

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 14.09.2019

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11e20bf75e745d44851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра охраны труда и окружающей среды

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 11 » 09 2019 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАТОРСКИХ И КОММУНИКАТИВНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА

Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине «Психофизиологические основы безопасности» для студентов направления 20.03.01

Курск 2019

УДК 331.44

Составители: Л.В. Шульга, А.Н. Барков

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

Определение организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала : методические указания к проведению практической работы / Юго-Запад. гос. ун-т. : сост. Л.В.Шульга, А.Н. Барков. – Курск, 2019. – 11 с. : табл. 1. – Библиогр.: с. 11.

Излагаются методические рекомендации по определению организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала.

Методические указания предназначены для студентов направления 20.03.01 очной и заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 0,5. Уч.-изд.л. 0,4. Тираж 100 экз. Заказ 245. Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября

Цель работы:

- ознакомиться с методикой определения организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала;
- провести оценку организаторских и коммуникативных качеств у одного из студентов группы.

Общие положения

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение и воспитание подчиненных. Подобная деятельность невозможна без общения между людьми. Именно общение определяет качественные характеристики таких понятий, как коммуникабельность, межличностное взаимодействие, межличностная перцепция (восприятие и оценка людьми друг друга) и т. п.

Общение- это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Общение имеет *три стороны проявления*: коммуникативную, интерактивную и перцептивную.

Коммуникативная сторона общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на их смысловое восприятие другими людьми.

Интерактивная сторона общения (от *англ.* interaction- взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и воздействие друг на друга) людей в процессе межличностных отношений.

Перцептивная сторона общения (от *лат.* perceptio- восприятие) представляет собой восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей).

Все стороны общения взаимосвязаны и взаимообусловлены.

При рассмотрении общения как взаимодействия людей необходимо принимать во внимание цель общения. Такой целью является удовлетворение потребности в совместной деятельности. Результат общения - изменение поведения и деятельности других людей. Об-

щение здесь выступает как межличностное взаимодействие, т. е. как процесс непосредственного или опосредованного воздействия (и взаимодействия) объектов друг на друга в ходе совместной деятельности.

Совместная деятельность протекает в условиях социального контроля, на основе социальных норм и принятых в обществе образцов поведения. Ими регламентируются взаимодействия и взаимоотношения людей в совместной деятельности.

Таким образом, интерактивная сторона общения проявляется в обмене информацией и в усилиях людей по организации совместных действий.

Основным условием успешности общения является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах протекающим гладко и лишенным внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций. Это иногда оборачивается взаимной враждебностью, возникают межличностные конфликты. Причины конфликтов могут быть самые разнообразные, например взаимоисключающие интересы общающихся или непреодолимые смысловые барьеры. Так, непонимание смысла высказывания, требования, приказа препятствует эффективному взаимодействию партнеров.

Таким образом, при взаимодействии в деятельности важно взаимопонимание, т. е. восприятие человека человеком, и изучение особенностей межличностной перцепции. Впечатление, которое возникает при восприятии человека, играет важную регулятивную роль в общении. На основе восприятия человека человеком формируется представление о намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках партнера. Это процесс двусторонний: каждый из партнеров по общению уподобляет себя другому. Следовательно, при взаимодействии в деятельности должны быть приняты в расчет потребности, мотивы и установки всех участников общения.

В обыденной жизни люди зачастую не знают действительных причин поведения партнеров по общению и начинают устанавливать причины поведения, основываясь на сходстве поведения воспринимаемого лица с поведением другого индивида либо на основе собственных мотивов поведения, которые могут возникнуть или которые возникали в прошлом в аналогичных ситуациях.

Критериальный аппарат по фактору общения может быть представлен следующими качественными показателями.

1. *Коммуникабельность* (определяются коммуникативные и организаторские способности личности) - показатель коммуникативной стороны общения.

2. *Совместимость и сработанность* (определяются уровни совместимости и сработанности индивида в совместной деятельности, в группе) - показатели интерактивной стороны общения.

3. *Толерантность* (определяется степень толерантности при взаимоотношениях индивида с группой, с другими людьми) - показатель перцептивной стороны общения (социальной межличностной перцепции).

В современной психологии труда организаторские способности часто делят на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.

В группу организаторского чутья включаются следующие компоненты:

– *психологическая сообразительность* - быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;

– *практический психологический ум*- умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;

– *психологический такт*- умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе организаторских качеств относят качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

– *общественная энергичность* - способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически- речевые и практическое воздействие через личный пример;

– *взыскательность*, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;

– *критичность* - способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств - склонность к организаторской деятельности - выделяют способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

Для оценки коммуникативных и организаторских способностей используются различные методики. Одной из таких методик, используемых в психологии труда, является методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2). Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских способностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т.д.).

Задание

Оценить коммуникативные и организаторские склонности студента своей группы

Порядок выполнения работы.

1. Изучить методику оценки коммуникативных и организаторских склонностей
2. Оценить коммуникативные и организаторские склонности интервьюируемого.

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).

Инструкция

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «Да» или «Нет». Если Вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики - 10÷15 минут.

Текст опросника

1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы затруднения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов тестирования

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью Ключа для обработки данных «КОС-2».

За каждый ответ «Да» и ответ «Нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в Ключе, отдельно по соответствующим склонностям приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей:

- 1 ÷ 4 балла - очень низкий
- 5 ÷ 8 баллов - низкий
- 9 ÷ 12 баллов - средний
- 13 ÷ 16 баллов - высокий
- 17 ÷ 20 баллов - высший

Испытуемые, получившие оценку 1÷4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5÷8 баллов, имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9÷12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое мнение. Однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13÷16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17÷20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия, настойчивы и одержимы в деятельности.

Таблица - Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

Коммуникативные склонности	(+) Да	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) Нет	3, 7, 11, 15, 19, 23,27, 31, 35, 39
Организаторские склонности	(+) Да	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) Нет	4, 8, 12, 16, 20, 24,28,32, 36, 40

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «коммуникативные качества личности».
2. Дайте определение понятию «организационные качества личности».
3. Охарактеризуйте методики, применяемые в психологии труда, для определения организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала.
4. Охарактеризуйте *критериальный аппарат* по фактору общения.

Библиографический список

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 249 с.
3. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996. – 256 с.
4. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб.: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2003. – 416 с.
5. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.К. Сергиенко и др., Под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. - 179 с.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра охраны труда и окружающей среды

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 11 » 03 2019 г.

ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине «Психофизиологические основы безопасности» для студентов направления 20.03.01

Курск 2019

УДК 331.44

Составители: Л.В. Шульга, А.Н. Барков

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

Изучение мотивации профессиональной деятельности: методические указания к проведению практических занятий по / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Л.В. Шульга, А.Н. Барков; – Курск, 2019. – 11 с. : табл. 1. – Библиограф. с. 11.

Излагаются методические рекомендации по изучению мотивации безопасности профессиональной деятельности.

Методические указания предназначены для студентов направления 20.03.01 дневной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 0,5. Уч.-изд.л. 0,4. Тираж 100 экз. Заказ 248. Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября

Цель работы:

- ознакомиться с методикой изучения мотивации профессиональной деятельности.
- определить мотивацию успешной учебной деятельности студента группы.

Общие положения

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание механизмов мотивации его поведения и деятельности. Только зная о том, что побуждает человека к действию, можно разработать эффективную систему форм и методов управления его поведением.

В самом общем виде мотивация поведения и деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы заставляют его осознанно или неосознанно совершать поступки.

Термин «мотивация» в широком значении используется во многих областях физиологии, социологии, психологии, менеджмента, где исследуются причины и механизмы поведения человека. Побуждающие факторы можно распределить на два относительно самостоятельных класса:

- потребности и инстинкты как источники активности;
- мотивы как причины, которые определяют направленность поведения или деятельности.

Потребность - это состояние некоторой нехватки в чем-либо, которую организм стремится компенсировать; это внутреннее напряжение, которое динамизирует и направляет активность на получение того, что необходимо для нормального функционирования человеческого организма и личности в целом.

Потребности, связанные, в частности, с трудовой деятельностью, могут иметь следующую структуру:

- практические потребности (потребности в труде);
- экономические потребности (потребности в материальных лагах);
- психологические потребности (потребности в принадлежности к группе);
- социальные потребности (потребности в самоутверждении);

– креативные потребности (потребности в творческой деятельности).

Потребность побуждает к активности, а мотив - к направленной деятельности. Таким образом, мотив - это побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта.

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести стадий, следующих одна за другой.

Первая стадия - возникновение потребности. Условно их можно разбить на три группы: физиологические, психологические, социальные.

Вторая стадия - поиск путей удовлетворения потребности. Раз потребность возникла и создает проблемы для человека, он начинает искать возможность ее устранить: удовлетворить, подавить, не замечать. Возникает необходимость что-то сделать, что-то предпринять.

Третья стадия - определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребность.

Четвертая стадия - осуществление действий. На этой стадии человек направляет усилия на осуществление действий, которые, в конечном счете, должны удовлетворить потребность. В процессе осуществления действий на этой стадии может происходить корректировка целей.

Пятая стадия - получение вознаграждения за осуществленные действия. На данной стадии выясняется, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо усиление мотивации к действию.

Шестая стадия - удовлетворение потребности, ее устранение. В зависимости от степени снятия напряжения, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по удовлетворению потребности.

Рассматривая мотив как некий побудитель поведения и деятельности, можно выделить три его функции: побуждающую, направляющую и регулирующую. *Побуждающая функция* состоит в том, что мотивы вызывают, обуславливают активность деятельности субъекта. Под влиянием мотивов происходит выбор субъектом вида деятельности для достижения конкретных целей или решения определенных задач. В этом реализуется *направляющая функция* мотивов. И

наконец, *регулирующая функция* состоит в том, что деятельность может иметь равносторонний характер, что обусловлено, прежде всего, иерархией ее мотивов.

Разнообразие потребностей человека обуславливает и разнообразие мотивов поведения и деятельности, однако одни мотивы довольно часто актуализируются и оказывают существенное влияние на поведение человека, другие действуют только в определенных обстоятельствах (в большинстве случаев являются потенциальными мотивами). Рассмотрим некоторые виды мотивов.

Мотив самоутверждения- стремление утвердить себя в социуме; связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Человек пытается доказать окружающим, что он чего-то стоит, стремится получить определенный статус в обществе, хочет, чтобы его уважали и ценили. Иногда стремление к самоутверждению относят к мотивации престижа (стремление получить или поддержать высокий социальный статус).

Таким образом, стремление к самоутверждению, к повышению своего формального и неформального статуса, к позитивной оценке своей личности - существенный мотивационный фактор, который побуждает человека интенсивно работать и развиваться.

Мотив идентификации с другим человеком- стремление быть похожим на героя, кумира, авторитетную личность (отца, учителя и т. п.). Этот мотив побуждает работать и развиваться.

Экстринсивные мотивы- группа мотивов, когда побуждающие факторы лежат вне деятельности. В случае действия экстринсивных мотивов к деятельности побуждают не содержание, не процесс деятельности, а факторы, которые непосредственно с ней не связаны (например, престиж или материальные факторы).

Мотив саморазвития— стремление к саморазвитию, самоусовершенствованию. Это важный мотив, который побуждает индивида много работать и развиваться.

Мотив достижения- стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; оно проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить.

Мотив аффилиации(от англ, *affiliation*-присоединение) - стремление к установлению или поддерживанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними. Сущность аффилиации состоит в самоценности общения. Аффилиативное об-

щение - это такое общение, которое приносит удовлетворение, захватывает, нравится человеку.

Негативная мотивация- побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности.

Мотивы, которые занимают ведущее место, постоянно актуализируются и обладают существенным мотивационным влиянием на деятельность человека, называются *действующими*. Мотивы, находящиеся внизу мотивационной иерархии, незначительно влияющие на активность человека и часто вообще не проявляющиеся, называются *потенциальными*, поскольку в данный конкретный промежуток времени они не совершают побуждающего влияния, но могут актуализироваться при определенных обстоятельствах.

Мотивационная сфера является достаточно динамичной: значение и влияние отдельных мотивов меняются (соответственно меняется и иерархия мотивов). Различные факторы могут изменять эту иерархию, однако, невзирая на динамичность мотивационной сферы, каждому человеку присуща относительная стабильность иерархии мотивов. Можно утверждать, что мотивы, которые побуждают нас к деятельности, являются относительно устойчивыми, неизменными в течение определенного промежутка времени. Относительная стабильность иерархии мотивов предопределяется тем, что личность в целом и мотивы в частности (но не мотивация, которая зависит и от ситуативных факторов) не так уж легко подвергаются изменению.

