence of future engineers' reading. The article analyses the didactic principles of learning web-site usage as the means of forming the English language competence in future mechanical engineers' reading. Types of learning web-sites have been ascertained, the notion of learning web-site has been determined. Psychological and pedagogical problems of learning web-site usage in teaching process have been analyzed.

Key words: learning web-site, didactic principles, English language competence in reading.

Текст статті...

Постановка проблеми (актуальність).

Аналіз останніх джерел.

Мета статті.

Виклад основного матеріалу.

Висновки.

ЛІТЕРАТУРА.

Посилання на використану літературу та джерела в тексті оформлюються згідно з нумерацією списку використаної літератури, наприклад: С. В. Гапонова [1, с. 45], де перший знак – порядковий номер за списком, другий – номер цитованої сторінки.

Бібліографічний опис повинен відповідати вимогам ВАК України (Бюлетень ВАК України. – 2008. – № 3. – С. 9–13).

Зразок оформлення літератури

Текст статті...

ЛІТЕРАТУРА

1. Гапонова С. В. Типологія помилок у мовленні майбутніх учителів на уроках англійської мови / С. В. Гапонова // Іноземні мови. – 2009. – № 4. – С. 44–46.
2. Методика викладання іноземних мов у середніх навчальних закладах : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [О. Б. Бігич, С. В. Гапонова, Г. А. Гринюк та ін.] ; кер. авт. кол. С. Ю. Ніколаєва. – 2-ге вид. – К. : Ленвіт, 2002. – 328 с.
3. Ніколаєва С. Ю. Основи сучасної методики викладання іноземних мов (схеми і таблиці) : навч. посіб. / С. Ю. Ніколаєва. – К. : Ленвіт, 2008. – 285 с.

Вимоги до оформлення рукописів:

- стаття подається у вигляді диска CD-R/CD-RW у редакції Word для Windows версія 6.0, 7.0 без автоматичних переносів слів разом з одним примірником друкованого тексту;
- відцентрована назва публікації друкується великими літерами напівжирним шрифтом (розмір шрифту 14), над нею у правому куті звичайними літерами ініціали автора, прізвище, рядком нижче – назва навчального закладу *курсивом*;

- анотації і ключові слова подаються шрифтом 10 Times New Roman;

- основний текст рукопису, а також таблиці, схеми друкуються через 1,5 інтервалу без переносів шрифтом 12 Times New Roman, поля ліворуч, угорі, внизу, праворуч – 1,5 см. Відступ абзацу – 5 знаків. Чітко диференціюються тире (–) та дефіс (-);

- спеціальні шрифти, символи та ілюстрації додаються окремими файлами;

- сторінки рукопису нумерують олівцем на звороті;

- ілюстративний матеріал подається *курсивом*; елементи тексту, які потребують виділення, підкреслюються; значення слів беруться у лапки (« »); у всьому тексті використовується лише такий тип лапок;

- заміна апострофа (') іншими символами не допускається;

- **ЛІТЕРАТУРА** друкується напівжирним шрифтом великими літерами (відступ від лівого поля – 5 знаків). Нижче в підбір до тексту подається занумерований перелік цитованих робіт (довідники включно) в алфавітному порядку в ручному режимі. За необхідності додається список джерел ілюстративного матеріалу, оформлений аналогічно, якому передую назва джерела ілюстративного матеріалу;

- підрядкові виноски не допускаються.

У редакцію необхідно подати: роздрукований текст статті; електронний варіант статті; рецензію наукового керівника на статтю.

Пам'ятайте: За фактичний матеріал (статистичні дані, формули, дати, цитати, власні назви тощо) відповідає автор. Редколегія може як повернути статтю на доопрацювання, так і не повертати її взагалі.

СЛОВНИК

А

Адаптація – (від латин. *adaptatio* – пристосування, від *adapto* - пристосовую) – пристосування людини до умов середовища (зовнішнього і внутрішнього), що змінюється.

Адаптація професійна – процес або результат процесу пристосування працівника до професії, яку він освоює (на етапі освоєння професійної діяльності). У професійній адаптації виокремлюють два аспекти: професійний (оволодіння необхідними професійними знаннями, вміннями і навичками) і соціально-психологічний (пристосування до конкретної соціально-професійної групи).

Активна життєва позиція – свідомо цілеспрямована життєдіяльність людини, орієнтована на формування позитивних особистих якостей та збереження навколишнього середовища.

Аналіз продуктів діяльності – метод психологічного дослідження, в якому дослідник аналізує щоденникові записи, архівні матеріали, виробничі документи, продукти трудової або навчальної діяльності і т. п.

Аналіз продуктів трудової діяльності – метод психологічного дослідження, в якому дослідник аналізує як матеріальні, документально фіксовані продукти діяльності (продукти промислового та будівельного виробництва, сільського господарства, інструменти і прилади, документи, результати образотворчої та графічної праці, тексти і т. п.), так і функціональні (процесуальні) продукти діяльності (вербальна продукція працівників у вигляді виступів, доповідей; а також поведінкові прояви активності працівників).

Аналітична професіограма – професіограма, що розкриває узагальнені нормативно-об'єктивні показники психологічної структури професійної діяльності, які дозволяють виділити професійно важливі якості суб'єкта праці, необхідні для вирішення професійних завдань.

