

Тема №6. Психофизиологические особенности работника

- 5.1. Состояние работника в труде.
- 5.2. Гендерные особенности трудовой деятельности.
- 5.3. Возрастные особенности работника.
- 5.4. Способности человека как фактор успешности труда.
- 5.5. Влияние состояния здоровья на эффективность труда.

5.1. Состояние работника в труде

Психическое состояние человека — это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной производственной ситуацией.

В процессе трудовой деятельности возникают многообразные психические состояния. Их можно различать по двум основным признакам.

1. Признак длительности

– *относительно устойчивые* и длительные по времени состояния (удовлетворенность или неудовлетворенность работой, заинтересованность трудом или безразличие к нему и т. п.);

– *временные, ситуативные, быстропроходящие* состояния, которые возникают под влиянием разного рода неполадок в производственном процессе или во взаимоотношениях рабочих;

– состояния, возникающие *периодически* в ходе трудовой деятельности. Например, предрасположенность к работе, пониженная готовность к ней, вработывание, повышенная работоспособность, утомление, скука, сонливость, апатия, повышенная активность, конечный порыв и т. п.

2. Уровень напряжения

– *умеренное напряжение* как нормальное рабочее состояние, возникающее под мобилизующим влиянием трудовой деятельности;

– *повышенное напряжение*, которое сопровождает деятельность, протекающую в экстремальных условиях. Умеренное напряжение способствует работе в оптимальном режиме.

Оптимальный режим работы осуществляется в комфортных условиях, при нормальной работе технических устройств. Труд в оптимальном режиме характеризуется высокой надежностью и эффективностью.

Экстремальные условия — неблагоприятные условия, требующие от работающего максимального напряжения, повышенного волевого усилия. Неблагоприятными факторами на производстве являются:

1) физиологический дискомфорт, т. е. несоответствие условий труда нормативным требованиям;

2) биологический страх;

3) дефицит времени на обслуживание или принятие решения;

4) повышенная трудность задачи;

5) повышенная значимость ошибочных действий;

6) наличие барьеров взаимопонимания;

7) дефицит информации для принятия решения;

8) перегрузка информацией;

9) конфликтные условия, т. е. условия, когда выполнение одного из них требует осуществления действий, противоречащих выполнению другого условия.

Ряд состояний напряжения работника, наиболее характерных для отрасли и которые создают серьезные проблемы производства:

1. Состояние утомления. Оно сопровождается уменьшением производимой работы. Признаками утомления являются: *чувство слабосилия* (снижение работоспособности), *расстройство внимания, расстройство органов чувств, нарушения в двигательной (моторной) сфере, дефекты памяти и мышления, ослабление воли, сонливость*. Подверженность утомлению зависит от таких индивидуальных особенностей человека, как физическое развитие и состояние здоровья, возраст, интерес и мотивация, волевые черты характера.

2. Состояние монотонности. Понятие монотонности связывается с трудом по выполнению однообразных и кратковременных операций. В условиях монотонного труда человек может переживать чувства усталости, сонливости, испорченности настроения и т. д.

3. Эмоциональное напряжение, стресс. Можно выделить *пять основных типов поведения* в состоянии эмоционального напряжения:

– *напряженный тип* — проявляется в общей заторможенности, замедленности, скованности выполнения рабочих функций. Представители этой группы судорожно сжимают рукоятки управления, кусают губы, лицо перекошено, внимание их приковано к пульту управления;

– *уклоняющийся (трусливый) тип* — проявляется в сознательном уклонении от выполнения своих функций. В отдельных случаях наблюдается некоторая пассивность и стремление оградить себя от вмешательства в ход событий;

– *тормозной тип* — характеризуется полной заторможенностью действий, возникающей при воздействии необычных и ответственных обстоятельств;

— *агрессивно-бесконтрольный*. При возникновении стрессовой ситуации для данного типа личности характерна агрессия, аффективные срывы, бессмысленность и бесконтрольность действий, что усугубляет состояние управляемой им системы, ускоряя этим наступление катастроф и аварий;

– *прогрессивный*. Он характеризуется боевым задором, повышенной работоспособностью, минимальной затратой сил.

