**Зміст**

Вступ

1. Історія розвитку психології праці

2. Основна проблематика психологія праці

3. Проблеми професійного самовизначення

Список використаних джерел

**Вступ**

Психологія безпеки праці є відносно мало вивченою областю наукового дослідження і практичного вживання і представляє собою один з розділів психології праці.

Завдання психології праці - сприяти тому, аби трудова діяльність легшала, безпечніше, доставляла більше радості, аби людські відносини на підприємстві ставали гармонійніші, а відношення до праці як можна свідомішим і активнішим.

Психологія праці вирішує цю загальну задачу специфічно, а саме – дорогою вивчення так званих психічних чинників. Під психічними чинниками розуміють психічні явища, регулюючу поведінку і діяльність людини: його увагу, відчуття, емоційне життя, мислення, волю і ін. Ці явища добре відомі з практики, і грають важливу роль в формуванні відношення до праці, в підвищенні ефективності трудовий діяльності. Усередині психології праці самостійно досліджуються проблеми безпеці праці. Психологія безпеки праці - це вживання психологічних знань в області охорони праці. Як для психології праці взагалі, так і для психології безпеки праці особливо характерна необхідність співпраці з іншими науками, що діють в тій же області. Охорона праці включає такий комплексний круг проблем, де поєднуються проблеми професійної підготовки, техніки, технології виробництва, охорона здоров'я і техніка безпеки. Вживання знань психології може привести до успіху лише тоді, коли вони органічно входять в єдину систему заходів щодо охорони праці.

**1. Історія розвитку психології праці**

Фізіологія і психологія праці як самостійні наукові дисципліни почали розвиватися в кінці XІX — на початку XX століть. Передумовами їх розвитку були:

- досягнення досить високого рівня розвитку загальної фізіології і загальної психології, нагромадження значного експериментального матеріалу щодо індивідуальних відмінностей людей за чутливістю аналізаторів, прояву психічних функцій тощо;

- стрімкий розвиток продуктивних сил, впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво, зростання аварійності і травматизму працівників, що потребувало раціоналізації трудових процесів, обгрунтованого професійного добору кадрів.

Проте ідеї вивчення методів праці з урахуванням наукових даних про людину мають давню історію. Так, ще Галілео Галілей зробив спробу застосувати математичний апарат для вивчення рухів людини.

При цьому він виявив фактор втоми, який ускладнює використання математичних методів під час вивчення трудових процесів.

У 1666 році де ля Гір встановив зв’язок між масою людини та її фізичною силою. Він визначив, що без шкоди здоров’ю людина може пересувати по горизонтальній поверхні вантаж масою до 65 кг, переносити по похилій площині до 70 кг.

Спробу вивчати методи праці робили французький промисловець М. Перроте (1760 р.) та англієць Чарльз Беббідж (1830 р.).

У Франції 1849 року було видано книгу «Керівництво з вибору професії», в якій аналізувалися професії та властивості, необхідні людині для успішного оволодіння ними.

Наприкінці XIX — на початку XX століття виходять у світ друковані праці з практичного використання наукових даних для організації трудової діяльності та підвищення її продуктивності. Найвідомішими на той час були дослідження Ф. Тейлора, який поряд з організацією праці та управління розглядав фізіологічні й психологічні питання, зокрема такі: професійний відбір, нормування праці, система оплати, пристосування інструмента до працівника. Реалізована на виробництві система Тейлора була спрямована на раціоналізацію трудових рухів, виключення зайвих рухів, підвищення темпу роботи до рівня, який забезпечував би максимальну продуктивність праці.