Анкетування – метод збирання даних за допомогою анкет, що передбачає отримання в письмовій формі відповідей на заздалегідь сформульовані запитання. У психології праці анкети використовують для

дослідження: ціннісних орієнтацій працівників; їх ставлення до професії, або її окремих компонентів; професійних мотивів; факторів, що впливають на вибір професії, професійну діяльність; професійно важливих якостей.

Б

Бесіда – метод збирання первинних даних на основі вербальної комунікації. У психології праці має особливе значення при вивченні: індивідуальної структури праці; професійно важливих якостей працівника; професійної мотивації; функціональних станів суб'єктів праці, особистих професійних планів суб'єктів професійного вибору при виборі професії або її зміні, тощо.

В

Відбір професійний – процедура вивчення і прогностичної оцінки професійної придатності людини до оволодіння професією і досягнення необхідного рівня професійної майстерності при виконанні професійних обов'язків.

Відповідальна поведінка працівника – впевнена поведінка з почуттям власної гідності, яка водночас передбачає тактовність, прояв любові, турботи про іншого.

Відповідальність суб'єкта праці – внутрішній саморегулятор діяльності людини, опосередкований її ціннісними орієнтаціями, що виявляється в усвідомленні суб'єктом праці причин здійснюваних вчинків, їх наслідки. Відповідальність працівника є показником його соціальної та моральної зрілості.

Виробнича втома – тимчасове зниження рівня працездатності, викликане інтенсивною і тривалою роботою. Виявляється в зміні динаміки працездатності, кількості та якості роботи, погіршенні координації робочих функцій. Залежить від функціонального стану організму працівника, рівня організації та умов праці. Виділяють два типи втоми: психологічну (суб'єктивну, що виражається в апатії, суб'єктивному відчутті втоми) та фізіологічну (зумовлену надмірним фізичним навантаженням, що виражається у зміні кількості і якості роботи, порушеннях функціонального стану органів, а саме м'язовій втомі,

порушеннях серцево-судинної системи, погіршення психічних функцій тощо).

Впрацювання – (англ. *warming-up* – розминка, прогрівання) – фаза поступового входження людини у діяльність, що супроводжується налаштуванням психофізіологічних механізмів на успішне виконання діяльності і завершується встановленням оптимального для суб'єкта праці рівня працездатності.

Г

Готовність працівника до дії – активний стан усіх психофізіологічних систем організму працівника для ефективного виконання певних професійних дій.

Д

Декваліфікація – (лат. *de* – префікс, що означає відміну, *qualis* – якої якості, *facio* – роблю) – зниження професійної майстерності, що обумовлюється втратою професійно важливих знань, вмінь і навичок.

Дія – структурний, відносно завершений елемент діяльності (її моторних компонентів), спрямований на досягнення ближньої мети.

Діяльність – зумовлена потребами активність суб'єкта, спрямована на їх задоволення, пізнання себе та зовнішнього світу. Складовими аспектами діяльності є: мотиваційний аспект (потреби, цілі, мотиви, предмет і засоби діяльності) і операційний аспект (дії і операції діяльності).

Е

Експектації (від англ. *expectation* – очікування) **професійні** – (професійні очікування) – очікування людини від професії певних ролей, привілеїв тощо.

Експеримент (від лат. *experimentum* – проба, дослід) – методів збору первинної інформації в спеціально створених умовах, що забезпечує активний прояв досліджуваних властивостей і якостей.

Емпіричні (від грецьк. *empeiria* – досвід) **методи** – група методів психології, заснованих на досвіді, що дозволяють отримати первинні дані

практичних досліджень, а саме спостереження і самоспостереження (обсерваційні методи) та експеримент (лабораторний, польовий, природний тощо).

Ергономіка (від грец. *ergon* – робота, *nomos* – закон) – галузь психології праці, яка займається дослідженням функціональних можливостей людини в діяльності, праці та оптимальних умов продуктивної праці. Вивчає систему «людина – колектив – машина – середовище».

Ефективність (від латин. *effectivus* – дійовий, дієвий) **діяльності** – якість діяльності. Виконання суб'єктом праці діяльності якісно і продуктивно.

3

Засоби праці – сукупність матеріальних і функціональних знарядь праці.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості людини, що виявляються в діяльності і є умовою її успішного виконання.

Знаряддя праці – будь-які засоби взаємодії людини з предметом праці (інструменти, устаткування, автомати, апарати). До знарядь праці належать функціональні засоби (засоби мови, поведінки, правила вирішення теоретичних і практичних завдань тощо).

I

Індивід (лат. *individuum* – неподільне) – будь-яка конкретна людина, незалежно від її особистих якостей та соціального статусу.

Індивідуальність – неповторність психіки людини, унікальне і своєрідне поєднання її фізичних та психічних особливостей.

Індивідуальний стиль діяльності (ІСД) – стійка система повторюваних прийомів і способів діяльності суб'єкта, що обумовлена його індивідуально-особистісними особливостями.

Індивідуальний стиль професійної діяльності (ІСПД) – стійка індивідуально-специфічна система психологічних засобів, прийомів, навичок, методів, способів виконання професійної діяльності, що

притаманна певному суб'єкту праці і обумовлена його індивідуально-особистісними особливостями.

