

# ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ПСИХИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА

<b>Виды особых (в том числе экстремальных условий)</b>	<b>Негативные психические качества и состояния, возникающие у человека в особых условиях под воздействием неблагоприятных факторов</b>	<b>Позитивные психические качества и состояния, помогающие человеку противостоять неблагоприятным факторам в особых условиях</b>	<b>Пути и формы профессиональног о обучения, тренировок, подготавливающи х человека к труду, в особых условиях</b>
неопределенная ситуация;	снижение функционального тонуса, отклонения в эмоциональной сфере, приводящие к изменениям в познавательной сфере;	устойчивость к фактору неопределенности, неполноты информации;	тренировка в модельных ситуациях неопределенности;

<p><b>ситуация с усложненными условиями;</b></p>	<p><b>затруднение нормального хода деятельности;</b>  <b>неадекватная психическая напряженность, не контролируемая человеком;</b>  <b>снижение продуктивности деятельности;</b></p>	<p><b>оптимальная напряженность как основа преодолевающего поведения;</b>  <b>конструктивное преобразование ситуации,</b>  <b>выработка человеком новых качеств мышления, памяти;</b></p>	<p><b>обучение приемам мотивационной готовности, оперативного мышления в нестандартных ситуациях;</b></p>
<p><b>ситуация, требующая готовности экстренному действию;</b></p>	<p><b>пониженная готовность к действию в момент критической точки;</b></p>	<p><b>поддержание на высоком уровне готовности к действию,</b>  <b>бдительность, состояние активного ожидания, умения быстрого выполнения действия;</b></p>	<p><b>моделирование аварийных ситуаций (отказа техники);</b></p>

<p>ситуация с измененными условиями, в том числе внезапно наступившими;</p>	<p>обостренные психические состояния (страх, тревожность), депрессия, нарушения мышления, сужение сознания, ухудшение результатов деятельности;</p>	<p>состояние мобилизованности, активации, привлечение компенсаторных возможностей;</p>	<p>тренажерное обучение с моделированием измененных условий;</p>
<p>ситуация риска с преднамеренным усложнением условий;</p>	<p>неадекватная оценка ситуации, неустойчивое улучшение результатов деятельности;</p>	<p>адекватная оценка своих сил и возможностей ситуации, умение своевременно направить ситуацию в иное русло;</p>	<p>обучение приемам в определения степени оправданности риска</p>

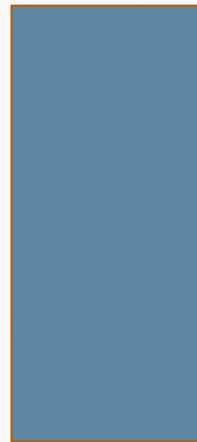
<p><b>экстремальная ситуация;</b></p>	<p><b>нарушение нормального хода деятельности; перегрузка психики и организма; состояние динамического рассогласования и нарушение адекватности физиологических и поведенческих реакций;</b></p>	<p><b>мобилизация «буферных» резервов организма; экстремальная напряженность, увеличение продуктивности мышления; расширение сенсорного входа;</b></p>	<p><b>обучение приемам саморегуляции в условиях перегрузок;</b></p>
<p><b>сверхэкстремальная ситуация;</b></p>	<p><b>возможность патологических нарушений организма человека, полная невозможность продолжения деятельности, истощение резервов;</b></p>	<p><b>мобилизация аварийных резервов организма, сверхэкстремальная напряженность;</b></p>	<p><b>обучение приемам профессионального самовосстановления после сверхперегрузок;</b></p>

