

Авдимирець Н.В.

студентка

Науково-навчального інституту соціально-педагогічної та мистецької освіти
Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

Прокоф'єва О.О.

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗАСОБАМИ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Підвищення працездатності робітників для більшості працедавців є актуальною проблемою. В статті проаналізовані проблеми підвищення працездатності. Вказано, що найбільш важливою проблемою є не тільки наукові дослідження, а й її реальні життєві прояви, засоби виявлення, розвитку та соціальної реалізації. Досліджено передумови підвищення працездатності. Зроблено висновок, що проблема працездатності завжди пов'язана з неординарністю і природним зрушенням прийнятих норм. Саме тому, спеціалізований психологічний супровід допоможе вирішити нестандартні протиріччя і створювати атмосферу гармонійного розвитку співробітників для підвищення працездатності.

Ключові слова: підвищення працездатності, психологія в управлінні людськими ресурсами, тренінг, діагностика.

Повышение работоспособности для большинства работодателей является актуальной проблемой. В статье проанализированы проблемы повышения работоспособности. Указано, что наиболее важной проблемой является не только научные исследования, но и ее реальные жизненные проявления, средства выявления, развития и социальной реализации. Исследованы предпосылки повышения работоспособности. Сделан вывод, что проблема работоспособности всегда связана с неординарностью и естественным сдвигом принятых норм. Именно поэтому, специализированный психологическое сопровождение поможет решить нестандартные противоречия и создавать атмосферу гармоничного развития сотрудников для повышения работоспособности.

Ключевые слова: повышение работоспособности, психология в управлении человеческими ресурсами, тренинг, диагностика.

Improving health for the majority of employers is important problem. The problems of increased efficiency are analyzed. The most important problem is not only scientific research, but also its real-life manifestations, identification, development and implementation. Background of increased efficiency are researched. It is concluded that the health problem is always associated with eccentricity and the natural shift of the accepted norms. Therefore, specialized psychological support will be able to decide custom contradictions and to create an atmosphere of harmonious development of employees to improve efficiency.

Key words: improving health, psychology in human resource management, training, diagnostics.

Існує думка, що кожному керівнику колективу до вподоби працювати з обов'язковими, відповідальними та старанними співробітниками, тими хто з ентузіазмом ставиться до своєї праці. В психологічній науці існують засоби виявлення рівня працездатності. Відбувається інтенсивне вироблення програм допомоги співробітників у застосуванні своїх здібностей. Однак, існує проблема діагностики та розвитку працездатності у співробітників, проблема розуміння людей і особистої відповідальності керівників за підвищення працездатності. Важливим завданням кожного керівника є вміле і ефективно управління

колективу, оскільки від цього залежить продуктивність групи, яким би видом діяльності вона не займалась. Кожна людина володіє рядом особистісних якостей, які безпосередньо пов'язані з особливостями її діяльності, але вони часто заважають роботі в колективі або комунікації зі своїм начальником. Таким чином актуальність проблеми підвищення працездатності очевидна.

Проблема працездатності завжди пов'язана з неординарністю і природним зрушенням прийнятих норм, що з одного боку призводить до дискомфорту для особистості, а з іншого — особливу атмосферу соціального відчуження

такої особистості, внаслідок чого її розвиток може бути затримано або загублено. Саме тому спеціалізований психологічний супровід буде здатен вирішувати нестандартні протиріччя і створювати атмосферу гармонічного розвитку співробітників для підвищення працездатності. Слід зазначити, що досліджувані на проблема вже були предметом уваги вчених: західних (Р.Н. Брахаус, Й. Шумпетер, Л.Е. Орбан-Лембрик тощо), російських (О.С. Дейнека, О.К. Зав'ялова та ін.), українських (Л. М. Карамушка, Ю.Ф. Пачковський, М.П. Лукашевич, У. І. Мигович тощо).