Індустріально-організаційна психологія – галузь прикладної психології, яка охоплює організаційну, військову, економічну психологію та психологію персоналу і включає такі сфери, як тестування і вимірювання, вивчення організацій і організаційної поведінки, дій персоналу, інженерної психології, людських факторів, ефектів роботи, стомлення, оплати та ефективності, вивчення споживчого попиту, дослідження ринку і т.п.

Інтерв'ю (англ. *interview* – бесіда, зустріч) – метод усного опитування респондентів.

К

Кар'єра (від італ. *carriera* – життєвий шлях) – це професійний шлях до успіху по службових сходах.

Кар'єризм (від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях) – егоїстичне прагнення до професійного успіху; гонитва за особистим успіхом у професійній діяльності.

Кар'єрне плато – період у кар'єрі, що характеризується поступовим падінням темпу її розвитку, значними змінами у зовнішній (посадовому чи кваліфікаційному зростанні) або внутрішній (переході на нові рівні професіоналізму) динаміці праці.

Кваліфікація – (середньолат. *qualis* – якої якості, *facio* – роблю) – рівень підготовленості суб'єкта праці до виконання професійної діяльності; рівень професійної майстерності, що визначається обсягом професійно необхідних знань, практичних професійних навичок і умінь. Розрізняють кваліфікацію формальну (офіційно фіксовану у розрядах, класах, званнях, категоріях і т. п.), і реальну (рівень професійної майстерності, який людина дійсно може проявити і проявляє).

Керівник – офіційна особа, яка має функцію управління колективом або організацією.

Керівництво – це процес управління діяльністю.

Компетентність (від латин. *competens* (*competentis*) – належний, відповідний) – досвідченість (знання, освіченість, здібності, професійна

підготовленість, що забезпечують глибоке розуміння сутності виконуваної роботи).

Кореляційний підхід як метод дослідження – спосіб організації збирання даних, при якому емпіричне спостереження і вимір двох (і більше) змінних дозволяють встановити наявність зв'язку між ними.

Коучинг – метод, що навчає людей (які усвідомлюють необхідність змін) вирішувати завдання професійного та особистісного зростання.

М

Майстерність – високий професійний рівень виконання діяльності, що передбачає наявність у суб'єкта праці професійно важливих знань, добре сформованих навичок і вмінь, професійного досвіду.

Менеджер (від англ. *managers* від *manage* – керувати) **з персоналу** – фахівець з кадрів, який займається ефективним керуванням кадрами, використанням кадрового потенціалу з метою успішної реалізації стратегії організації.

Мета – це безпосередній усвідомлений результат діяльності.

Мета діяльності – це уявний результат трудової діяльності людини.

Метод (від грец. *methodos* – спосіб пізнання) – спосіб досягнення мети, вирішення конкретної задачі; сукупність прийомів, операцій й дій практичного або теоретичного пізнання досліджуваного явища.

Метод анамнезу (від грецьк. *anamnesis* – спомин, пригадування) – спосіб дослідження, метод збирання даних про історію розвитку конкретної особистості як суб'єкта трудової діяльності.

Метод аналізу (від грецьк. *analysis* – розклад, розчленування) **продуктів діяльності** – метод поглибленого, всебічного кількісно-якісного аналізу документальних джерел, що дозволяє вивчати продукти людської діяльності.

Метод експертних оцінок – метод кількісної оцінки певних якостей особистості.

Методи обробки даних – метод проведення кількісного (статистичного) та якісного аналізу первинних даних (диференціація матеріалу по групах, зіставлення, порівняння і т. п.).

Методика (грец. *metodike*) – конкретне втілення методу у сукупність конкретних технічних прийомів дослідження.

Методологія (від грец. *metod* і *logos* – вчення про методи) – вчення про принципи, способи організації і побудови наукового дослідження, теоретичної і практичної діяльності.

Модель (від фр. *modele* від латин. *modulus* – міра) **особистості професіонала** – модель (зразок, схема), що відображає структуру найбільш суттєвих і професійно необхідних здібностей особистості до конкретної професії. Розрізняють теоретичну модель та емпіричну.

Модель особистості професіонала теоретична (ідеальна) – модель особистості професіонала, сформована на підставі певних норм (законів, статутів, інструкцій та ін.) та побажань експертів.

Модель особистості професіонала емпірична (реальна) – модель особистості професіонала, одержана на основі узагальнення емпіричних даних про структуру особистості достатнього числа професіоналів, що добре справляються з професійною діяльністю.

Мотив (лат. *motus* – рух) – спонукання до дії; спонукальна причина дій і вчинків людини. У ролі мотивів виступають потреби, інтереси, емоції, установки.

Мотивація – система спонукань (сукупність стійких мотивів), що зумовлює активність людини і визначає її спрямованість.

Н

Навичка – дія, сформована завдяки її систематичному повторюванню, що виконується на частково автоматизованому рівні.

Навчання – цілеспрямований процес взаємодії вчителя й учнів, у процесі якого здійснюється передання суспільно-історичного досвіду.

Намір – це усвідомлене прагнення виконувати певну дію.

О

Об'єкт (лат. *objectus* – предмет) – елемент дійсності, на який спрямована активність суб'єкта, що взаємодіє з ним.

Об'єкт праці – нормативно заданий конкретний трудовий процес, що містить предмет, засоби (знаряддя), цілі і завдання праці, а також

правила виконання роботи (технологія трудового процесу) і умови її організації (соціально-психологічні, мікрокліматичні, управління: нормування, планування і контроль).