<p><b>ситуация</b> изменения социального положения, статуса, ранга;</p>	<p><b>неадекватная</b> профессиональная самооценка, страх, тревога, зависть, эмоциональный дискомфорт;</p>	<p><b>уточнение</b> личностного и профессионального самоопределения, своих психических качеств на данном этапе жизни;</p>	<p><b>тренировка</b> участия в профессиональных испытаниях, информированность о профессиограммах , критериях профессионализма ;</p>
<p><b>ситуация</b> вхождения в новую профессиональную среду, смена социальных ролей;</p>	<p><b>профессиональ</b> ный, культурный шок, ностальгия;</p>	<p><b>успешная</b> адаптация к новой профессиональной среде, гибкая смена профессиональных ролей;</p>	<p><b>тренинг</b> профессиональной гибкости, деловые игры;</p>

<p><b>ситуация нововведений, конфликтов в профессиональной среде;</b></p>	<p><b>состояние неопределенности, неуверенности в будущем, расположенность к конфликтам;</b></p>	<p><b>инновационная готовность, профессиональная бесконфликтность;</b></p>	<p><b>обучение техникам конструктивного выхода из конфликта; обучение профессиональной этике;</b></p>
<p>ситуация потери работы;</p>	<p>состояние неопределенности, шока, эпизодическая адаптация, дефицит активного поиска, разрушение интересов;</p>	<p>отношение к смене работы как к апробации своих новых возможностей и их переоценке;</p>	<p>информирован о видах профессий;</p>

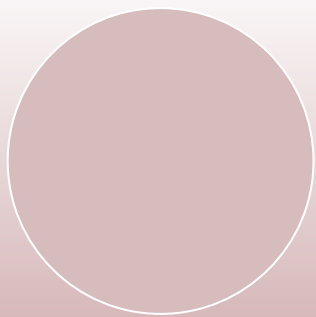
<b>экстремальная ситуация кризиса в профессиональной деятельности, смена мотивов, ценностей, потеря смысла;</b>	<b>разрушение целостности образа себя как профессионала, растерянность, застой, установка на худший исход;</b>	<b>расширение сознания, выход за пределы ситуации, анализ ее в более широком контексте, переоценка смыслов;</b>	<b>обучение психотехнологиям смыслов творчества, саморегуляции, рефлексии;</b>
<b>Сверхэкстремальная ситуация;</b>	<b>утрата социального статуса, потеря трудоспособности, распад личности профессионала;</b>	<b>поиск нового шанса в безвыходных условиях, оптимистическое толкование своей профессиональной ситуации;</b>	<b>обучение техникам профессионального самосохранения, и самовосстановления ;</b>

СЛАГАЕМЫЕ  
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

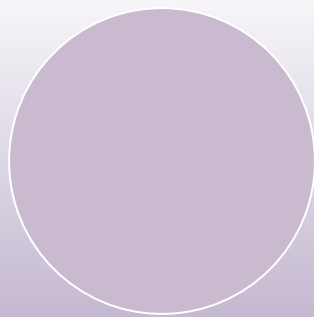




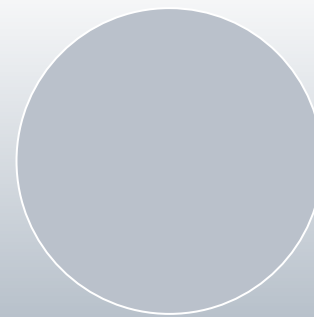
# ПРОФЕССИОНАЛИЗМ



Результативность



Эффективность



Продуктивность



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ - НАЛИЧИЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ, ИТОГОВ ТРУДА,  
КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ  
ПОЗИТИВНЫМИ  
(ЗАПЛАНИРОВАННЫМИ) И  
НЕГАТИВНЫМИ (НЕОЖИДАННЫМИ).

Воспитатель стремится  
получить позитивные  
результаты в  
воспитанности детей

вследствие своих  
профессиональных ошибок  
сталкивается с негативными  
результатами в виде  
снижения мотивации, уровня  
притязаний воспитанников.