5.2. Гендерные особенности трудовой деятельности

Пол делит человечество на две половины. Традиционно различия между мужчинами и женщинами связывают главным образом с их морфологическими особенностями.

Новые двигательные и интеллектуальные задачи, как правило, лучше решаются мужчинами, но активность женщины (психомоторная и интеллектуальная) чувствительнее к внешним воздействиям, поэтому они быстрее и с большим успехом поддаются научению. Это позволяет женщинам трудиться на производстве не менее успешно.

Исследования показывают, что по результативности трудовой потенциал среднестатистического мужчины и среднестатистической женщины принципиально не отличается. *Отличия наблюдаются в способах выполнения работы, мотивации, удовлетворенности условиями труда и т. п.*

5.3. Возрастные особенности работника

Различают *четыре* жизненных цикла человека, обычно влияющих на состояние и изменение его трудового потенциала:

1. Молодежь с начала трудоспособного возраста до 21–22 лет. В этот период человек принимает одно из главных жизненных решений, определяя:
– кем быть?, сколько времени посвятить учебе?, к какой социальной группе принадлежать? Формируются способности и потребности личности, мотивация труда, направленность и стремления, цели и установки на их реализацию, т. е. *образ профессионального пути.*

2. Возрастная группа от 21–22 до 30 лет (после получения профессионального образования). В этот этап происходят значительные изменения в жизни личности:
– человек вступает в общественное производство;
– частично (как работник) он отказывается от собственных интересов и подчиняется интересам производства и социальных групп, в которые входит;
– заканчивается процесс первичной адаптации в системе общественного производства, к своей профессии;
– формируется устойчивый трудовой потенциал.

Если человек к 30 годам не определился с профессией, это может иметь трагические следствия для его судьбы не только профессиональной, трудовой, но также личностной и семейной.

3. Возрастная группа от 30 до 50 лет. Специфика данного периода заключается в следующем:

социально-профессиональная стабильность; зрелость трудового потенциала; профессионализм, который позволяет трезво оценивать свои возможности; обретение стабильного чувства собственного достоинства.

Физическое здоровье в сочетании с высоким профессионализмом, знанием жизни и «правил игры» социальных институтов, в которые он интегрирован в этот возрастной период, позволяют человеку выдерживать сильное напряжение и нагрузки, брать на себя максимальную ответственность. Разумеется, речь идет о среднестатистическом варианте, без учета многообразия направленности, энерго-мотивационных характеристик людей и т. п.

«В последние годы в российском обществе создается культ «успеха», молодости и богатства, мобильности и независимости. Это создает серьезные проблемы четвертой рассматриваемой нами возрастной группы — работников старше 50 лет. Изменилось направление воздействия явления, названного в социологии «эйджеризм», дискриминации, осуществляемой одной или несколькими возрастными группами по отношению к другим возрастным группам. Если раньше, в период господства «клики старых джентльменов» (как называли руководство СССР на Западе), в нашей экономике и социальной жизни были дискриминированы молодежь и люди среднего возраста, то в настоящее время — группа старшего возраста».

Эйджеризм (ageism) — процесс или выражение идей, в которых стереотипы относительно людей или их дискриминация основаны на возрасте. Эйджеризмом обычно называют действия, направленные против пожилых людей.

Это далеко не всегда обоснованно.

Если подходить к проблеме с точки зрения возможностей данной возрастной группы, картина не однозначна по ряду причин.

Во-первых, старость и старение — не только биологическое, но социальное и психологическое явление.

Во-вторых, начало социальной и психологической старости может не совпадать с началом биологического старения.

В-третьих, на трудоспособность влияет конкретная сфера труда человека, его потребности и мотивация.

Динамика трудового потенциала в возрасте от 50 лет и старше не одинакова: можно выделить как минимум две группы людей, различающихся по состоянию трудового потенциала.