На першому етапі (до середини 30-х років ХХ століття) фізіологи досліджували умови найбільш економного витрачання нервово-мозкової і м’язової енергії, закономірності, пов’язані з розвитком втоми, відпочинком, темпом роботи. Серед дослідників психофізіологічної природи трудової діяльності особливе місце посідають: у США — У. Етуотер (досліджував енергетику людського організму при м’язовій роботі); у Франції — Марей (розробив способи запису і зображення рухів) та Ж. Амар (досліджував фізіологічні зрушення в організмі працівника під впливом фізичних навантажень); у Німеччині — Е. Атцлер (досліджував витрати енергії працівника залежно від умов конкретного робочого місця і запропонував методи фізіологічної раціоналізації праці) та психолог Заксенберг (проводив психологічний аналіз трудових процесів); у Росії — І. М. Сєченов (досліджував рефлекторну сторону м’язової діяльності, тобто центрально-нервові механізми регуляції праці, трудові рухи, втому та відпочинок) і М. М. Шатерников (вивчав енергозатрати організму при різних роботах, у тому числі при розумовій роботі).

На розвиток фізіології і психології праці значний вплив справило впровадження Г. Фордом конвеєрно-потокової системи виробництва, що базується на розчленуванні виробничого процесу на якомога простіші елементи. Наслідком такого розчленування є монотонність праці, яка призводить до специфічних психічних станів працівника, знижуючи ефективність його діяльності. Ці труднощі спонукали до вивчення психофізіологічних проблем праці.

Паралельно з тейлоризмом у багатьох країнах, насамперед у США й Німеччині, розвивалась індустріальна психотехніка. Цей процес припав на початок XX століття (до Першої світової війни). Якщо тейлоризм виходив з безпосередніх завдань техніки та фізичної витривалості людини, то психотехніка виросла з психології. Основним її завданням було практичне використання психології в економіці й промисловості. Термін «психотехніка» запропонував 1903 року німецький філософ і психолог В. Штерн. Проте найбільший внесок у розвиток психотехніки зробив Г. Мюнстерберг. Він зазначав, що наукова робота зосереджена на вивченні машин, на різних умовах економічного успіху. Тим часом не береться до уваги, що ніяка господарська робота не може бути виконана без участі людини, а психофізичний апарат останньої потребує докладного дослідження з погляду господарських інтересів. У таких працях, як «Психологія і економічне життя», «Основи психотехніки» Мюнстерберг виокремлює соціальну, господарську, медичну, правову психотехніку, а також вказує на можливості використання експериментальної, диференціальної психології в різних сферах практичного життя. Це сприяло тому, що згодом термін «психотехніка» закріпився за тією галуззю прикладної психології, яку називають психологією праці. Основними проблемами психотехніки Мюнстерберг вважав:

- вибір найбільш придатних людей для певних економічних дій;

- досягнення найвищої продуктивності праці за допомогою психотехнічних засобів;

- досягнення бажаних психічних ефектів за рахунок економічних процесів, в яких найважливіше місце посідає психічний вплив на особистість.

Г. Мюнстерберг у 1912 р. вперше провів психологічний експеримент з метою виявлення психофізіологчних даних людини і отримання об’єктивної характеристики її відповідності вимогам роботи. На основі цих досліджень була розроблена методика проведення психотехнічного тестування для цілей професійного відбору. Мюнстерберг застосував також метод поелементного вивчення психологічних функцій — уваги, швидкості реакцій, асоціативних здібностей, швидкості рухів, використовуючи різні психотехнічні апарати і прилади. Аналогічні дослідження проводили психологи Парсон (США), Меде і Отто Ліпман (Німеччина).

Видатними представниками психотехніки були також Ф. Гізе, Д. Древер, Е. Штерн.

Психотехніка вирішувала проблеми професійного відбору та професійної консультації на основі вивчення індивідуальних характеристик людини за допомогою тестів. Крім того, надавалося значення дослідженню таких проблем, як втома, монотонність, пристосування техніки до психічних особливостей людини, професійне навчання.