ПРОДУКТИВНОСТЬ - НАЛИЧИЕ  
ПРОДУКТА ТРУДА,  
СООТВЕТСТВУЮЩЕГО  
НЕОБХОДИМЫМ СТАНДАРТАМ В  
ПРОФЕССИИ



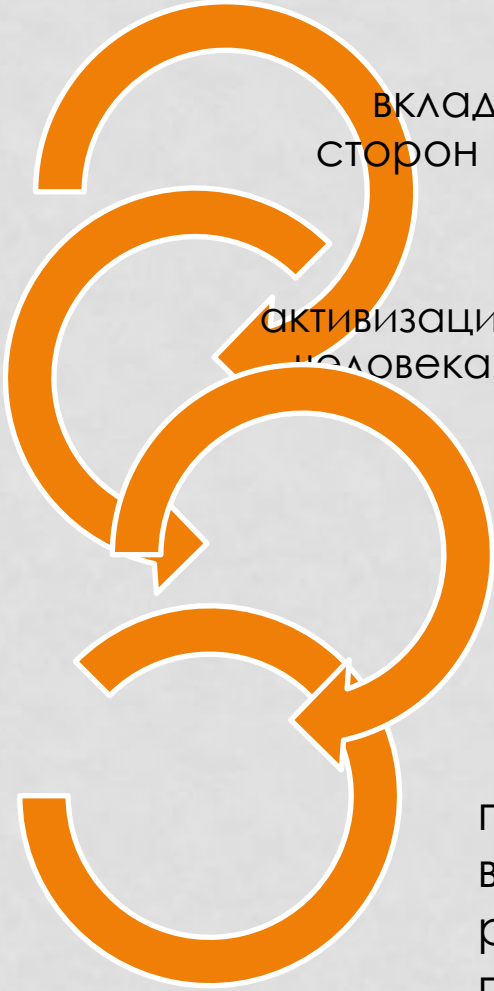
не  
социализированный

ГОТОВНОСТЬ К ШКОЛЕ

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОПРЕДЕЛЯЮТ ЛИБО КОЛИЧЕСТВОМ ЗАТРАТ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОГО РЕЗУЛЬТАТА, ЛИБО РЕЗУЛЬТАТОМ, ПОЛУЧЕННЫМ ПРИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ЗАТРАТАХ

- Оптимальность – достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников.
- Оптимальность уже чем эффективность, ибо это не просто достижение поставленной цели, а при минимальных затратах сил и времени работника.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ, ЛИЧНОСТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



вкладываемость человека, вовлеченность разных  
сторон и уровней психики человека в осуществление  
деятельности

активизация не только умственных, когнитивных способностей  
человека, но и отработанность исполнительных операций,  
действий

успех-неуспех в предыдущей  
деятельности

психологическая цена результата по  
величине затрат личностных  
ресурсов, степень напряженности  
психических функций и процессов

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА СВЯЗАНА С РАБОТОСПОСОБНОСТЬЮ ЧЕЛОВЕКА

«вработывание» до  
повышения  
работоспособности

длительность этого  
периода зависит от  
характера работы и  
от квалификации  
исполнителя

## оптимальная работоспособность

The diagram consists of three horizontal arrows pointing to the right, each with a corresponding text box below it. The top arrow is purple, the middle one is green, and the bottom one is brown. The text boxes are white with colored borders matching their respective arrows. The text in the boxes describes the characteristics and goals of each stage of optimal work capacity.

могут быть  
незначительные  
колебания  
продуктивности и  
работоспособности

наблюдается  
максимальная  
мобилизация  
организма и воли

желательно, чтобы  
этот период был  
самым длительным

# ПОЛНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ

появляются признаки  
устомления, от-  
влекаемости, изменения  
характера движений

продуктивность остается  
на том же уровне за счет  
волевого усилия  
человека



# СНИЖЕНИЕ МАКСИМАЛЬНОЙ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

явное снижение работоспособности

продуктивность остается на том же уровне за счет волевого усилия человека

ПОВЫШЕНИЕ ПРОДУКТИВНОСТИ  
ДАЖЕ НА ОСНОВЕ РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ  
УТОМЛЕНИЯ



открылось второе дыхание

ПРОГРЕССИВНОЕ СНИЖЕНИЕ  
РАБОТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗМА И  
ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА В СВЯЗИ С  
РАЗВИТИЕМ УТОМЛЕНИЯ