Таким образом, несмотря на влияние различных факторов, которые способны изменить иерархию мотивов, есть основания также утверждать о ее относительной стабильности.

Обычно деятельность побуждается не одним, а несколькими мотивами. Чем больше мотивов детерминируют деятельность, тем выше общий уровень мотивации. Например, когда деятельность побуждается пятью мотивами, то общий уровень мотивации обычно выше, чем в случае, когда активность человека детерминируют только два мотива.

Многое зависит от побуждающей силы каждого мотива. Иногда сила одного какого-либо мотива преобладает над влиянием нескольких мотивов. В большинстве случаев, однако, чем больше мотивов актуализируется, тем сильнее мотивация. Если удастся задействовать дополнительные мотивы, то повышается общий уровень мотивации.

Следовательно, общий уровень мотивации зависит от:

- количества мотивов, которые побуждают к деятельности;
- актуализации ситуативных факторов;
- побуждающей силы каждого из этих мотивов.

Опираясь на указанную закономерность, руководитель, стремясь усилить мотивацию своих подчиненных, должен выполнить три условия:

- задействовать (актуализировать) как можно большее число мотивов;
- увеличить побуждающую силу каждого из этих мотивов;
- актуализировать ситуативные мотивационные факторы.

Задание

Оценить мотивацию профессиональной деятельности студента своей группы

Порядок выполнения работы

1. Изучить содержание шкалы мотивации профессиональной деятельности
2. Дать оценку значимости названных мотивов по пятибалльной шкале путем заполнения таблицы.
3. На основании полученных результатов сделать заключение о мотивационном комплексе интервьюируемого.

Методика изучения мотивации деятельности

Данная методика (модифицированная методика К. Земфирв модификации А. Реана) основана на выявлении внутренней и внешней мотивации.

Внутренняя мотивация проявляется в большей степени тогда, когда деятельность субъекта для него самого имеет первостепенное значение. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежат иные интересы, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (например, мотивы социального престижа, зарплата и т. п.), то в данном случае имеет место внешняя мотивация. Сами внешние мотивы делятся на два полюса — положительные и отрицательные.

Инструкция.

В таблице, представленной ниже, показаны основные мотивы профессиональной деятельности. Дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале.

Таблица - Шкала мотивации профессиональной деятельности

№ п/п	Мотивы профессиональной деятельности	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В средней мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1	2	3	4	5	6	7
1	Стипендия					
2	Стремление в получении знаний, возможность продолжения обучения					
3	Стремление избежать критики со стороны преподавателя и студентов группы					
4	Стремление избежать возможных наказаний и неприятностей					
5	Потребность в достижении престижа и уважения со стороны других					
6	Удовлетворение от самого процесса и результатов обучения					
7	Возможность наиболее полной самореализации именно данной деятельности					

Обработка результатов тестирования

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ). Внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации по формулам:

$$BM = \frac{п.6+п.7}{2};$$

$$BPM = \frac{n.1+n.2+n.5}{3};$$

$$BOM = \frac{n.3+n.4}{2}.$$

Интерпретация результатов тестирования

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности, который представляет собой определенные соотношения между собой трех видов мотивации (BM, BPM, BOM).

К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам следует отнести следующие два типа сочетаний:

$$BM > BPM > BOM \text{ и } BM = BPM > BOM.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

$$BOM > BPM > BM.$$

Между этими типами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Контрольные вопросы

1. Концепции мотивации деятельности.
2. Иерархия потребностей и их характеристика.
3. Теории мотивации.
4. Типология мотивов и их характеристика.

Библиографический список

1. Барташев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Барташев. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. –М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с.
4. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996. – 256 с.
5. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А.Реан. – М.: Психология, 2007. – 416 с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра охраны труда и окружающей среды

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 11 » 03

2019 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

Методические указания к проведению практических занятий по
дисциплине «Психофизиологические основы безопасности» для
студентов направления 20.03.01

Курск 2019

УДК 331.44

Составители: Л.В. Шульга, А.Н. Барков

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

Определение направленности личности : методические указания к проведению практических занятий / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Л.В. Шульга, А.Н. Барков; Курск, 2019. –15с. : табл. 2. – Библиограф. с. 15.

Излагаются методические рекомендации по изучению метода определения направленности личности.

Методические указания предназначены для студентов направления 20.03.01 очной и заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 0,7. Уч.-изд.л. 0,6. Тираж 100 экз. Заказ 246. Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября

Цель работы:

- изучить методику определения направленности личности.
- определить направленность личности студента группы.

Общие положения

Направленность личности - это совокупность устойчивых мотивов, взглядов, убеждений, потребностей и устремлений, ориентирующих человека на определенное поведение и деятельность, достижение относительно сложных жизненных целей.

Все виды человеческой активности, направленности проявляются в особенностях интересов личности, целях, которые ставит перед собой человек, потребностях, пристрастиях и установках, осуществляемых во влечениях, желаниях, склонностях, идеалах и др.:

- влечение - недостаточно полное осознанное стремление к достижению чего-либо. Нередко в основе влечения лежат биологические потребности индивида;

- склонность - проявление потребностно-мотивационной сферы личности, выражающееся в эмоциональном предпочтении того или иного вида деятельности или ценности;

- идеал (от греч. идея, первообраз) - образ, являющийся воплощением совершенства и образцом высшей цели в стремлениях индивида. Идеалом может быть личность ученого, писателя, спортсмена, политика, а также морфологические характеристики конкретного человека или черты его личности;

- мировоззрение - система взглядов и представлений о мире, на отношение человека к обществу, природе, самому себе. Мировоззрение каждого человека определяется его общественным бытием и оценивается в сравнительном сопоставлении морально-нравственных взглядов и идеологических воззрений, принятых в обществе.