Важливою характеристикою сучасних освітніх організацій є діяльність в умовах постійних соціально-економічних змін. Тому безпосередній розвиток освітніх організацій є суттєвим чинником підвищення працездатності. У зв'язку із цим, важливою проблемою постає пошук психологічних факторів, що впливають на організований розвиток працездатності співробітників.

Одним із важливих факторів, що сприяє розвитку працездатності, є на наш погляд, підприємицька поведінка. Слід зазначити, що окремі аспекти дослідної проблеми вже були предметом уваги вчених. Так, загальні підходи щодо психології підприємництва були визначені західними вченими (Д.У. Джонсон [5], М.Дж. Смит, Л.С. Орбан-Лембрик [10] та ін.), російськими (В.В. Бойко, Г. М. Андреева [1] та ін.), українськими вченими (Л.М. Карамушка [7], Е. І.Ходаківський, О.А. Ліщинська [8] та ін.).

Для ефективної діяльності сучасних організацій співробітників вже недостатньо тільки надавати кваліфікаційні послуги, їм необхідно постійно рухатись вперед, розвиватись, продукувати інновації, творити, самовдосконалюватись, шукати нові напрямки діяльності та інноваційні засоби реалізації. За таких умов діяльності співробітників підприємство стає подібною до діяльності підприємців. Тому особливої актуальності сьогодні набуває інноваційних напрямків в працездатності та економічній психології – психологія підприємницької поведінки персоналу організації. Яка вивчає сутність, основні характеристики підприємницької поведінки менеджерів і пер-

соналу організації та чинники, що впливають на її формування [7].

На нашу думку, керівник як особистість повинен розуміти і відповідати за підвищення працездатності, впливати на ефективність використання природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне і поточне планування, підвищувати культуру праці, регулювати взаємини в колективі тощо [9].

Адже, індивід, який може під керівництвом інших осіб брати участь в усуненні власних життєвих перешкод є дієвою активною особою у наданні допомоги, її оцінці та відповідній корекції.

Крім об'єктів до структури соціальної реалізації належать також соціальні ситуації. Саме вона, окреслюючи конкретний стан проблеми працездатності, орієнтує на що насамперед має бути спрямована допомога співробітників у своїх здібностях. Отже, ситуація в якій перебуває клієнт є безпосереднім полем докладання зусиль практичного психолога.

Особливості працездатності співробітників різних вікових груп в будь-якій трудовій діяльності за змістом та формою організації об'єктивно є спільною, тобто пов'язаною з іншими людьми різних вікових груп. Головне протиріччя життєвої перспективи національного віку недостатня самостійність і готовність до самовіддачі заради майбутньої реалізації своїх життєвих цілей.

Детермінантами розвитку працездатності співробітників різних вікових груп є і події, що впливають на трудовий шлях. Значні зміни зовнішнього середовища зумовлюють зміни в діяльності і в особливості співробітників в будь-якому віці. Передусім це події в сім'ї, події, пов'язані із посадовими переміщеннями. Певний вплив мають і соціально-політичні події. Також на ефективність працездатності впливають джерела розвитку працездатності. Джерела розвитку працездатності це ті основи й орієнтири, які сприяють просуванню співробітника [6].

Отже, в залежності від зовнішніх і внутрішніх умов співробітник або припиняє свою діяльність, або вмикаються психологічні захисні механізми, які охороняють співробітника від зазіхань на цілісність і стійкість

особистості: втеча від реалій, апатія, негативізм, агресій, мрії і фантазії, лінощі тощо. Ці захисні механізми підтверджують відсутність психологічної адаптації. Часто вони спричиняють регрес особистості. І, навпаки, зміна особистісних властивостей під впливом оточення, забезпечення високої продуктивності діяльності з метою підвищення працездатності, тобто особистісна інтеграція - це такий стан співробітників, для яких характерні впорядкованість, вмотивованість особистісної структури, дії і вчинків індивіда, їх погодженість, стійкість і стабільність, що свідчить про психологічну рівновагу індивіда, цілісність його особистісної структури. Тобто відповідні особистісні новоутворення, багаторазово відтворюючись, закріплюючись, формують достатньо стійку структуру особистості співробітників. Саме тому працездатність співробітників різних вікових груп залежить від типу трудового колективу, в який вони інтегровані.