Серед питань, які вивчалися в цей період, не було досліджень соціально-психологічних факторів. Хотторнські дослідження, проведені Елтоном Мейо 1924 року, забезпечили певну комплексність у вивченні проблем організації праці. Вони, зокрема, показали, що соціально-психологічні фактори (психологічний клімат, неформальні стосунки працівників) можуть перекривати ефект інших факторів. Було доведено також, що вплив різних факторів на особистість має сумарний характер і виявляється в її ставленні до роботи.

Найбільш інтенсивно окремі напрямки фізіології і психології праці почали розвиватися після Другої світової війни. Цими дослідженнями почали займатися спеціальні інститути, лабораторії, консультативні організації. Так, у Німеччині було створено Раду з організації господарства, в системі якої був інститут фізіології праці ім. М. Планка. Серед відомих фізіологів з праці слід назвати Г. Лемана, твір якого «Практична фізіологія праці» не втратив своєї актуальності і сьогодні. У Франції було створено Науково-дослідний центр фізіології праці та Науково-дослідний центр психотехніки. Інститути охорони та гігієни праці було створено у Празі, Братиславі, Варшаві.

В 1949 р. в Англії було організовано ергономічне дослідницьке товариство, а в 1957 р. у США — Товариство з вивчення людського фактора. В 1961 р. було створено Міжнародну ергономічну асоціацію, яка об’єднала вчених більш ніж тридцяти розвинутих капіталістичних країн. Серед ініціаторів створення товариства були такі відомі спеціалісти з інженерної психології і психології праці, як У. Хік, О. Ендхольм, П. Фіттс та інші.

Основоположником фізіології і психології праці справедливо вважається І. М. Сєченов (Росія). Розробляючи теоретичні основи науки про працю, він першим поставив питання про використання наукових даних, що стосуються людини, для раціоналізації праці. Серед основних праць Сєченова із зазначених проблем до найбільш значних належать «Нарис робочих рухів людини», «Фізіологічні критерії для встановлення тривалості робочого дня», «Участь нервової системи в робочих рухах людини», «До питання про вплив подразнення чутливих нервів на м’язову роботу», «Елементи думки». Сєченов вперше обгрунтував коркову теорію втоми, необхідність нормування навантажень на конкретні м’язові групи, ввів поняття активного відпочинку як ефективного засобу підвищення і збереження працездатності людини, вивчав роль психічних процесів у виконанні трудових актів, поставив питання про формування трудових навичок тощо.

Розвиток фізіології і психології праці пов’язаний також з іменами таких видатних вчених, як І. П. Павлов, М. Є. Введенський, О. О. Ухтомський, П. К. Анохін, В. М. Бехтерев, М. І. Виноградов та інші.

Так, І. П. Павлов розробив вчення про умовні рефлекси, динамічний робочий стереотип, вищу нервову діяльність та її типи, дві сигнальні системи дійсності, заклавши теоретичний фундамент фізіології і психології праці.

М. Є. Введенський обгрунтував явища функціональної рухливості (лабільності) і парабіозу, які мають важливе значення для розуміння механізмів засвоєння ритму та розвитку втоми.

О. О. Ухтомський розробив вчення про домінанту, яка визначає спрямованість поведінки, думки та діяльності людини, є фізіологічною основою уваги й мислення.

П. К. Анохін, розвиваючи рефлекторну теорію І. П. Павлова, розробив вчення про функціональну систему, яка реалізує мету діяльності, що набирає вигляду моделі, образу.

М. І. Виноградов досліджував фізіологічні основи трудових процесів, зокрема вивчав функціональні зрушення в роботі фізіологічних систем організму працівника, взаємозв’язок і взаємозалежність між вправою і втомою.