Об'єкт психології праці – праця як специфічна активність людини як суб'єкта трудової діяльності. Діяльність індивіда в умовах виробництва.

Образ професії – уявлення людини про професію, сукупність знань суб'єкта про соціально-економічну та суспільну значущість професії (статус, перспективи професійного та соціального зростання, спеціалізація, заробітна плата), виробничо-технічну (тривалість робочого дня та відпустки, умови праці, характер нервово-психічного напруження в роботі), виробничо-педагогічну (тип навчального закладу, термін навчання, службові обов'язки) та соціально-психологічну (система вимог до вузькоспеціальних, моральних та організаційних якостей) сторони професії.

Оптант (від латин. *optantis* – той, хто обирає) – людина, яка обирає професію, кар'єру; це потенційний суб'єкт праці.

Оптація (від латин. *optatio* – бажання, вибір) ухвалення рішення щодо вибору шляху професійного розвитку; період вибору професії у навчально-професійному закладі.

Організація (франц. *organisation*) – організоване, чітко впорядковане об'єднання людей, які спільно діють за визначеними правилами задля досягнення мети.

Організація праці наукова (НОП) – процес вдосконалення організації праці (структури) і управління виробництвом.

Орієнтація (лат. *oriens* – схід) – спрямованість поведінки чи діяльності людини на певний об'єкт, що зумовлена її інтересами.

Орієнтація професійна (лат. *professio* – рід занять і фр. *orientation* – установка) – науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на надання допомоги особистості у процесі її професійного самовизначення.

П

Перспектива (лат. *perspicere* – бачити наскрізь) **професійна** – актуальні уявлення суб'єктів праці щодо власного професійного майбутнього.

Плинність кадрів (професійна мобільність) – складний процес переміщення працівників, що зумовлюється економічними, соціальними, географічними, психологічними факторами.

Посада – нормативно закріплені задачі, повноваження та ступінь відповідальності працівника. Передбачене відповідним штатним розписом службове місце чи сукупність службових обов'язків, які повинен виконувати суб'єкт праці (функціональні обов'язки працівника).

Прагнення – усвідомлений мотив, у якому виявляється певна потреба, що може бути задоволена за допомогою вольових зусиль.

Працездатність – це потенційна здатність суб'єкта праці до тривалої продуктивної діяльності протягом певного часу. Працездатність має два аспекти: ефективність діяльності та функціональний стан організму, що забезпечує реалізацію дій та операцій.

Праця – це свідомо, суспільно необхідна діяльність людини спрямована на створення певних цінностей, що вимагає докладання зусиль у досягненні цілей, результатів.

Предмет праці – предмет або комплекс предметів, на які людина впливає знаряддями праці в процесі діяльності з метою виробництва матеріальних чи духовних благ.

Предмет психології праці – психологічні особливості суб'єкта праці, його професійної діяльності.

Придатність професійна – рівень відповідності психічних і психофізіологічних характеристик людини вимогам професії.

Прийняття рішень – послідовність дій, що ведуть до досягнення мети.

Проблемна професійна ситуація – ситуація, для подолання якої потрібно знайти і застосувати нові професійні знання чи способи дій.

Професійна адаптація – процес пристосування особистості до конкретних вимог обраної професії в умовах професійного навчання або початкового періоду трудової діяльності.

Професійна готовність – суб'єктивний стан особистості (наявність впевненості) щодо здатності і підготовленості до виконання професійної діяльності.

Професійна деформація (від латин. *deformatio* від *deformo* – перекручую, спотворюю) – негативні особистісні зміни, що виникають під впливом професійної діяльності.

Професійна інформація – компонент профорієнтації спрямований на розвиток у особистості інтересів і схильностей до різних видів діяльності.

Професійна кар'єра (від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях) – професійне просування, зростання суб'єкта праці до рівня професіоналізму. У вузькому сенсі – це посадове або статусне просування, коли пріоритетним для суб'єкта праці є не досягнення рівня професіоналізму, а досягнення певного соціального статусу, певної посади (це свідомо обраний людиною шлях посадового зростання).

Професійна компетентність (від латин. *competens, competentis* – належний, відповідний) – здатність особистості досконало і компетентно виконувати свої функціональні обов'язки (професійна досвідченість).

Професійна консультація – компонент профорієнтації, спрямований на визначення відповідності індивідуально-психологічних і особистісних особливостей людини специфічним вимогам професії. Види: довідкова, діагностична, формуюча, медична.

Професійна мобільність (від латин. *mobilis* – рухомий, здатний швидко виконувати) – здатність суб'єкта праці швидко змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку з необхідністю.

Професійна освіта – підготовка в навчальних закладах спеціалістів різних рівнів кваліфікації для трудової діяльності.

Професійна переорієнтація – науково обґрунтоване виправлення помилок професійного самовизначення особистості, на основі

обґрунтованих рекомендацій щодо орієнтації на нові професії і спеціальності, вибору іншої професії.

Професійна підготовка – система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечує формування у особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь і професійної підготовки.

Професійна підготовленість – оптимальний результат професійної підготовки і навчання особистості.

Професійна придатність – сукупність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, які відповідають вимогам професії.

Професійна пропаганда (від латин. *propaganda* – те, що підлягає розповсюдженню) – компонент, форма професійної просвіти (поширення, розповсюдження, роз'яснення професійно важливих знань), що спрямована на формування у людей інтересу до потрібних суспільству професій. Визначається тріадою факторів: «треба – хочу – можу».