Сочетание мышления и воли, проявляемых в поведении и действиях человека, приводит к переходу мировоззрения в убеждения:

- убеждение - высшая форма направленности личности, проявляющаяся в осознанной потребности действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями на фоне эмоциональных переживаний и волевых устремлений;

– установка - готовность индивида к определенной деятельности, актуализирующаяся в создавшейся ситуации. Она проявляется в устойчивой предрасположенности к определенному восприятию, осмыслению и поведению индивида. Установка выражает позицию человека, его взгляды, ценностные ориентации по отношению к различным фактам быта, общественной жизни и профессиональной деятельности. Она может быть позитивной, негативной или нейтральной. При позитивной установке явления, события и свойства предметов воспринимаются доброжелательно и с доверием. При негативной - эти же признаки воспринимаются искаженно, с недоверием или как чуждые, вредные и неприемлемые для данного человека. Установка опосредует влияние внешних воздействий и уравнивает личность со средой, а знание ею содержания этих воздействий позволяет с определенной степенью достоверности прогнозировать поведение в соответствующих ситуациях;

– позиция - устойчивая система отношений человека к определенным сторонам действительности, проявляющаяся в соответствующем поведении. Она включает в себя совокупность мотивов, потребностей, взглядов и установок, которыми индивид руководствуется в своих действиях. В систему факторов, определяющих конкретную позицию человека, включаются также его притязания на определенное положение в социальной и профессиональной иерархии ролей и степень его удовлетворения в этой системе отношений;

– цель - желаемый и представляемый результат конкретной деятельности человека или группы людей. Она может быть близкой, ситуационной или отдаленной, общественно ценной или вредной, альтруистической или эгоистической. Личность или группа людей ставят перед собой цель на основе потребностей, интересов и возможностей ее достижения.

В целеполагании важную роль играют информация о состоянии вопроса, мыслительные процессы, эмоциональное состояние и мотивы предполагаемой активности. Целевыполнение складывается из системы действий, направленных на достижение предполагаемого результата.

Направленность формируется в онтогенезе, в процессе обучения и воспитания человека. Она является сложным личностным образованием, определяющим все поведение личности, отношение

к себе и окружающим. Различают общую направленность личности и профессиональную направленность.

Уровень направленности — это общественная значимость направленности человека (его убеждений и мировоззрения).

Широта направленности характеризует круг интересов личности. Следует помнить, что широкая направленность — это не разбросанность и дилетантство во всех видах деятельности, которыми занимается человек. Среди большого круга интересов должен быть центральный, главный интерес, направленный на профессиональную деятельность, выполняемую личностью.

Интенсивность направленности связана с её эмоциональной окраской. Она может иметь большой диапазон выраженности, колеблясь от смутных, нечётких влечений через осознанные желания и активные стремления до глубоких убеждений.

Устойчивость направленности характеризуется длительностью и сохранностью побуждений в течение жизни. Это качество направленности личности связано, в первую очередь, с волевыми характеристиками личности: настойчивостью, целеустремленностью.

Действенность направленности личности определяет активность реализации целей направленности в деятельности.

Направленность как система отношений личности к действительности представляет собой следующую триаду: отношение к другим людям (направленность на взаимодействие - НВ), отношение к труду и его результатам (деловая направленность - НД) и отношение к самому себе (личностная направленность - НС).

Личная направленность (направленность на себя) - создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает, занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует, на потребности окружающих его людей: игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других сотрудников.

Направленность на взаимные действия - имеет место тогда, когда поступки человека определяется потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе, учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполне-

нию задания, нередко его действия даже затрудняют выполнение групповой задачи и его фактическая помощь может быть минимальной.

Деловая направленность - отражает преобладание мотивов порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Установлено что лица с направленностью на себя имеют такие черты характера:

- больше заняты собой и своими чувствами, проблемами
 - делают необоснованные и поспешные выводы и предположения о других людях, также ведут себя в дискуссиях
 - пытаются навязать свою волю группе
 - окружающие в их присутствии не чувствуют себя свободно
- Люди с направленностью на взаимные действия:
- избегают прямого решения проблемы
 - уступают давлению группы
 - не высказывают оригинальных идей и не легко понять, что такой человек хочет выразить
 - не принимают на себя руководство, когда речь идет о выборе задач

Люди с деловой направленностью:

- помогают отдельным членам группы выразить свои мысли
- поддерживают группу, чтобы она достигла поставленной цели
- легко и доступно излагают свои мысли и соображения
- берут в свои руки руководство, когда речь идет о выборе задачи
- не уклоняются от непосредственного решения проблемы.

Направленность всегда социально обусловлена и выступает как свойство личности, проявляющееся в мировоззренческой, профессиональной направленности, в деятельности, связанной с личным увлечением, занятием чем-либо в свободное от основной деятельности время (например, изобразительным творчеством, физическими упражнениями, рыбалкой, спортом и др.).

Существует много методических приемов оценки направленности личности. Наиболее широко применяется методика Б. Басса "Определение направленности личности».

Задание

Определить показатели личности соседа по рабочему месту по следующим показателям:

- направленность на взаимодействие;
- деловая направленность;
- личностная направленность.

Порядок выполнения работы

1. Изучить содержание опросника.
2. Ответы на вопросы занести в таблицу Приложение А.
3. Обработать результаты тестирования
4. Сделать заключение о направленности личности интервьюируемого.

Инструкция.

Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: а, б, в.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Тем не менее, мы просим вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас. Букву, которой обозначен ответ (а, б, в), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе

для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих». Поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас.

ОПРОСНИК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ Б. БАССА

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

- а) одобрения моей работы;
- б) сознания того, что она сделана хорошо;
- в) сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

- а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
- б) известным игроком;
- в) капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

а) проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;

б) вызывает интерес к предмету, так что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания об этом предмете;

в) создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказывать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

- а) радуются выполнению работы;
- б) с удовольствием трудятся в коллективе;
- в) стремятся выполнить свои задания.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья были:

- а) отзывчивыми и помогали людям;
- б) верными и преданными мне;
- в) умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

- а) с кем складываются хорошие отношения;
 - б) кто может многого достичь в жизни;
 - в) на кого всегда можно положиться.
7. Больше всего я не люблю:
- а) когда у меня что-то не получается;
 - б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
- а) не скрывает, что некоторые обучающиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненных дел;
 - в) когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь система образования должна:
- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - б) развивать индивидуальные способности обучающихся;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечений;
 - в) для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- а) тружусь с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
- а) другие меня ценят;
 - б) испытываю удовольствие от хорошо выполненной работы;
 - в) приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

а) рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с работой, учебой, спортом и т. д., в котором мне довелось принимать участие;

б) написали о моей деятельности;

в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16. Я делаю наибольшие успехи в обучении, если преподаватель:

а) имеет ко мне индивидуальный подход;

б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;

в) устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

а) оскорбление личного достоинства;

б) неудача при выполнении важного дела;

в) потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

а) успех;

б) возможность хорошей совместной работы;

в) здравый, практический ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

а) считают себя хуже других;

б) часто ссорятся и конфликтуют;

в) возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

а) работаешь над важным для всех делом;

б) имеешь много друзей;

в) вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По моему мнению, руководитель прежде всего должен быть:

а) доступным для всех;

б) авторитетным;

в) требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие взаимоотношения с людьми;

б) о жизненных знаменитых людей;

в) о последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

- а) дирижером;
- б) композитором;
- в) солистом.