З ім’ям Бехтерева пов’язані дослідження індивідуальної і колективної психіки людей, обгрунтування впливу соціальної психіки на поведінку людей і відносини між ними. В організованому ним 1918 року в Петрограді Інституті вивчення мозку і психічної діяльності в лабораторії праці експериментально вивчався вплив праці на особистість та її нервово-психічний стан, досліджувався взаємозв’язок між професійною придатністю і продуктивністю праці людини. Ним разом із співробітниками був розроблений проект створення ергологічного інституту для комплексного вивчення трудової діяльності. Розвиваючи ці ідеї, В. М. М’ясищев запропонував створити наукову дисципліну — ергологію, тобто вчення про працю людини.

У 1920 році було організовано Центральний інститут праці (Москва), де розроблялися проблеми раціоналізації трудової діяльності і прийомів навчання з урахуванням біологічних і психологічних особливостей людини.

Суттєвий внесок у розвиток фізіології праці зробили такі вчені-психофізіологи, як М. О. Бернштейн, К. Х. Кекчеєв, В. В. Єфімов, К. М. Корнілов, О. А. Єрманський. Зокрема, О. А. Єрманський висунув теорію «фізіологічного оптимуму», яка підтверджується сучасними дослідженнями, а М. О. Бернштейн вивчав закономірності використання рухового апарату людини з позицій біомеханіки.

У 1921 році було організовано Всеукраїнський інститут праці, в якому великого значення надавали проблемам психофізіології праці, професійного відбору та наукової організації праці у вузах. На великих підприємствах промисловості і транспорту створювалися психофізіологічні та психотехнічні лабораторії, головним завданням яких був професійний відбір, а також вивчення виробничої втоми. Переважно досліджували важку працю та її вплив на обмін речовин, функції дихання й кровообігу робітників. Питання оптимізації та нормування розумової праці не розроблялися. Психотехнічний період тривав до середини 30-х років минулого століття.

Помітний внесок у розвиток психотехніки у 20—30-х роках зробили І. М. Шпільрейн, С. Г. Гелерштейн, М. В. Петровський та ін.

Із середини 30-х і до початку 50-х років дослідження в галузі фізіології і психології праці не виходили за межі лабораторій і не застосовувалися на виробництві. Певним поштовхом до розвитку цих досліджень стали Перша всесоюзна конференція з питань фізіології праці (1953 р.) та Всесоюзна нарада з питань психології праці (1957 р.), під час яких було намічено нові напрямки розробки питань фізіології і психології праці.

Протягом 60—70-х років вивчення проблем фізіології і психології праці стає органічною складовою роботи з наукової організації праці. У цей період значно розширилися дослідження відповідних питань в інститутах гігієни праці і професійних захворювань, інститутах психології, педагогіки, різних відомчих наукових установах. Значний внесок у розвиток фізіології праці зробили С. О. Косилов, З. М. Золіна, В. В. Розенблат, С. М. Горшков, М. А. Грицевський, Ю. В. Мойкін, Л. А. Леонова, В. І. Медведєв та інші.

Розвиток психології праці пов’язується з іменами таких вчених-психологів, як Б. Г. Ананьєв, М. Ф. Добринін, Є. О. Климов, Г. С. Костюк, М. Д. Левітов, О. М. Леонтьєв, Є. О. Мілерян, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн, Д. М. Узнадзе.

Основи інженерної психології, що розглядається як частина психології праці, заклали Б. Ф. Ломов, Б. О. Душков, В. П. Зінченко, В. М. Муніпов, В. Ф. Венда, Г. К. Середа.

В Україні проблеми фізіології та гігієни праці досліджують Київський інститут медицини праці АМН України, Український науково-дослідний інститут промислової медицини, Харківський науково-дослідний інститут гігієни праці і профзахворювань, Донецький науково-дослідний інститут медико-екологічних проблем Донбасу та вугільної промисловості. Такі вчені, як Ю. І. Кундієв, О. О. Навакатикян, Г. Т. Чукмасова та інші досліджують теоретичні і практичні проблеми фізіології і гігієни операторської та розумової праці, вплив факторів виробничого середовища на працездатність і втому працівників тощо. Питання охорони і безпеки праці перебувають у віданні Національного науково-дослідного інституту охорони праці.