Професійна просвіта – компонент профорієнтації, спрямований на оволодіння особистістю певною сукупністю знань щодо різних професій, умов оптимального вибору однієї із них.

Професійна психодіагностика – галузь психодіагностики, що має своїм основним завданням з'ясування причин низької професійної ефективності окремих працівників з метою надання їм індивідуальної допомоги шляхом відповідного навчання й тренування, усунення міжособистісних конфліктів, раціоналізації робочого місця, оптимізації режиму праці й відпочинку тощо.

Професійна самосвідомість – вибіркова спрямованість діяльності свідомості на вирішення задач професійного самовизначення, тобто усвідомлення особистістю себе суб'єктом майбутньої або наявної професійної діяльності.

Професійна Я-концепція – уявлення особистості про себе як професіонала.

Професійне вигорання – комплекс соматичних, психологічних і поведінкових порушень, обумовлених емоційним перенавантаженням, що

спричиняє підвищення тривожності, депресію, втрату інтересу до праці, тощо.

Професійне навчання – це планомірна, організована діяльність педагогів та учнів, що спрямована на засвоєння професійних знань, оволодіння професійними навичками і вміннями.

Професійне самовизначення – процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності, що передбачає усвідомлення людиною себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і наявність психологічної готовності до праці.

Професійні деструкції (від латин. *destructio* – зниження нормальної структури чого-небудь) – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

Професійні здібності – швидкість, глибина і міцність оволодіння способами і прийомами певної діяльності.

Професійні мотиви – поєднання професійного інтересу, здібностей та досвіду.

Професійні наміри – сукупність усвідомлених прагнень щодо оволодіння певним видом діяльності та вдосконалення в ній у процесі професійного самовизначення особистості.

Професійні схильності – поєднання професійного інтересу і здібностей.

Професійний відбір – це спеціалізована процедура визначення професійної придатності людини, що здійснюється за принципом «від професії до особистості» (форма трудової експертизи, процедура встановлення придатності людини до конкретного виду праці).

Професійний вибір – прийняття і виконання рішення щодо опанування конкретної професії на основі обґрунтованих власних переконань.

Професійний добір – це спеціалізована процедура визначення відповідності професії професійно значущим особливостям психологічної структури особистості (здійснюється за принципом «від особистості до професії»).

Професійний інтерес – неопосередковане, емоційне, практико-пізнавальне ставлення людини до професії, що за сприятливих умов переходить у спрямованість особистості на конкретну професійну діяльність, мотиви і цілі якої співпадають.

Професійний намір – усвідомлене позитивне ставлення до певного виду професійної діяльності, що передбачає наявність професійно важливих знань щодо її специфіки, бажання обрати цю професію, прагнення отримати відповідну освіту.

Професійний розвиток особистості – процес розвитку особистості як суб'єкта професійної праці.

Професійно важливі якості – комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, що визначає успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності. Якості, що необхідні суб'єкту праці для ефективного виконання професійних завдань.

Професіограма (лат. *profiteer* – оголошую своєю справою, і грец. *gramma* – риска, написання) – докладний перелік і опис загальних трудових і спеціальних знань, навичок і вмінь, необхідних для успішного виконання певного виду професійної діяльності.

Професіографія (від лат. *professio* – рід занять і *grapho* – пишу) – технологія вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізичних можливостей людини. Розділ психології праці, що вивчає вимоги професійної діяльності, професій до суб'єктів праці.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різні професії.

Професіоналізм – певний рівень успішності виконання професійної діяльності.

Професія (від лат. *professio* - офіційно вказане заняття) – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки.

Профорієнтація – це науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на надання професійної допомоги людині у виборі професії.

Психіка – властивість високоорганізованої матерії відображати об'єктивну дійсність у формі відчуттів, уявлень, думок та інших суб'єктивних образів об'єктивного світу.

Психічна саморегуляція – система свідомих актів, дій, спрямованих на підтримку, досягнення необхідного психічного стану, керування своєю психікою. Психічна саморегуляція може досягатися самопереконанням, самонаказом, самонавіюванням, а також шляхом систематичного аутогенного тренування тощо.

Психічні властивості – найбільш істотні і стійкі особливості людини, які формуються в процесі її розвитку, виховання і характеризують відмінності цієї людини від інших людей. До таких властивостей особистості належать здібності, темперамент, характер тощо.

Психічні процеси – найголовніші прояви психіки людини у відображенні об'єктивної дійсності за допомогою центральної нервової системи. До психічних процесів належать відчуття, сприймання, уявлення, пам'ять, уява, мислення, почуття, воля, мовлення, увага.

Психограма (від грец. *psyche* – душа і *grapho* – пишу, або *gramma* – написання, риска) – основна частина професіограми, що являє собою психологічний аналіз структури діяльності, поданий як опис і характеристика вимог, що висуває професія до психіки людини як суб'єкта праці.

Психодіагностика професійна (лат. *profetior* – оголошую своєю справою) – всебічне дослідження особистості з метою встановлення її придатності до певних видів трудової діяльності.

Психологічна служба – це спеціально організована система практичного використання психології у вирішенні комплексних завдань психологічної експертизи, діагностики, консультації, корекції, терапії тощо у сферах виробництва, транспорту, освіти, спорту, охорони правопорядку і т.п.