Працездатність будь-якої людини зосереджена на проблемах співвідношення, співіснування, узгодження людини й промислового підприємства як елементів єдиної системи. Лише завдяки системному підходу можна глибоко проаналізувати взаємодію цих елементів і структур, виявити їх основні психологічні особливості й закономірності. Психолог у кожній конкретній ситуації творчо підходить до складання набору методик. Він може комбінувати методiku спостереження, опит, соціометрію, різні способи діагностики груп, соціальні прийоми встановлення стилю курівництва тощо. Професійна підготовка практичного психолога, що працює на промисловому підприємстві, тим і відрізняється, що він в змозі сам визначити необхідний набір методичних засобів дослідження. Методологічні підходи психологічного забезпечення управління людськими ресурсами ґрунтуються на концепції повної психологічної структури праці, розробленої Е.А.Клімовим. Його концепція демонструє індивідуальний підхід в роботі до персоналу. У психологічному значенні слова. Праця розуміється Е. А. Клімовим як функціональна психологічна система, що характеризується чотирма ознаками. Якщо

при аналізі хоча б одна з ознак не ідентифікує, оскільки відсутні фактичні підстави для цього, дана активність в психологічному сенсі слова праці ще не є. Принцип індивідуального підходу в роботі з персоналом націлює на те, щоб фахівці «за лісом прагнули побачити конкретні дерева» [2].

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- продовжено вивчення вікових особливостей розуміння особистого досвіду на промисловому підприємстві;
- отримала подальший розвиток проблема підвищення працездатності співробітників;
- уточнені і поглиблені ідеї про свідомість, тобто надання особистого досвіду у вигляді цілісної розповіді;
- розкрито, що процес розуміння співробітниками свого особистого досвіду залежить не тільки від вікового показника, а й від ступеня соціальної адаптації на підприємстві;
- розширено уявлення про зв'язок здатності підвищення працездатності співробітників з інтеграцією особистого досвіду і ступенем адаптованості співробітника [9].

Практичне значення дослідження полягає в тому, що розроблений підхід може застосовуватись для виявлення ступеня адаптованості, працездатності (відповідно його здатності інтегрувати свій особистий досвід), для дослідження успішності процесу соціалізації співробітників різних вікових категорій. Зокрема, запропонована нами процедура обстеження співробітників застосовувалася в психодіагностичній діяльності на підприємстві ПАТ МВТШП «Елегант» м. Мелітополь.

Важливо для підвищення працездатності робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в групі, простежувати дійсність тих чи інших заходів та їх вплив на згуртованість співробітників, так само психологічний клімат у колективі впливає на працездатність. Також вимірювання можуть бути корисні наприклад, при вивченні адаптації нових працівників, ставлення до праці, динаміки плинності кадрів, ефективності керівництва продуктивності діяльності. Таким чином, можна зробити висновок, що психологічний клімат для співробітників пра-

цюючих на підприємстві значний і впливає на їх працездатність [11].

Для діагностики депресивного стану нами була використана методика В. А. Жмурова. Вона дозволяє визначити ступінь депресії у людини. Передбачається кілька варіантів стану в залежності від кількості набраних балів. Тест має 44 питання. Ця методика дає можливість встановити тяжкість (рівень) депресивного стану на момент дослідження. У нас були протестовані вибрані (78 осіб) – і у них були отримані наступні результати. Вони представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Визначення рівня депресивних станів за допомогою методики В.А. Жмурова

Ступінь депресії	Кількість співробітників	
	абсолютна кількість	% співвідношення
депресія відсутня	24	30,77
депресія мінімальна	29	37,18
легка депресія	8	10,26
помірна депресія	14	17,95
виражена депресія	2	2,56
глибока депресія	0	0
Разом	78	100,00

Як видно з результатів наведених у таблиці 2.7, у 24 співробітників (30,77%) депресія відсутня. Стан співробітників байдужості, байдужості до перспектив на майбутнє. Також показники свідчать про те, що такі співробітники з легковажністю відносяться до праці, їх мало хвилюють результати працездатності.