**2. Основна проблематика психології праці**

Для розуміння суті сучасної психології праці поважно виділити предмет даної науки, тобто те, що вивчає і намагається перетворити психолог праці. При цьому відразу ж виникає низка запитань. Як співвідноситься предмет психології праці з предметом психології взагалі? Як співвідносяться предмети різних складових психології праці: інженерній психології, психології управління, профорієнтації (професійного самовизначення) і тому подібне з предметом власне психології праці? Дані проблемні питання пов'язані з іншою невирішеною в психології проблемою: що є предмет психології взагалі?

При відповіді на це питання краще скористатися відомим принципом: "Чим складніше дана проблема, тим простіше слід її осмислювати". (Оскільки зайва (часто декоративна) серйозність ще більше ускладнює питання і робить його майже нерозв'язним, хоча і створює ілюзію "серйозної" розмови.) Наприклад, можна було б запитати себе: "Чим принципово відрізняється людина (як носій психіки) від явно неживого предмету (від дошки, столу і тому подібне)?" Можлива відповідь: на будь-яку нашу конкретну дію неживий предмет реагує практично однаково, тоді як людина здатна на непередбачувану реакцію. Людина часто навіть сам не знає, як він відреагує на ті або інші дії, як поведеться в тих або інших ситуаціях, а ось стіл точно "знає", як треба себе вести. Якщо ж стіл (як неживий об'єкт) раптом відреагує інакше, то це буде сприйнято як справжнє диво. Оскільки навіть людина не завжди знає, як він поведеться в певних ситуаціях, то це заставляє його постійно роздумувати про свою можливу поведінку, тобто здійснювати те, що називається "рефлексією", роздумом про свою власну діяльність. При цьому сама рефлексія визначається як "специфічна людська здатність, яка дозволяє йому зробити свої думки, емоційні стани, свої дії і стосунки, взагалі всього себе предметом спеціального розгляду (аналізу і оцінки) і практичного перетворення (аж до самопожертвування в ім'я високих цілей і смерті "за други своя")".

Останніми роками в психології знов помітно підвищення інтересу до теми "субъектности", "суб'єктивності" (Петровський, 1996; Слободчиков, Ісаєв, 1995; Татенко, 1996 і ін.). Навіть сам предмет психології все більше зв'язується з "суб'єктністю". Наголошується навіть деяка зміна парадигми в напрямі "від психіки суб'єкта - до суб'єкта психіки" (Татенко, 1996. С. 12). Як відзначають В.І. Слободчиков і Е.І. Ісаєв, саме феномен рефлексії є "центральним феномен людської суб'єктивності".

Головне, що об'єднує всі психологічні науки - це психічна діяльність людини, яка характеризується, перш за все, своїй суб'єктності, і саме цим людина відрізняється від столу, від дерева, від простіших істот...

Сама суб'єктність при цьому розуміється як:

- готовність виконувати певні дії по-своєму, поступати незаплановано, а у ряді випадків, і непередбачувано, спонтанно;

- готовність до рефлексії своєї діяльності (готовність до усвідомлення своєї спонтанності).

Таким чином, предмет психології праці - це суб'єкт праці, тобто працівник, здібний до спонтанності і рефлексії своєї спонтанності в умовах виробничої діяльності.