К *первой группе* можно отнести группу пожилых людей, трудоспособность которых вследствие психофизиологического старения прогрессивно снижается. Ухудшаются его сенсорно-моторные характеристики, творческие возможности, снижается профессиональная самооценка, удовлетворенность трудом и, как следствие, результативность. Падает интерес к работе, человек начинает планировать перспективу ухода из общественного производства на пенсию и реализует это.

Вторая группа, несмотря на возраст, характеризуется сохранным трудовым потенциалом, который обогащается за счет высокой само оценки, уважения со стороны окружающих, коллег. Результативность их труда не снижается за счет появления и активизации элементов, обеспечивающих *деловой потенциал*. Этими элементами являются:

- обретение опыта совместной деятельности;
- способность к принятию решений;
- умение нести ответственность за принятые решения;
- владение искусством организовать и планировать свою деятельность.

Если такого работника обстоятельства не вынуждают уходить из системы производства (что стало нередким сегодня), трудовой потенциал его полноценно функционирует.

Анализируя различные стадии жизни личности и закономерности развития деловой карьеры, Дуглас Т. Холл построил модель стадий ее развития. В течение первой стадии значительное место занимает *поиск*. Начиная карьеру работник ищет себя и проходит период самоанализа и апробирования различных ролей. На протяжении этого периода человек, как правило, несколько раз меняет работу и вообще на данный период является очень нестабильным и относительно непродуктивным.

На протяжении второго периода, названного *становлением*, работник начинает определять свое место и начинает испытывать потребность в тесных отношениях с коллегами. Этот период является обычно периодом роста успехов в карьере.

Третья стадия — *стадия поддержания* наступает тогда, когда развитие человека приостанавливается на некоем продуктивном плато, и он начинает испытывать потребность оставить что-то следующему поколению. Эта потребность побуждает человека взять на себя роль наставника по отношению к младшим подчиненным.

Последняя стадия — *спад* — не нуждается в объяснении. Человек испытывает потребность ощущать осмысленность или целостность прожитой жизни.

В последние годы по причине сокращения продолжительности жизни, особенно мужского населения, господства кадровой политики эйджеризма, снизились ожидания относительно использования опыта старшего поколения, что может привести к решительным изменениям ожиданий на каждой стадии трудовой карьеры человека.

5.4. Способности человека как фактор успешности труда.

Способности — это «такая часть структуры личности, которая, актуализируясь в конкретном виде деятельности, определяет качество последней».

Процесс овладения профессией работника представляет из себя превращение его способностей в одну из форм связи личности с обществом.

Возникает вопрос: если у человека нет соответствующих способностей, то он и мечтать не может о том, чтобы освоить профессию, к которой его не предназначил Бог?

Все не так просто. Исследования ученых и практический опыт управления людьми говорят о возможности такого явления, как компенсация.

Компенсация — это появление способности к успешному выполнению конкретной деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет более высокого развития других.

Существует ряд классификаций профессий по их психологической общности, сходности психофизиологических требований, которые они предъявляют к личности. Наиболее употребительной является систематизация, предложенная Е. А. Климовым:

1. Биономические профессии (связанные с системой человек-природа).
2. Технономические (человек-техника), связанные с конструированием и обслуживанием различного рода технических устройств.
3. Социономические (человек-человек), связанные с необходимостью постоянно вступать в межличностные контакты и осуществлять организаторскую деятельность.
4. Сигнономические (человек — знаковая система).
5. Артономические (система «человек — художественный образ»).

5.5. Влияние состояния здоровья на эффективность труда.

Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье как гармоничное единство биологических, физиологических и психологических функций обуславливающих полный физический, душевный социальный комфорт, а также возможность оптимального участия человека в различных видах социально трудовой жизни.

Биологический уровень отвечает за физическое благополучие работника.

Психологический уровень создает уникальные возможности для непохожести одного человека на другого.

Физиологический и психологический уровни, тесно связанные между собой, осуществляются только при таких социальных обстоятельствах, которые создают возможность активной самореализации.

Таким образом, здоровье человека является естественной основой трудового потенциала работника.

Здоровье обеспечивает высокие результаты деятельности, благоприятные условия найма и относительно высокий уровень удовлетворенности работников процессом труда.