Мінімальну депресію мають 29 осіб (37,18%). У них знижений настрій, проявляється розчарування, ослаблена прихильність до роботи. Працюють лише від безвиході. Позитивні емоції при цьому поверхневі.

Легкий ступінь депресії мають 8 осіб (10,26%). Такий ступінь депресії свідчить про те, що такі співробітники похмурі, озлоблені, і у них завищена ворожість, вони всім незадо-

волені, спостерігаються спалахи роздратування, гніву, люті з агресією.

Помірну депресію мають 14 осіб (17,95%). Такий ступінь спостерігалася в основному у новоприбулих співробітників. В інших діях була невміння, безпорадності, незрозуміння найпростіших ситуацій, котрі запитують вираз обличчя, нестійкість уваги.

У 2 осіб (2,56%) ми побачили виражену депресію, співробітники постійно перебувають у напруженому очікуванні. Тривога супроводжується руховим збудженням, тривожними поглядами.

Глибокий ступінь депресії не спостерігається у співробітників.

Таким чином, з цього можна зробити висновок, опитування співробітників показує, що основні проблеми, для співробітників всіх віків, що заважають успішності підвищення працездатності знаходяться поза роботою. На тлі загального зниження працездатності, яка вимагає певних інтелектуальних, фізичних, емоційних витрат, добре простежується. Через низький заробіток співробітники розчаровуються і працюють на підприємстві більшою мірою від безвиході. Зміст праці, умови роботи і характер виробничих відносин самі по собі не можуть викликати почуттів задоволеності. Робітник може лише звикнути до цих умов, але звичка в даному випадку не перетворюється на потребу, і не впливає на ступінь підвищення працездатності. Тому прагнення підвищити працездатності виступає в якості стимулюючого фактора в досить незначною мірою – лише остільки, оскільки це зв'язок з підвищенням заробітку.

Психологія на виробництві дозволяє не тільки працювати з людьми як з працівниками компанії, але і містять в контексті вирішення проблем співробітників поза стінами організації, що впливають на підвищення продуктивності праці наприклад, сімейні проблеми. Крім того, планування робочого місця, робота по забезпеченню безпеки праці, реклама, ведення переговорів також входять в сферу інтересів психологічної праці. В даний час будь-яка поважача себе організація повинна мати штатного психолога. Це не тільки підвищує рівень престижності будь-якої організації, а

й показує як співробітникам, так і клієнтам ступінь розвитку організації, рівень працездатності.

Важливою сферою в підвищенні працездатності є вивчення різних аспектів працездатності пов'язаних з втомою, добовим ритмом оптимальних режимом праці, адаптаційними процесами індивіда для формування таких умов праці, при яких якість і продуктивність кожного індивіда поєднувалися б з охороною здоров'я працівників. Для цього розроблені спеціальні методи: тести, проводиться включене спостереження, анкетування працівників, вивчаються показники діяльності працівника в різних умовах праці, проводяться тести, застосовується метод вправ та тренінгів на виробництві [4].

У чому ж суть і особливості методів практичної психології?

Відомі психологи Ю. М. Забродін та В. В. Новіков відзначають що різниця теоретичної (науково-дослідної) та науково-практичної психології полягає насамперед у предметі і об'єкті вивчення. Науково-практична психологія завжди має справу з реальним об'єктом вивчення. З реальним об'єктом, в якому є все: і особистісна структура, і система функціональних і психічних станів зі своєю динамікою [8].