Але якщо ми приймаємо таке розуміння предмету психології праці, то відразу ж стикаємося з етичним парадоксом предмету психології праці, яку можна було б сформулювати таким чином: чим більше ми вивчаємо суб'єкта праці (його принципову можливість до спонтанності і рефлексивності), тим більшою мірою ми позбавляємо людину його суб'єктності. Можна виразитися ще різкіше і образно: чим більше ми вивчаємо (пізнаємо) суб'єкта, тим більшою мірою ми позбавляємо його психіки, тобто перетворюємо на легко передбачений в своїх діях "стіл", "стілець", робимо з нього безмозку "худобину", якою абсолютно не потрібна якась там "рефлексія", оскільки все за нього і так вже вирішує психолог або керівник, що користується результатами досліджень і рекомендаціями психолога про те, як "працювати з персоналом". Реальна картина така, що багато керівників і "замовники" лише і чекають від психолога таких рекомендацій, за допомогою яких було б легко управляти працівниками, передбачати будь-які їх реакції на ті або інші дії начальства. Але це створює "прекрасну" основу для маніпуляції, хоча відомо, що саме маніпуляція свідомістю іншої людини - є найстрашніший "гріх".

Ми звертаємо увагу на те, що чисто методологічні роздуми неминуче виводять нас в область етики. В зв'язку з цим доречно звернутися до роздумів відомого психотехніка Р. Мюнстенберга, який ще в 10-і рр. ХХ ст писало про те, що сама психологія не здатна розібратися в своїх цілях, вона може лише пропонувати засоби для реалізації тих і ідей і сенсів, які можна знайти лише у філософії, в етиці і що само "розвиток і прогрес даны лише в тих випадках, коли що-небудь гірше перетворюється на краще"

**3. Проблеми професійного самовизначення**

Проблема професійного самовизначення постає сьогодні перед багатьма людьми: старшокласниками, випускниками шкіл, а також спеціалістами, що стоять перед необхідністю оволодіння іншою професією або змушені шукати нову роботу після закриття (перепрофілювання) підприємств, відомств тощо. Усі вони мають усвідомлювати важливість проблеми своєчасного виявлення задатків і розвитку здібностей, проблеми вибору життєвого шляху відповідно до можливостей особистості.

Щоб знайти себе і правильно визначити своє місце в житті, кожна людина має відповісти на такі запитання:

- Які мої спроможності?

- Які фахівці більш потрібні суспільству, що воно чекає від мене?

- У якому виді діяльності я зможу найповніше розкрити себе?

Ці запитання є взаємопов'язаними: чим більше мрії, нахили, здібності і якості особистості «вписуються» у справу, якій людина вирішила служити, тим більшу користь для суспільства вона зможе принести на своєму робочому місці.

Як же знайти «своє місце» в житті, як правильно вибрати професію, якщо їх багато?

Психолог Є. О. Климов виділив п'ять основних типів професій за принципом ставлення людини до різних об'єктів оточуючого світу.

Перший тип - професії «людина - людина». Вони об'єднують вчителів, вихователів, викладачів вузів та технікумів, лікарів, продавців, спортивних тренерів, менеджерів тощо.

Другий тип - професії «людина - техніка». Це водії авто-та електротранспорту, машиністи потягів, оператори верстатів з програмованим управлінням, інженери, слюсарі, електрозварники тощо.

Третій тип - професії «людина - природа». Представниками цього типу є садівники, лісники, агрономи, лікарі ветеринари, тваринники, меліоратори, геологи, біологи, виноградарі, пасічники.

Четвертий тип - професії «людина - знакова система». До цього типу відносяться ті, хто має справу з різного роду умовними знаками, шифрами, кодами, формулами, мовами: економісти, бухгалтери, коректори, оператори ЕОМ, програмісти, інспектори відділів кадрів, штурмани авіації, перекладачі.

П'ятий тип - професії «людина - художній образ». Цей тип включає архітекторів, фотографів, скульпторів, художників, бутафорів-декораторів, модельєрів, музикантів, співаків, танцюристів, настроювачів інструментів.

Є. О. Климов розробив спеціальну тестову таблицю, що може допомогти зорієнтуватися у власних інтересах і нахилах, зробити вибір професії більш ґрунтовним.