24. Мне бы хотелось:

- а) придумать интересный конкурс;
- б) победить в конкурсе;
- в) организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важно знать:

- а) что я хочу сделать;
- б) как достичь цели;
- в) как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

- а) другие были им довольны;
- б) прежде всего, выполнить свою задачу;
- в) его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

- а) в общении с друзьями;
- б) просматривая развлекательные фильмы;
- с) занимаясь своим любимым делом.

Анкета

Фамилия, имя, отчество

Пол _____ Возраст _____ Дата _____

№ п/п	Больше всего	Меньше всего	№ п/п	Больше всего	Меньше всего
1			15		
2			16		
3			17		
4			18		
....				
14			27		

Заключение:

Обработка результатов тестирования

1. Буквам а, б, в, занесенным в столбец «Больше всего», приписывается по 2 балла, а занесенным в столбец «Меньше всего» - 0 (нуль) баллов.

2. В соответствии с ключом к опроснику (табл. 2) производится подсчет суммы баллов по трем позициям: НС, НД и НВ. К примеру, по трем позициям получены следующие данные:

$$\text{НС} = 3 \times 2 = 6 \text{ баллов и } 11 \text{ нулей;}$$

$$\text{НВ} = 8 \times 2 = 16 \text{ баллов и } 5 \text{ нулей;}$$

$$\text{НД} = 11 \times 2 = 22 \text{ балла и } 6 \text{ нулей.}$$

Уже по этим показателям можно судить о том, что у работника доминирует деловая направленность при слабой направленности на себя и достаточном взаимодействии с другими участниками производственного процесса.

3. Соотношения по позициям НС, НВ, НД более точно определяются следующим образом:

а) по всем трем позициям рассчитывается разность между количеством набранных нулей, занесенных в столбец «Больше всего», и количеством набранных нулей в столбце «Меньше всего».

В нашем примере эта разность по трем позициям будет такая:

$$\text{по НС: } 3 - 11 = -8;$$

$$\text{по НД: } 8 - 5 = 3;$$

$$\text{по НВ: } 11 - 6 = 5.$$

б) к полученным результатам прибавляется 27:

$$\text{для НС: } -8 + 27 = 19;$$

$$\text{для НД: } 3 + 27 = 30;$$

$$\text{для НВ: } 5 + 27 = 32$$

Ключ к опроснику

НС	НВ	НД
1а 16б	1в 16в	1б 16а
2б 17а	2в 17в	2а 17б
3а 18а	3в 18в	3б 18б
4а 19а	4б 19б	4в 19в
5б 20в	5а 20б	5в 20а
6в 21в	6а 21а	6б 21б
7а 22в	7в 22а	7б 22б
8в 23б	8б 23в	8а 23а
9в 24в	9а 24а	9б 24б
10в 25б	10б 25а	10а 25 в
11б 26б	11в 26а	11а 26в
12б 27а	12а 27б	12в 27в
13в	13а	13б
14 в	14а	14б
15а	15в	15б

Контрольные вопросы

1. Общее понятие о деятельности.
2. Знания, умения, навыки.
3. Психологическая характеристика деятельности.
4. Основные виды деятельности.

Библиографический список

1. Барташев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Барташев.– СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
3. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение/ Н. С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 320 с.
4. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика личности малых групп / Н.П. Фетискин.– М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
5. Столяренко А.М. Общая и профессиональная психология / А.М. Столяренко. –М.: Юнити-Дана, 2003. – 423 с.
6. Психодиагностика личности: пособие для студентов вузов/ М. А. Пономарёва, Т. И. Юхновец/ под общ. ред. М. А. Пономарёвой.– Минск: Тесей, 2008. – 231 с.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра охраны труда и окружающей среды



ОЦЕНКА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЧЕЛОВЕКА В ПРОЦЕССЕ ТРУДА

Методические указания к выполнению практического занятия
по дисциплине «Психофизиологические основы безопасно-
сти» для студентов направления 20.03.01

Курск 2019

УДК 331.44

Составители: Л.В. Шульга, А.Н. Барков

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

Оценка психофизиологических показателей человека в процессе труда : методические указания к проведению практической работы / Юго-Зап. гос. ун-т. : сост. Л.В.Шульга, А.Н. Барков. – Курск, 2019. – 14 с. : ил. 1, табл. 5. – Библиогр.: с. 14.

Излагаются методические рекомендации по оценке психофизиологических показателей человека в процессе труда.

Методические указания предназначены для студентов направления 20.03.01 дневной и заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 0,7. Уч.-изд.л. 0,6. Тираж 100 экз. Заказ 244. Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Цель работы:

ознакомиться с методами оценки психофизиологических показателей человека в процессе труда и освоить методики проведения и оценки их результатов.

Общие положения

В рамках современного этапа развития научного знания все большую актуальность приобретают проблемы, связанные с выявлением специфики природы человека. Сегодня правомерной становится точка зрения, согласно которой человек представляет собой прежде всего системное биосоциальное целое и только в этой целостности проявляется уникальность природы человека. Отсюда человеческий индивид надо рассматривать не абстрактно и изолированно, не с точки зрения искусственно выделенных биологических констант, а в контексте его реальной жизнедеятельности. Поэтому если речь идет об общем контексте жизнедеятельности человеческой личности, неправомерно выделение и рассмотрение каждой из этих сторон единой природы человека вне связи с целым. Психика (сознательная и бессознательная) выступает как активное отражение в мозгу человека картин объективного мира и самого себя в этом мире, обеспечивая возможность воздействия на мир, его преобразования и целенаправленного поведения в нем. Психофизиология как наука и является той областью знаний, которая призвана изучать как внутренние, так и внешние детерминанты поведения и психики человека, т. е. субъективные и объективные стороны его существования.

Психофизиология (от греч. *psyche* - «душа», *physis* - «природа» и *logos* - «учение») - наука, изучающая физиологические механизмы психических процессов и состояний.

Психофизиология является междисциплинарной научной дисциплиной, возникшей на стыке психологии и физиологии и изучающей роль биологических факторов, в том числе свойств нервной системы, в реализации психической деятельности, т. е. исследует психические процессы и состояния в единстве с их нейрофизиологическим субстратом.

Предмет психофизиологии - структура психофизиологических факторов (биологических и социальных) и особенности их влияния на процесс исторического и индивидуального развития человека.