Отже, використовуючи методи практичний психолог в підвищенні працездатності,

в центрі уваги практичної психології повинна стояти реальна, жива людина з усіма його особливостями, включений у реальну сферу життєдіяльності (професійну, побутову та особисту) і наповнений різними життєвими проблемами, які можуть його радувати і мучити. Завдання психології і психологів допомогти людині розібратися в собі, у своїх складних проблемах і знайти раціональний вихід зі сформованих ситуацій без значних нервово-психологічних напружень. У цьому суть практичної психології, яка розуміється нами, як інтеграція знань і методів з різних областей психології з метою вирішення проблем, що виникають у людини в різних сферах його життєдіяльності. Відповідно до цього розумінням ми розглядаємо структуру, методи практичної психології і результати до якого можна прийти, використавши рекомендації практичної психології.

Практична психологія складається з чотирьох частин, вони надані на рис. 1.:

- 1) психологія індивідуальності;
- 2) психологія взаємин і взаємодії в групі;
- 3) психологія професійної діяльності;
- 4) психологія особистої та повсякденному житті.

Логіка такого поділу може пояснюватися тим, що в центрі стоїть людина з її неповторною індивідуальністю і він повинен знати і

Практична психологія				
Розділ	Методи	Результат	Гуманізація технічного (робочого процесу)	Психологічна служба підприємства
Психологія індивідуальності	Психо діагностичні, корекційні	Психологічна культура, психічне здоров'я	Психологічний портрет співробітника та керівника	Консультації, корекція, тренінг
Психологія взаємовідносин у групах	Соціально-психологічні, групові	Психологічний клімат, довіра у спілкуванні	Система керівник-підлеглий, ставлення керівництва (спілкування)	Група тренінгу, методичні рекомендації по груповим процесам
Психологія професійної діяльності	Профорієнтаційні, професіографічні, по розвитку творчості	Психологічна готовність, творчість, безпека праці	Психологічне забезпечення робочого процесу	Методичні рекомендації по технології робочого процесу
Психологія особистої та повсякденного життя	Психоаналітичні, трансактивний аналіз	Особисті відносини, сім'я, гармонія	Особисті проблеми керівників та підлеглих	Психотерапія, консультації, тренінг

розуміти себе та іншу людину. Але людина рідко буває одна, зазвичай вона включена в групові відносини, які можуть бути дуже різними, але разом з тим, є певні закономірності взаємин і взаємодії в групі, знання яких допомагає людині раціонально будувати свою поведінку. Дві інших частини практичної психології розкривають можливість і особливості поведінки людини в основних сферах його життєдіяльності: професійної, особистої і буденного життя. В цілому ми підходимо до розуміння того, що таке внутрішня гармонія у людини, як сама людина сприяти її розвитку і зміцненню психічного здоров'я [10].

Груповий психологічний тренінг надає собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку. При цьому тренінгові методи можуть застосовуватися як в рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і ряду соматичних захворювань, так і в роботі з психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги в саморозвитку.

Тренінги, спрямовані на працездатність, будучи формою практичної психологічної роботи, завжди відображають своїм змістом певну програму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог проводить тренінгові заняття.

З нашої точки зору, даний факт може бути інтерпретований, як відповідна практика в рамках психологічного забезпечення в підвищенні працездатності дуже велика. Щоб позначити різноманітні форми групової психологічної роботи в організації, вдаються в даний час до ряду тренінгів: психокорекційні групи, тренінгові групи. Розглянемо специфіку тренінгової групи, спираючись на дослідження І. В. Вачкова.

Згідно з визначенням цього вченого, груповий психологічний тренінг являє собою і сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку [6].

У тренінгу увагу ми приділяємо не так внутрішнього світу людини, скільки формуванню навичок саморозвитку особистості в цілому.

Тренінг неможливо звести до навчання. На нашу думку це пов'язано з тим, що когнітивний компонент не завжди є у тренінгу головним і може порою взагалі відсутній. Багато фахівців вважають найбільш цінним для учасників тренінгу отримання насамперед емоційного досвіду. Разом з тим психологічний тренінг дуже тісно стикається з розвиваючим навчанням, розуміється в широкому сенсі слова.

На нашу думку, найбільш відомі в рамках поведінкової психотерапії програми тренінгу впевненості в собі і самоствердження (assertiveness training). Традиція такого роду тренінгів йде від Дж. Вольпе, який в асертивних (самостверджуючих) реакціях бачив один із способів подолання соціальних страхів.