Зрозуміло, людина за своїми нахилами і здібностями може мати передумови не до однієї, а до декількох професій. У такому випадку треба вибирати між ними. Набагато складніше прийняти рішення, коли з'ясовується, що до професії, яка дуже подобається, у людини даних обмаль. Тоді слід або переключитися на щось інше, більш-менш близьке, або пригадати про компенсацію - властивість психіки людини, яка полягає у перебудові функцій організму, порушених або втрачених внаслідок перенесеного захворювання чи травматичних ушкоджень. У 1961 році О. І. Скороходова, сліпоглухоніма, захистила кандидатську дисертацію на тему «Як я сприймаю оточуючий світ». За повної відсутності зору і слуху, вона розвинула у собі здібності до наукової творчості, після захисту дисертації працювала у Науково-дослідному інституті дефектології Академії педагогічних наук СРСР, здійснювала виховання і навчання сліпоглухонімих дітей. Отже, при дуже великому бажанні і сильній волі людина може перебороти недостатній розвиток деяких здібностей, а також фізичні і психологічні обмеження.

Студентські роки надають широкий простір для оволодіння знаннями, уміннями й навичками, необхідними для обраної професії. Крім обов'язкових регулярних занять під керівництвом викладачів молоді люди повинні здійснювати самостійний пошук й використання навчальної та наукової інформації, знаходити час для занять спортом, відпочинку тощо.

Для реалізації цих завдань студентам необхідний досить високий рівень загального інтелектуального розвитку, зокрема сприймання, уяви, пам'яті, мислення, уваги, ерудованості, широти пізнавальних інтересів тощо. Деяке зниження цього рівня може бути компенсоване за рахунок підвищеної мотивації або працездатності, посидючості, ретельності й акуратності у навчанні. Але існує і певна межа, нижче якої компенсаторні механізми вже не допомагають. Саме тому, обираючи майбутню професію, абітурієнти мають враховувати відмінності, що існують у структурі спеціальних здібностей.

Так, для успішного оволодіння інженерними професіями абітурієнти повинні мати високий рівень невербального, тобто дієво-практичного інтелекту. Крім того, майбутнім інженерам необхідні високий рівень розвитку просторових уявлень і швидкість кмітливості.

Молоді люди, що вступають на природничі факультети, повинні мати високорозвинене логічне і абстрактне мислення, високий ступінь концентрації уваги. Як правило, студенти природничих спеціальностей відрізняються підвищеною серйозністю і незалежністю суджень. Проте у них недостатньо розвинуте уміння спілкуватися з людьми. За даними психологічних досліджень, інтровертованість студентів-математиків глибоко корелює з рівнем їх успішності. Це означає, що інтровертованість слід вважати однією з умов успішного навчання на природничих факультетах, і тому її також варто включити в структуру спеціальних здібностей абітурієнтів, які туди вступають.

Успішне навчання на гуманітарних факультетах можливе за умови наявності у людини яскраво вираженого вербального типу інтелекту і високо розвиненого абстрактного мислення. Провідні компоненти в структурі здібностей бажаючих оволодіти гуманітарними професіями - широта пізнавальних інтересів, ерудованість, добре володіння мовою, багатий словниковий запас, уміння правильно його використовувати.

Зрозуміло, що навіть визначні задатки не в змозі забезпечити високі досягнення в оволодінні обраною спеціальністю. Тільки самостійний, працелюбний, організований студент, який вміє планувати свій час, буде в змозі реалізувати свої потенційні здібності і досягти їх максимального розвитку у професійній діяльності.

**Список використаних джерел**

1. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. М.: Институт психологии РАН, 1994. С. 163.

2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. С. 224.

3. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. М.: Тривола, 1994. С. 272.

4. Мюнстенберг Г. Психология и учитель. М.: Совершенство, 1997. С. 320.

5. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов н/Д: Феникс, 1996. С. 512.

6. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. С. 536.

7. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. М.: Школа-Пресс, 1995. С. 384.

8. Татенко В.А. Психология в субъектном измерении. К.: "Просвита", 1996. С. 404.