Психологічна служба підприємства – спеціалізований підрозділ в структурі підприємства, що займається проведенням практичної психологічної роботи. Мета і напрями діяльності – розробка і реалізація заходів, що забезпечують використання психологічних факторів

підвищення ефективності виробництва, удосконалення управління соціальними процесами в трудових колективах, розвиток виробничої активності працівників і створення умов для розвитку особистості.

Психологічні протипоказання – обґрунтовані ті чи інші психічні показники (рівень розвитку якостей особистості, її психофізіологічних функцій тощо), які є перешкодою для успішної професійної чи іншої (навчальної, спортивної тощо) діяльності. У психологічному протипоказанні особливо враховуються якості, властивості, функції особистості, які погано компенсуються іншими якостями і психофізіологічними функціями.

Психологія праці – галузь психології, що вивчає психологічні закономірності формування конкретних видів трудової діяльності, ставлення людини до праці, питання організації праці і відпочинку. Психологія праці у вузькому сенсі (внутрішній план психології праці) – комплекс наукових дисциплін, що займаються дослідженням праці як процесу функціонування і розвитку людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда. Психологія праці у широкому сенсі (зовнішній план психології праці) – комплекс наукових дисциплін про працю як культурну і соціальну активність людини взагалі, людину як суб'єкта праці.

Психотехніка (грец. *psyche* – душа і *techne* – мистецтво, майстерність) – галузь психології, що займається дослідженням трудової діяльності людини, науковою організацією праці, та має характерно виражену практичну спрямованість.

Р

Реадаптація (лат. *re* – префікс, що означає зворотну, повторну дію, і грец. *adapto* - пристосовую) **професійна** – процес повторної професійної адаптації.

Результат праці – реалізація мети трудової діяльності, створення певного продукту діяльності.

Рефлексія (лат. *reflexio* – відображення) – самопізнання у вигляді роздумів, спрямованих на пізнання людиною себе.

Ригідність – нездатність особистості до швидкої зміни наміченої програми діяльності в умовах що швидко змінюються.

Рішучість – якість особистості, що виявляється у здатності не боятися труднощів, перешкод у роботі, приймати самостійні рішення і відстоювати їх.

Розвиток особистості – процес формування особистості на основі природних фізіологічних даних під впливом соціальних чинників та керівної ролі мотивів та потреб.

Рушійні сили психічного розвитку – протиріччя між новими потребами на певному етапі і старими формами їх задоволення.

С

Самовизначення – наявність визначеної життєвої та професійної позиції, а також уміння чітко сформулювати і викласти її для інших.

Самовизначення професійне – процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності.

Самовладання – якість особистості, що проявляється у здатності зберігати внутрішній спокій, контролювати свої почуття, діяти розумно та виважено в складних життєвих ситуаціях.

Самоконтроль – здатність людини до усвідомленої регуляції власної поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності їх результатів поставленим цілям, висунутим вимогам, нормам, правилам.

Самокритичність – риса характеру, що виявляється у здатності бачити і визнавати власні недоліки, помилки.

Самооцінка – оцінка індивідом себе в цілому та своєї діяльності. Самооцінка може бути завищеною, заниженою чи об'єктивною.

Саморегуляція (лат. *regulare* – впорядковувати) властивість, що забезпечує людині доцільне функціонування.

Самостійність мислення – уміння людини висувати нові ідеї, пропонувати власні шляхи їх реалізації.

Самореалізація – зовнішній вияв активності індивіда; процес реалізації життєвих установок особистості в окремих видах предметної діяльності.

Сенс (від латин. *sensus* – смисл, *sentio* - вважаю) **діяльності** – упереджене особистісно-опосередковане індивідуальним досвідом ставлення людини до праці (мета діяльності).

Сенс праці полягає в досягненні певних результатів, реалізації поставлених цілей, творчому характері процесу праці.

Соціалізація особистості – процес засвоєння індивідом певної системи знань, норм, цінностей, який дозволяє успішно інтегруватись у життя певного суспільства.

Соціальне середовище праці – склад, специфіка групи суб'єктів праці, їх організація, групові норми, система підпорядкування, психологічний клімат, групова згуртованість тощо.

Спілкування – взаємодія двох або більше людей, складником якої є обмін інформацією пізнавального або афективно-оцінювального характеру; задоволення потреби людини в контактах з іншими людьми.

Спеціальність (від лат. *species* – рід, вид) – вид праці, занять (трудової діяльності) у межах однієї професії, що систематично виконується суб'єктом праці і дає йому засоби для існування.

Спеціалізація – зосередження діяльності на якомусь одному занятті в межах конкретного трудового посту.

Спостереження (англ. *observation*) - навмисне та цілеспрямоване сприйняття, обумовлене завданням діяльності.

Стан функціональний – загальна характеристика людини з погляду виконуваної нею діяльності та надійності задіяних у ній систем. Має три рівні: поведінковий, психофізіологічний і психологічний.

Стиль (грец. *stylos* – стержень для письма) **діяльності індивідуальний** – стійка індивідуально-специфічна система типових для людини прийомів і навичок роботи, що забезпечує певну міру успішності виконання діяльності у даних умовах.

Суб'єкт (лат. *subjectum* – підкладене) – конкретний індивід, що володіє свідомістю, волею і здатний до цілеспрямованого перетворення себе і дійсності.