Эмоциональный срыв

# ФИЗИОЛОГИЯ ТРУДА

## Период выработки

В начале работы происходит сонстройка всех рабочих систем организма

в результате несколько увеличиваются максимальные возможности организма

вследствие чего в большинстве случаев растет производительность

# ПЕРИОД ВЫСОКОГО, СТАБИЛЬНОГО УРОВНЯ МАКСИМАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

стабилизированы

Уровни максимальных  
возможностей,  
производительность,  
Волевое напряжение  
до некоторой степени

в процессе работы имеет место упражняемость

вследствие этого  
может повыситься  
уровень максимальных  
возможностей и  
производительность

Утомление

в этом периоде  
отсутствует

# ПЕРИОД ПОЛНОЙ ИЛИ УСТОЙЧИВОЙ КОМПЕНСАЦИИ

Появившееся утомление

приводит к некоторому снижению максимальных возможностей организма

возможностей организма

еще достаточно, чтобы волевым усилием сохранить производительность труда на прежнем уровне

резервные возможности

начинают убывать

# ПЕРИОД НЕУСТОЙЧИВОЙ КОМПЕНСАЦИИ

«конечный порыв»

Утомление нарастает в результате чего продолжает снижаться уровень максимальных возможностей.

волевое напряжение испытывает колебания в интенсивности. в результате несколько увеличиваются максимальные возможности организма

снижение «резервных возможностей»

волевым напряжением человек сохраняет высокий уровень производительности труда

# ПЕРИОД УСТОЙЧИВОГО СНИЖЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.

Усиливавшееся утомление

снижает  
максимальные  
возможности

Человек волевым усилием

не в состоянии  
сохранять заданный  
уровень  
производительности

даже в короткие  
интервалы времени



# РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЗАВИСИТ ОТ РЯДА ФАКТОРОВ

от состояния  
мотивации и  
направленности  
личности

от способностей и от  
умения человека  
мобилизовать свои  
возможности

от функциональных  
состояний и от  
величины резервных  
возможностей

здоровья

от  
профессионального  
опыта

выносливости  
человека

уровня развития

пластичности

устойчивости  
специальных  
знаний, умений,  
навыков

от тренируемости, то есть от  
возможности выполнять работу при  
различных функциональных состояниях,  
как бы невзирая на них