Цель психофизиологии состоит в том, чтобы показать человека по всей совокупности его биологических, психических и социальных проявлений.

Психическая деятельность - субъективно осознаваемая деятельность организма, которая осуществляется с помощью нейрофизиологических процессов и протекает только в период бодрствования. Высшая нервная деятельность может протекать как в период бодрствования, так и во сне. *Психика* как осознаваемая активность мозга осуществляет психическую деятельность человека, а *сознание* - отражение реальной действительности в различных формах деятельности человека с учетом важных психических проявлений, таких как ощущение восприятие, мышление, представление, эмоции, воля и мотивация. *Ощущение* - это отражение сознанием человека свойств и явлений, воздействующих на органы чувств человека в данный (конкретный) период. *Восприятие* - это процесс узнавания предмета или явления и формирование субъективного образа впервые увиденного, встречаемого человеком, т.е. увиденный предмет оставляет в психической деятельности след, он-то и формирует данное явление. *Представление* рассматривается как свойство сознания сохранять ранее запечатленный образ, который на данный период не действует, но мы его воспроизводим с помощью памяти и мышления.

Память - способность организма приобретать, сохранять и воспроизводить в сознании накопленную информацию и опыт. По длительности хранения информации память подразделяется на следующие:

Сенсорная (тоническая) память соответствует длительности ощущения после прекращения действия звука, света и т.д. *Сенсорная память* базируется на воспоминаниях или опыте, например, ощущение приятного поглаживания, ласк, которых в настоящее время нет.

Кратковременная память обеспечивает удержание и воспроизведение оперативной информации, которая непродолжительна и длится, как правило, секунды или минуты. Последние научные исследования в изучении кратковременной памяти говорят об ее электрофизиологическом происхождении.

Промежуточная память - это перевод кратковременной памяти в долговременную, продолжающуюся от нескольких минут до 4 часов. По длительности хранения информации она является

промежуточной между кратковременной и долговременной. Иногда ее называют нейрохимической памятью, так как в данный процесс вступают посредники - биохимические реакции в процессе переработки и хранения информации.

Долговременная память формируется с помощью кратковременной и промежуточной. Ее основой являются структурные изменения в нейронах, при этом важную роль играют синаптические процессы. Длительность такой памяти - часы, дни, или она сохранена на протяжении всей жизни при условии повторения информации.

Мышление - это закодированный процесс познания и накопления информации с помощью памяти. Это важнейший психический процесс, свойственный человеку. Существует несколько видов мышления: *элементарное (конкретное) мышление* - форма отражения действительности в конкретном целесообразном поведении человека и животного, потому что физиологическую основу данного мышления составляет первая сигнальная система; *абстрактное мышление* - это отвлеченно-понятийная форма мышления, свойственная только человеку как «обладателю» второй сигнальной (словесной) системы; *словесно-логическое мышление* свойственно также только человеку и основано на рассуждениях, логически построенных звеньях, аргументирующих последние и первые.

1. Оценка объема кратковременной памяти

Материалы и оборудование для проведения исследования: лист бумаги с подготовленным тестом из 25 слов, часы.

Любая деятельность содержит ряд обязательных психических процессов и функций, которые обеспечивают достижение требуемого результата.

Память - процессы запоминания, сохранения, последующего узнавания и воспроизведения того, что было в вашем прошлом опыте.

Кратковременная (первичная, или оперативная) память - кратковременный (на несколько минут или секунд) процесс, достаточно точного воспроизведения только что воспринятых предметов или явлений через анализаторы. После этого момента полнота и точность воспроизведения, как правило, резко ухудшается.

Кратковременная память связана прежде всего с первичной ориентировкой в окружающей среде, поэтому направлена главным образом, на фиксацию общего числа вновь появляющихся сигналов независимо от их информационного содержания. Задача долговременной памяти — организация поведения в будущем, требующая прогнозирования вероятностей событий.

Порядок проведения исследования. В течение 1 мин внимательно прочтите предложенный текст, затем отложите и закройте его. В течение 5 мин запишите все слова, которые вам удалось запомнить в любом порядке.

Возможные слова для теста:

СЕНО, КЛЮЧ, САМОЛЕТ, ПОЕЗД, КАРТИНА, МЕСЯЦ, ПЕВЕЦ, РАДИО, ТРАВА, ПЕРЕВАЛ, АВТОМОБИЛЬ, СЕРДЦЕ, БУКЕТ, ТРОТУАР, СТОЛЕТИЕ, ФИЛЬМ, АРОМАТ, ГОРЫ, ОКЕАН, НЕПОДВИЖНОСТЬ, КАЛЕНДАРЬ, МУЖЧИНА, ЖЕНЩИНА, АБСТРАКЦИЯ, ВЕРТОЛЕТ.

Оценка результатов исследований. Подсчитайте число написанных слов (проверьте, нет ли ошибок), за каждое слово начислите себе 1 балл. Полученные данные сравните с данными таблицы 1 и получите оценку характеристики памяти.

По сумме баллов определите, к какой категории относится объем памяти испытуемого.

Таблица 1 – Определение характеристик объема памяти

Число баллов	Характеристика памяти
6 и меньше	Объем памяти низкий. Желательно регулярно выполнять упражнения по тренировке памяти. При необходимости посоветуйтесь с врачом или психологом
7-12	Объем памяти чуть ниже среднего. Главной причиной слабого запоминания может быть неумение сосредоточиться
13-16	Объем памяти хороший
18-21	Объем кратковременной памяти отличный. Вы можете заставить себя сосредоточиться, следовательно, обладаете достаточной волей
Свыше 22	Ваша память феноменальна

2. Оценка внимания.

Материалы и оборудование для исследования: часы, лист бумаги с нанесенным на него изображением определенной формы.

Внимание - это направленность психической деятельности на определенные предметы или явления действительности.

Непроизвольное внимание возникает без всякого намерения, без заранее поставленной цели и не требует волевых усилий. Произвольное внимание возникает вследствие поставленной цели и требует определенных волевых усилий.

Непроизвольное отвлечение колебание внимания и его ослабление к объекту деятельности.

Распределение внимания – одновременное внимание к нескольким объектам деятельности при одновременном выполнении действий с ними. Намеренный перенос внимания с одного объекта на другой – переключение внимания.