Суб'єкт праці – працівник підприємства, безпосередньо залучений до трудової діяльності, що має бажання і можливість ініціативного впливу на виробничий процес.

Суб'єктивна значимість праці – значущість праці для людини, а саме дій, вчинків, процесу і результату праці.

Т

Талант (грец. *talanton* – вага, міра) – поєднання високорозвинених спеціальних здібностей, завдяки яким людина створює нові, оригінальні, суспільно значущі продукти діяльності.

Темперамент (лат. *temperamentum* – узгодженість, устрій) – відносно стійке співвідношення динамічних особливостей психіки: інтенсивності, швидкості, темпу, ритму психічних процесів і станів.

Тестування (від англ. *test* – досвід, проба) – метод психологічного дослідження, що використовує стандартизовані завдання і питання - тести, що мають певну шкалу значень. Тести поділяються на об'єктивні, суб'єктивні і проєктивні.

Трудовий пост – обмежена внаслідок розподілу праці і зафіксована документально сфера докладання зусиль людини з метою створення соціально цінного продукту діяльності. Визначає певний статус працівника, його обов'язки і привілеї.

У

Увага – форма психічної діяльності, що виявляється у спрямованості і зосередженості людини на певних об'єктах при одночасному абстрагуванні від інших.

Установка – готовність до певної активності, зумовленої наявністю потреби та об'єктивної ситуації її задоволення.

Уміння – діяльність людини, спрямована на засвоєння знань, умінь, навичок, соціального досвіду. Готовність людини, заснована на знаннях і навичках виконувати певну діяльність у нових умовах. Уміння є основою для набуття нових знань і формування навичок.

Учіння – специфічна форма індивідуальної активності, що спрямована на засвоєння знань, формування навичок і вмінь.

Уява – психічний пізнавальний процес, що полягає у створенні людиною нових образів, уявлень, думок на основі її попереднього досвіду.

Ф

Фотографія робочого дня – метод реєстрації часу та послідовності виконання дій, зміни режиму праці та відпочинку, вимушених пауз в роботі і т.п.

Функціональний стан організму (англ. *functional state of organism*) – інтеграція активності різних фізіологічних систем, що визначає особливості здійснення діяльності.

Х

Характер (грец. *charakter* – ознака, риса) – комплекс сталих психічних властивостей людини, стійких рис людини, що виявляються в її поведінці, діяльності, ставленні до суспільства, колективу, до самої себе, та обумовлюють типові для неї способи поведінки. Характер не є вродженим, він формується протягом життя. У структурі характеру виділяють три основні аспекти: інтелектуальний, вольовий, емоційний.

Ц

Цінності життєві – цінності людського життя: матеріальні (прагнення до матеріального достатку тощо) і морально-духовні (прагнення робити добро, проявляти турботу, співчувати, творити прекрасне тощо).

Циклограма (від грец. *kuklos* – коло і *grapho* – літера, написання) – метод реєстрації рухів людини шляхом їх фотографування з метою подальшого аналізу і вивчення. Процедура аналізу виконання дій при формуванні рухових навичок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ТА ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев Б. Г. Методология психологического исследования / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Международная Академия психологических наук, 1994. – 24 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога: 2-е изд. / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2006. – 526 с.
3. Баклицький І. О. Психологія праці : підруч. / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
4. Батаршев А. В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности : практ. рук. по психолог. диагностике / А. В. Батаршев. – СПб. : Речь, 2005. – 208 с.
5. Брадовський В. Й., Патрик І. П., Яблонко В. Я. Тлумачний словник психологічних термінів в українській мові / В. Й. Брадовський, І. П. Патрик, В. Я. Яблонко. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 224 с.
6. Бродовська В. Й., Грушевський В. О., Патрик І. П. Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів: Словник. / В. Й. Бродовська, В. О. Грушевський, І. П. Патрик. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 512 с.
7. Варій М. Й. Загальна психологія: Підручник. / М. Й. Варій. – К.: «Центр учбової літератури». – 2007. – 968 с.
8. Введение в психодиагностику. / Под ред. К. М. Гуревича. – М.: Академия, 1997. – 304 с.
9. Винославська О. В., Бреусенко-Кузнєцов О. А., Зливков В. Л. Психологія: Навч. пос. / О. В. Винославська, О. А. Бреусенко-Кузнєцов, В. Л. Зливков. – Київ: Фірма «ІНКІОС», 2005. – 352 с.
10. Гавриш Р. Л. Науково-дослідницька діяльність студентів у вищих навчальних закладах / Р. Л. Гавриш. – Полтава, 2004. – 44 с.
11. Горбунова В. В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: Навчальний посібник. / В. В. Горбунова. – Житомир, 2005. – 95 с.
12. Готтсданкер Ф. Основы психологического эксперимента: Учеб. пособие. / Ф. Готтсданкер. – М: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 464 с.