# ГИГИЕНИСТЫ ДОКАЗАЛИ, ЧТО РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЛЮДЕЙ КОЛЕБЛЕТСЯ В ТЕЧЕНИЕ СУТОК

в 5-6  
часов,  
11-12,  
16-17,  
20-21,  
24-1  
часы

подъем наблюдается

2-3  
часа,  
9-10,  
14-15,  
18-19,  
22-23  
часа

спад наблюдается

# РАБОТОСПОСОБНОСТЬ КОЛЕБЛЕТСЯ ТАКЖЕ В ТЕЧЕНИЕ НЕДЕЛИ



В ПОНЕДЕЛЬНИК

- человек проходит стадию вработывания



Во вторник, среду, четверг

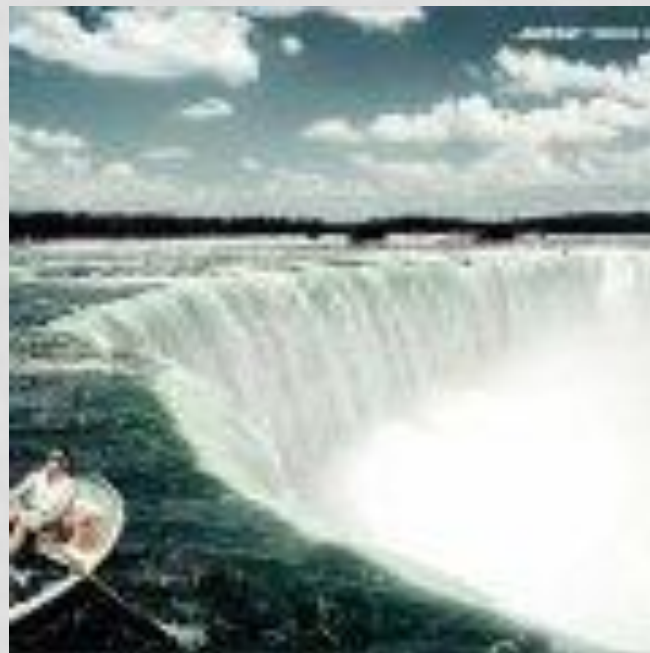
- наиболее устойчивая работоспособность



В ПЯТНИЦУ И СУББОТУ

- работоспособность снижается, может развиваться утомление

ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
САМОСОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕКУ  
ВАЖНО ВЛАДЕТЬ И  
СООТВЕТСТВУЮЩИМИ ПРИЕМАМИ,  
СРЕДСТВАМИ, СТРАТЕГИЯМИ



- – создание оптимистической профессиональной перспективы, образа профессионального будущего, усиление авторства своей профессиональной жизни даже в сложных обстоятельствах, следование своему плану несмотря на отвлекающие обстоятельства; поддержание у себя позитивной Я-концепции себя как профессионала, позитивное истолкование своей профессиональной ситуации, акцент на своих достижениях, усиление своих положительных качеств, сглаживание негативных;

- – смыслотворчество как вычерпывание новых смыслов своей трудовой и профессиональной деятельности;
- – внутренняя личностная ответственность (внутренний локус контроля, интернальность) за свое психическое и физическое здоровье;
- – внутренняя диалогичность личности и профессионала, способность вести внутренний диалог с собой, когда любая профессиональная и социальная ситуация рассматривается с разных точек зрения, которые могут и не совпадать;

- – способность жить в ладу, в согласии с самим собой, внутренняя гармония, сбалансированность противоречивых (амбивалентных) установок и влечений; принятие реальных факторов своей профессиональной жизни, которые нельзя изменить; распознавание тех жизненных и профессиональных проблем, которые в данный момент трудно разрешить и которыми сейчас заниматься несвоевременно;



- – умение понять себя как индивидуальность, самобытность и, при внесении изменений в свою жизнь действованиe не вопреки своей индивидуальности, а в союзе с ней;
- – установка на творчество даже в малоподходящих для этого условиях («выживание через творчество»);
- – умелое сочетание чужого опыта самосохранения и опыта других профессиональных ситуаций, которые повышают профессиональную самооценку, с учетом этого выработка своего индивидуального подхода, стиля;

- – владение приемами самовосстановления (физического и психического) после перегрузок.
- – выработка у себя индивидуальной системы адекватных средств преодоления нежелательных состояний, защиты от враждебных обстоятельств;
- – владение приемами саморегуляции и нормализации уровня работоспособности, устранения последствий профессионального утомления, для чего использование соотношения приемов активации и релаксации, мобилизации и расслабления, труда и отдыха;

- – профилактика профессиональных кризисов, срывов, сбоев (разрывов в профессиональной биографии), подход к каждому изменению обстоятельств как новому шансу оттачивания своего профессионализма (психологи отмечают ответственность человека не только за содеянное, но и за упущенные возможности);
- – предвидение психологических потерь в случае вынужденной смены работы, для чего в ходе самоотражения восстановление сил и мысленные поиски для себя новой профессиональной «ниши»;
- – предупреждение возможных деформаций личности в своей профессии;

- – предупреждение потери смысла труда и жизни после сбоев, кризисов за счет постоянного смыслотворчества;
- – изучение своего профессионального опыта и его ошибок, своевременное распознавание у себя тревожных симптомов будущих ошибок, связанного с этим накопления стрессов;
- – исключение из своей жизни саморазрушающих и самопоражающих стратегий поведения (продлить жизнь – это значит хотя бы не укорачивать ее);