Внимательно всмотритесь в рисунок, на котором изображена проекция усеченной пирамиды (рисунок 1). Вы заметите, что вершина пирамиды то обращается к зрителю, то уходит от него вглубь. Это явление объясняется законом обратной индукции. Когда мы смотрим на маленький квадрат, восприятие большого квадрата ухудшается из-за внешнего торможения, и он кажется за плоскостью рисунка. Пирамида обращается усеченным концом к зрителю, но если мы переключим взгляд на большой квадрат, он будет восприниматься как ближний и пирамида окажется повернутой к зрителю основанием.

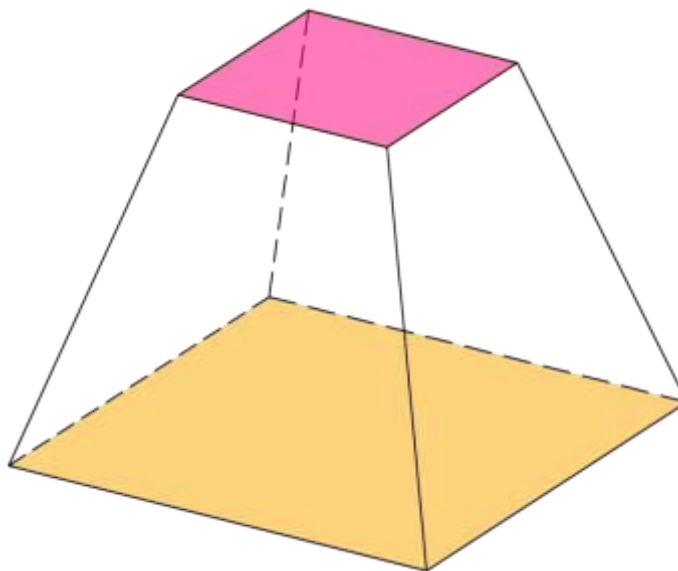


Рисунок 1 – Проекция усеченной пирамиды.

Порядок проведения исследований. Измерение величины колебания внимания происходит следующим образом. Для этого в течение 30 с испытуемый смотрит на пирамиду. При каждом изменении изображения он делает в тетради штрих (не глядя!). Начало и конец опыта устанавливает экспериментатор, следящий за секундомером. По окончании опыта сосчитайте количество штрихов. Полученное число удвойте. Вы узнаете, сколько раз ваше внимание колебалось за 1 мин. Прделайте этот эксперимент несколько раз.

Величину колебания можно уменьшить волевым усилием. Поставьте перед испытуемым цель — как можно дольше удержать каждое изображение. Измерьте величину колебания внимания в этом случае.

Оценка результатов исследований. Сравните полученные в работе данные сначала между собой, а потом со среднестатистическими табличными (таблица 2). Сделайте вывод о характере устойчивости внимания испытуемого.

Таблица 2 – Оценка характера устойчивости внимания

Частота исчезновения изображения в течение 60 с	Характеристика внимания
Не более 11	Очень устойчивое
12-20 раз	Средней устойчивости
Более 20 раз	Недостаточно устойчивое

3. Определение устойчивости внимания и динамики работоспособности

Материалы и оборудование для проведения исследований: секундомер (или часы с секундной стрелкой), набор таблиц с изображением цифр с 1 до 25.

Порядок проведения исследований. Испытуемому поочередно предлагают пять таблиц, на которых в произвольном порядке расположены числа от 1 до 25. Испытуемый отыскивает, показывает и называет испытателю числа в порядке их возрастания. Проба повторяется с пятью разными таблицами (примеры таблиц приводятся таблица 3).

Испытуемому предъявляют первую таблицу со следующей инструкцией: «На этой таблице числа от 1 до 25 расположены не по порядку». Затем таблицу закрывают и продолжают: «покажите и

назовите все числа по порядку от 1 до 25. Постарайтесь делать это как можно быстрее и без ошибок». Таблицу открывают и одновременно с началом выполнения задания включают секундомер. Вторая, третья и последующие таблицы предъявляются без всяких инструкций.

Таблица 3 – Пример для изготовления таблиц

5	21	23	4	25
11	2	7	13	20
24	17	19	6	18
9	1	12	8	14
16	10	3	15	22

Остальные четыре заготовленные таблицы делаются таким же образом, только необходимо поменять местами цифры от 1 до 25.

Оценка результатов исследований. Основным показателем будет время выполнения (с), а также количество ошибок отдельно по каждой таблице.

По результатам опыта строят «кривую утомляемости», отражающую динамику устойчивости внимания и работоспособности.

С помощью этого теста можно вычислить и такой показатель, как эффективность работы (ЭР).

Формула расчета эффективности выполнения работы (ЭР):

$$ЭР = (T_1 + T_2 + T_3 + T_4 + T_5) / 5$$

где T_1 - время работы с первой таблицей, T_2 - время работы со второй таблицей, T_3 - с первой таблицей, T_4 - с четвертой и T_5 - пятой.

ЭР оценивают в секундах, а баллы начисляют с учетом возраста испытуемого (таблица 4).

Таблица 4 – Оценка эффективности работы

Возраст, лет	Время выполнения, с	Число баллов
17-25	≥ 20	5
	21-26	4
	26-32	3
	33-45	2
	> 45	1

Рассчитайте эффективность работы испытуемого. Сравните полученные результаты в эксперименте с табличными и сделайте вывод.

4. Определение объема внимания

Материалы и оборудование для проведения исследований: таблица с произвольно расположенными цифрами от 101 до 136, изготовленная на листе бумаги (формат А4), секундомер (или часы с секундной стрелкой), карандаш.

Внимание — это направленность психической деятельности на определенные предметы или явления действительности. Непроизвольное внимание возникает без всякого намерения, без заранее поставленной цели и не требует волевых усилий. Произвольное внимание возникает вследствие поставленной цели и требует определенных волевых усилий. Непроизвольное отвлечение — колебание внимания и его ослабление к объекту деятельности. Распределение внимания — одновременное внимание к нескольким объектам деятельности при одновременном выполнении действий с ними. Намеренный перенос внимания с одного объекта на другой — переключение внимания.

Порядок проведения исследований. Испытуемому дают инструкцию с заданием: «В каждом квадрате в случайном порядке «разбросаны» числа от 101 до 136. Вам предстоит их найти в порядке возрастания — сначала 101, затем 102, 103 и т.д., до 136 (каждое найденное число испытуемый зачеркивает карандашом). Работу начинать по команде экспериментатора».

Определите объем внимания по формуле, где V — объем внимания, a t — время работы, с.