Пізніше естафету розробки програм тренінгу впевненості підхопив Роберт Альберті і Майкл Еммонс, які запропонували власну програму тренінгу впевненості на основі концепції прав людини і використовували в ній схему впевненого, невпевненого і агресивної поведінки Ланге і Якубовські.

В Німеччині розробка програм тренінгу впевненості активно розгорнулася під керівництвом доктора Йоганеса Й. Бренгельманна в Мюнхенському інституті психотерапії суспільства Макса Планка отримала серйозну державну підтримку [3].

Тренінг впевненої поведінки на сьогоднішній день може вважатися одним з найнадійніших стандартних методів терапії поведінки.

Мета тренінгу впевненості полягає в тому, щоб навчити боязких, скованих і ускладнених в контактах клієнтів впевненому самоствердженню і відстоюванню своїх прав в офіційних і міжособистісних відносинах.

Метою роботи є вивчення можливостей підвищення працездатності співробітників засобами практичної психології (на прикладі ПАТ МВТШП «Елегант»).

Спираючись на поставлену мету, визначений об'єкт і предмет дослідження, нами були визначені наступні завдання дослідження:

1. Зробити теоретичний аналіз проблеми працездатності співробітників та умов її підвищення.

2. Визначити психодіагностичні засоби та методи спрямовані на виявлення рівня пра-

цездатності співробітників, провести діагностику.

3. Визначити психологічні умови підвищенню працездатності співробітників, встановити основні напрямки роботи практичного психолога з співробітниками.

Підводячи підсумок даної роботи можна зробити висновок, що підвищення працездатності співробітників на підприємстві ПАТ МПТШП «Елегант» способами практичної психології є необхідною умовою для підприємства, будь-яка людська діяльність вимагає організованості, точності і напруги, є високою активністю і зосередженістю. Саме тому підвищення працездатності людини вважають одним з важливих показників загальної оцінки рівня розвитку особистості.

Аналіз теоретичних джерел та результати емпіричного дослідження з підвищення працездатності співробітників засобами практичної психології показали, що проблема є актуальною.

Психологічна працездатність співробітників виступає в якості однієї з основних причин, що впливають на успішність підвищення працездатності на підприємстві. Виявлено особливості співробітників, рівень згуртованості, задоволеність роботою, характеристики тривожності і агресії, психологічний клімат в групі і стиль керівництва трудовим колективом.

Узагальнення результатів дослідження дозволило констатувати наступне:

1. Відображення людиною процесу розуміння свого особистого трудового досвіду може бути надано у формі бесіди-розповіді про події свого життя на підприємстві. Особистий досвід людини, відображений в опитуванні, символічно об'єднує навколишнє об'єктивну дійсність і разом з тим, приватне суб'єктивне буття людини. Події, які отримали досконалий рівень бесіди, відображають особливості сприйняття і ставлення людини до навколишнього світу, інших людей, самого себе, показують, яким є суб'єкт у власних діях і рішеннях, визначають обрану ним життєву позицію.

2. На різних вікових етапах ми бачимо змістовні характеристики, в яких виявляються осо-

бистісні якості людини і його світосприйняття. Свідома активна діяльність у колективі, переживань і вчинків свідчить про рівень згуртованості та інтеграції, а майже, і про розуміння свого особистого трудового досвіду. Завдяки аналізу змісту методики згуртованості «Сішора» можна виявити психічно значущі структури досвіду як співробітника так і керівника.

3. Виявлений зв'язок між рівнем тривожності і характеристики впевненого, невпевненого і агресивної поведінки. Досліджувані, які виявили високу здатність та інтеграції особистого досвіду, мають оптимальні показники за рівнем тривожності, достатній рівень агресивності і високі показники депресивних станів. Досліджувані з високим рівнем депресивного стану виступали у подіях власного життя активними суб'єктами, в той час, як досліджувані з низьким – частіше пасивними спостерігачами подій.