13. Григорьева М. В. Психология труда: конспект лекций / М. В. Григорьева. – М.: Высш. образование, 2006. – 192 с.
14. Гринькова М. В. Дипломні та кваліфікаційні роботи: вимоги до їх написання, оформлення та захисту (для студентів природничого факультету) : посіб. / Гринькова М. В., Шиян Н. І., Гуріненко Н. О. – Полтава : АСМІ, 2001. – 96 с.
15. Дубровська Д. М. Основи психології: Навч. пос. / Д. М. Дубровська. – Львів: Світ, 2001. – 280 с.
16. Душков Б. А., Королев А. В., Смирнов Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. – Словарь. – 3-е изд. – М.: Академический проект, Деловая книга, 2005. – 848 с.
17. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : УГППУ, 1997. – 244 с.
18. Зинченко В. П. Методологические вопросы психологии / В. П. Зинченко, С. Д. Смирнов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 128 с.
19. Зоткин Н. В. Подготовка и защита курсовых и дипломных работ : метод. рекомендации / Н. В. Зоткин – Самара: Изд-во Универс-групп, 2005. – 44 с.
20. Карандашев В. Н. Квалификационные работы по психологии: реферативные, курсовые и дипломные : учеб.-метод. пособие / В. Н. Карандашев. – М. : Смысл, 2002. – 167 с.
21. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. / Г. В. Карпенко. – Суми : Унів. кн., 2008. – 167 с.
22. Корнилова Т. В. Экспериментальная психология: теория и методы : учеб. для вузов / Т. В. Корнилова. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 381 с.
23. Курсові та дипломні роботи : метод. рек. та вимоги для студ. спец. «Дошкільне виховання» / [уклад. : Н. М. Манжелій, О. С. Чернова, О. І. Гришко та ін.]. – Полтава, 2003. – 66 с.

24. Методические указания к выполнению курсовых работ по психолого-педагогическим дисциплинам / [сост. П. Ф. Важинский]. – Симферополь : Крым. психолог. пед. фак. ПГПИ, 1999. – 28 с.
25. Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. / [авт.-уклад. В. В. Синявський та ін.]. – К. : ДЦЗ, 2006. – 241 с.
26. Мещеряков Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Евроник, 2003. – 632 с.
27. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників / Р. М. Білоус // Практична психологія та соціальна робота – 2011. – N 1. – С. 16-20.
28. Моргун В. Ф. Кваліфікаційні наукові роботи з психології : метод. поради студ. / В. Ф. Моргун, Л. С. Москаленко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7. – С. 57–61.
29. Носкова О. Г. Психология труда : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. завед.] / О. Г. Носкова. – М. : Академия, 2004. – 384 с.
30. Основы психологии : підруч. / [за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця]. – К. : Либідь, 1999. – 632 с.
31. Платонов В. Краткий словарь системы психологический понятий: учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования / В. Платонов. – М.: Высшая школа, 1984. – 174 с.
32. Психологічна деонтологія: етичні кодекси : хрестоматія / [уклад. В. О. Климчук]. – Житомир, 2003. – 64 с.
33. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О. М. Степанов. – К.: «Академвидав», 2006. – 424 с.
34. Психологічний словник. / Під ред. І. Войтко. – К.:Вища школа, 1982. – 215 с.
35. П'ятницька-Позднякова І. С. Основи наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб. / І. С. П'ятницька-Позднякова. – К., 2003. – 116 с.
36. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології : навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 204 с.
37. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка. – К. : Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. – 59 с.

38. Романова Е. С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – СПб. : Питер, 2008. – 460 с.
39. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособие / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
40. Тютюнник В. И. Основы психологических исследований : учеб. пособие для студ. фак. психол. высш. учеб. завед. по направлению «Психология» / В. И. Тютюнник. – М.: УМК «Психология», 2002. – 208 с.
41. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник: близько 2500 термінів / В. Б. Шапар. – Х.: Прапор, 2007. – 640 с.
42. Шейко В. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підруч. / В. М. Шейко, Н. М. Кушнарєнко. – 6-те вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 310 с.
43. Щербакова І. М. Методичні рекомендації до написання курсової роботи з курсу «Психологія праці» : навч. посіб. [для студ., що навч. за напрямом підготов.: 6.030103. Практична психологія] / І. М. Щербакова. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2013. – 72 с.
44. Щербакова І. М. Навчальна програма курсу «Психологія праці». Для студентів спеціальності «Практична психологія» / І. М. Щербакова. – 2-е вид., переробл. і доповн. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – 28 с.
45. Щербакова І. М. Робоча програма курсу «Психологія праці». Для студентів спеціальності «Практична психологія» / І. М. Щербакова. – 2-е вид., переробл. і доповн. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – 68 с.
46. Щербакова І. М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.-метод. посіб. / І. М. Щербакова, Г. А. Стадник. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. – 324 с.

Навчальний посібник

Щербакова Ірина Миколаївна

доцент кафедри практичної психології,
к. філос. наук, доцент

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ : ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Навчальний посібник

для студентів вищих навчальних закладів

Суми: Видавництво СумДПУ, 2014 р.

Свідоцтво ДК № 231 від 02.11.2000 р.

Відповідальна за випуск **А. А. Сбруєва**

Комп'ютерна верстка **Ю. С. Нечипоренко**

Здано в набір 10.05.14. Підписано до друку 25.06.14.

Формат 60x84/16. Гарн. Cambria. Друк ризогр.

Папір друк. Умовн. друк. арк. 8,37. Обл.-вид. арк. 7,84.

Тираж 100 прим. Вид. № 62.

Видавництво СумДПУ імені А. С. Макаренка

40002, м. Суми, вул. Роменська, 87

Виготовлено на обладнанні СумДПУ імені А. С. Макаренка