Формула расчета объема внимания

$$V = 648 : t$$

Оценка результатов исследований. Сравните полученные данные с табл. 5. Сделайте выводы об объеме внимания испытуемого.

Таблица 5 – Оценка показателей объема внимания

Показатель объема внимания	Оценка показателя
Более 6	Высокий показатель
4-6	Средний
Менее 4	Низкий

5. Оценка логического мышления

Материалы и оборудование для проведения исследования: секундомер (или часы), лист бумаги, на котором изображены числовые ряды.

Мышление - образ обобщенного и опосредованного познания существенных свойств и явлений окружающей действительности, а также существенных связей и отношений, существующих между ними.

Мысленное моделирование человеком различных событий составляет сущность его мышления. Человек оценивает свои действия, ведущие к поставленной им цели, условия, которые приводят к успешному результату. Причем последовательность событий может моделироваться в любом направлении, мысленные действия могут совершаться в разных точках выбора решения. Например, человек может начинать рассмотрение цепи событий и действий с желаемого результата и двигаться назад — в направлении начальных действий, мысленно выявлять, какие из них ведут к цели, находить условия, которые следует соблюсти для ее достижения.

Мышление имеет, как минимум, два аспекта: распознавание (принятие решения) и устойчивое сохранение поиска (стратегия решения задач).

Анализ - мысленное расчленение предметов и явлений на образующие их части, выделение в них отдельных частей, признаков, свойств.

Обобщение - умственная операция, состоящая в мысленном объединении предметов или явлений по общим и существенным признакам.

Порядок проведения исследований. Экспериментатор предъявляет испытуемому лист бумаги, на котором представлено 7 числовых рядов. Испытуемый в течение 5 мин должен найти закономерность построения каждого ряда и вписать недостающие числа.

- 1) 24 21 19 18 15 13 - - 7;
- 2) 1 4 9 16 - - 49 64 81 100;

- 3) 16 17 15 18 14 19 - -;
- 4) 1 3 6 8 16 18 - - 76 78;
- 5) 7 16 19 5 21 16 9 - 4;
- 6) 2 4 8 10 20 22 - - 92 94;
- 7) 24 22 19 15 - -.

Оценка результатов исследований. Оценить полученные результаты: нормами установлено, что человек может определить за 5 мин 3 ряда и более. Сделайте вывод по оценке логического мышления испытуемого. Предложите возможные варианты развития логического мышления.

6. Определение объема смысловой памяти

Материалы и оборудование для проведения исследований: набор заранее заготовленных 18 отвлеченных понятий. Примерный перечень понятий:

1. ВКУСНЫЙ УЖИН.
2. ВЕСЕЛЫЙ ПРАЗДНИК.
3. ПЕЧАЛЬ.
4. ДРУЖБА.
5. СИЛЬНОЕ ЖЕЛАНИЕ.
6. РАДОСТЬ.
7. СОВМЕ-СТНАЯ РАБОТА.
8. УТРЕННЯЯ ЗАРЯДКА.
9. ВОСКРЕСНЫЙ ВЕЧЕР.
10. ТОРЖЕСТВЕННАЯ ВСТРЕЧА.
11. ТЕПЛЫЙ ПРИЕМ.
12. КНИЖНЫЙ МАГАЗИН.
13. ФУТБОЛЬНЫЙ МАТЧ.
14. ГА-ЗЕТНЫЙ ОБЗОР.
15. ЛЮБИМЫЙ УРОК.
16. ЦЕНТРАЛЬНАЯ УЛИЦА.
17. РОДНОЙ ОЧАГ.
18. ЗАГРАНИЧНАЯ ПОЕЗДКА.

Произвольная память связана со специальной целью запоминания и применения соответствующих приемов, а также определенных волевых усилий.

Словесно-логическая память - запоминание и воспроизведение мыслей, текста, речи.

Долговременная память - вид памяти, для которой характерно длительное сохранение материала после многократного его повторения и воспроизведения.

Долговременная память обеспечивает хранение информации в течение длительного времени (часы, дни, месяцы, годы). Объем долговременной памяти в общем случае оценивают отношением числа стимулов, сохранившихся в памяти спустя длительное время

(более 30 мин), к числу повторений, необходимых для запоминания.

Информация, поступившая в долговременную память, с течением времени забывается. Усвоенная информация наиболее значительно уменьшается за первые 9 ч: со 100 % она падает до 35 %. Оставшееся число удержанных элементов через несколько дней в дальнейшем практически остается одним и тем же. В конкретных условиях забывание зависит от степени осмысления информации, характера фундаментальных знаний по полученной информации, индивидуальных особенностей памяти.

Объем долговременной памяти ограничен не числом стимулов, а количеством сохраняемой информации.

Порядок проведения исследований. Испытуемому дается инструкция: «Вам будет предъявлен ряд понятий. Для того чтобы их лучше запомнить, делайте на листе бумаги какие-либо зарисовки или пометки (но не слова), фиксируя таким образом те ассоциации, которые они у вас вызывают. При воспроизведении понятий вы будете пользоваться вашими пометками. Старайтесь точно воспроизводить понятие».

Экспериментатор громко и отчетливо один раз зачитывает с интервалом по времени, достаточным для того, чтобы испытуемый сделал нужные ему пометки, 18 понятий. Через 30 мин испытуемый, используя свои пометки, записывает все 18 понятий.

Оценка результатов исследований. Проанализируйте количество ошибок и сделайте вывод об объеме смысловой памяти испытуемого.

Нормальным результатом считается правильное воспроизведение не менее 12 понятий.

Контрольные вопросы

1. Предмет психофизиологии, её задачи и методы.
2. Мышление и его роль в организации поведения.
3. Внимание и его свойства.
4. Взаимоотношение кратковременной и долговременной памяти.

Библиографический список

1. Чумаков Б.Н. Физиология человека для инженеров: учебник. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 256 с.
2. Занько Н.Г. Медико-биологические основы безопасности жизнедеятельности: Лабораторный практикум: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.Г. Занько, В.М. Ретнев. – М.: Изд. центр «Академия», 2005. – 256 с.
3. Савченков Ю.И. Нормальная физиология человека: учеб. пособие / Ю.И. Савченков. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 448 с.
4. Черенкова Л.В., Краснощекова Е.И., Соколова Л.В. Психофизиология в схемах и комментариях / Под ред А.С. Батуева. – СПб.: Питер, 2006. – 240 с.
5. Лучинин А.С. Психофизиология. Конспект лекций / А.С. Лучинин. – Ростов н/Д: «Феникс», 2004. – 320 с.