4. За результатами даних, отриманих діагностичних методів, спрямованих на вивчення психологічного клімату залежить не тільки від вікового показника, а й від ступеня соціалізації. Це означає, що усвідомлення себе суб'єктом трудової діяльності, здатним самостійно створювати реальність, приймати рішення і відповідати за власні вчинки, розвивається відповідні вчинки, розвивається відповідно до рівня соціальної адаптованості.

Прояв ступеня соціалізації свідчить про те, що серед адаптованих співробітників більшість займають активну позицію у подіях власного життя на підприємстві, а серед досліджуваних з групи неадаптованих таких лише половина.

5. Ефективність програми психологічної допомоги спрямованої на розвиток підвищення працездатності співробітників доведена в ході емпіричного дослідження.

Експериментально доведено, що проведена бесіда відображає рівень адаптованості людини до соціуму, значить, його можна використовувати як метод діагностики, спираючись на відповідні норми. Бесіда, як проєктивний метод дослідження особистості, дозволяє виявити, яку життєву позицію займає людина, а саме: активно або пасивно діє в життєвих ситуаціях, в яких емоційному просторі існує,

наскільки успішно відбувається процес його соціалізації в колективі.

Підвищення працездатності співробітників на підприємстві засобами практичної психології – це основне завдання як керівника так і психологів. Слід враховувати і процеси втоми, і відновлення; на нашу думку, вони повинні розглядати як взаємопов'язані сторони. Використовувати засоби фізичної культури з метою підвищення психоемоційного стану, підвищення працездатності – фізичними вправами, як важливий засіб відновлення працездатності та підвищення продуктивності праці.

Крім підвищення працездатності, покращується увага, знижується стомлюваність очей і відповідно кількість помилок у роботі.

Отже, ми вже логічно підійшли до того висновку, що підвищення працездатності є здатність організму чинити певний обсяг, як розумової, так і фізичної роботи в цілому.

Підвищити методи стимулювання праці; підвищення оплати співробітників з кінцевими результатами повинно стати основним заходом, спрямованою на підвищення працездатності та ефективності праці.

Незважаючи на очевидну специфіку окремих поведінкових проявів впевненості в собі, загальні принципи її, засновані на повазі особистих прав, бажань, думок і свобод людини, цілком застосовні в нашій країні.

Перспективи дослідження полягають у розробці програм розвитку працездатності у співробітників засобами соціально-психологічних тренінгів.

Одним із ефективних методів СПТ, на наш погляд, є: семінар-тренінг «Технологія психологічної підготовки співробітників до підвищення працездатності в умовах організаційного розвитку на підприємстві».

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Андреева Г. М. Социальная психология: учеб. пособие для студентов ВУЗов / Г. М. Андреева – М.: Аспект Пресс, 2006 – 378 с.
2. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков-Симферополь: Фортуна-пресс – Реноме, 1998. – 463 с.
3. Вакуленко С. М. Соціологія праці. Навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К.: Знання, 2008 – 262 с.
4. Горбатова Е. А. Теория и практика психологического тренинга: Учебное пособие. / Е. А. Горбатова. – СПб: Речь, 2008 – 320 с.
5. Джонсон. Д. У. Тренинг общения и развития. / Д. У. Джонсон. – М.: Прогресс, 2000. – 256 с.
6. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. С. Кабаченко – СПб: Питер, 2003 – 400 с.
7. Карамушка Л. М. Психологічні засади організаційного розвитку: монографія / Л. М. Карамушка. – К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка, 2013 – 204 с.
8. Ліщинська О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога-початківця / О. А. Ліщинська. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. – 110 с.
9. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи: навч. посібник – 2ге вид., доп. і випр. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович – К.: МАУП, 2003 – 168 с.
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: посібник. / Л. Е. Орбан-Лембрик – К.: Академвидав, 2003 – 568 с.
11. Психологические тесты: [В 2-х т.] / Под ред. А. А. Карелина. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, – 2003. Т.2 – 248 с.