- – сознательное погашение в себе патогенного мышления (обида, зависть, страх, ревность и др.) и укрепление саногенного мышления (Ю.М. Орлов) с позитивным подходом к своим возможностям;
- – умение предотвратить внутренний конфликт в себе между социальной и индивидуальной профессиональной нормой, то есть требований общества и своего отношения к ним; одним из путей этого преодоления является нахождение точек соприкосновения социальных и индивидуальных норм (из выступления по радио: «мы приняли эти стандарты и сделали так, чтобы они нам понравились»);
- – умение использовать конструктивные стратегии «совладания» с трудными обстоятельствами жизни,

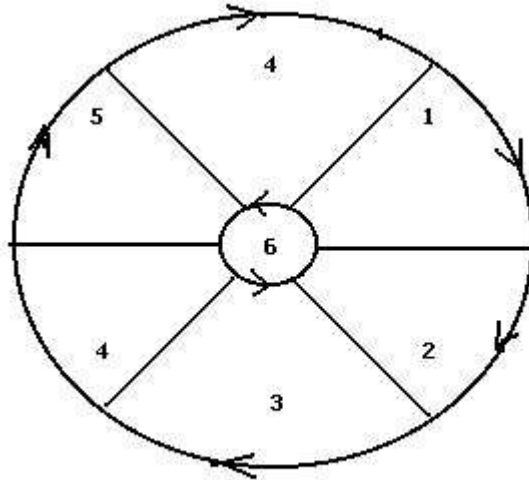
# Е . И . ГОЛОВАХА «ЖИЗНЕННАЯ ПЕРСПЕКТИВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ»

- Если человек ожидает утраты и неудачи и при этом в арсенале программных событий не находит того, что могло бы предотвратить или преодолеть последствия ожидаемых потерь, его жизненная перспектива утрачивает положительную релятивную функцию и может дезорганизовать поведение.

# СПЕЦИАЛИСТЫ ПО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ВЫДЕЛЯЮТ ШЕСТЬ ОСНОВНЫХ ЕГО ФУНКЦИЙ:

- 1) постановка целей;
- 2) планирование;
- 3) принятие решений;
- 4) реализация и организация;
- 5) контроль;
- 6) информация и коммуникация.

ОСНОВНОЕ ПРАВИЛО  
САМОМЕНЕДЖМЕНТА ЗАКЛЮЧАЕТСЯ  
В ТОМ, ЧТО ВОКРУГ ШЕСТОЙ  
ФУНКЦИИ ВРАЩАЮТСЯ ВСЕ  
ОСТАЛЬНЫЕ.





# ВЫБЕРИТЕ ПЯТЬ ПРИЧИН ВРЕМЕННЫХ ПОТЕРЬ ИЗ 30

- 1. Нечеткая постановка цели.
- 2. Отсутствие приоритетов в делах.
- 3. Попытка слишком много сделать за один раз.
- 4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
- 5. Плохое планирование трудового дня.
- 6. Личная неорганизованность, "заваленный" письменный стол.
- 7. Чрезмерное чтение.
- 8. Скверная система досуга.
- 9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
- 10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.

- 11. Недостатки кооперации или разделения труда.
- 12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
- 13. Незапланированные посетители.
- 14. Неспособность сказать "нет".
- 15. Неполная, запоздалая информация.
- 16. Отсутствие самодисциплины.
- 17. Неумение довести дело до конца.
- 18. Отвлечение (шум).
- 19. Затяжные совещания.
- 20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.

- 21.Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
- 22.Болтовня на частные темы.
- 23.Излишняя коммуникабельность.
- 24.Чрезмерность деловых записей.
- 25.Синдром откладывания.
- 26.Желание знать все факты.
- 27.Длительные ожидания(например, условленной встречи).
- 28.Спешка, нетерпение.
- 29.Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
- 30.Недостаточный контроль за перепорученными делами.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ  
ВОСПИТАТЕЛЯ КАК ФАКТОР  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ДОЛГОЛЕТИЯ