

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

Факультет психологии
Кафедра общей и
организационной психологии

реп. № 39/04-2016

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой общей и
организационной психологии

Д.Г. Дьяков
2016 г.

СОГЛАСОВАНО
Заведующий факультета психологии

Д.Г. Дьяков
2016 г.

ЭЛЕКТРОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

03 04 03 Практическая психология

Представители:

Т.М. Черчес, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и организационной психологии БГПУ;

О.И. Деряженко, преподаватель кафедры общей и организационной психологии БГПУ.

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета БГПУ _____ 2016 г. протокол № _____

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящий электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по учебной дисциплине «Психология труда» предназначен для преподавателей и студентов БГПУ дневной и заочной форм получения образования, обучающихся по специальности 1-03 04 03 «Практическая психология».

ЭУМК представляет собой систему дидактических средств обучения по учебной дисциплине «Психология труда», созданную в целях наиболее полной реализации воспитательных и образовательных задач, сформулированных программой по этому предмету и служащих всестороннему развитию личности студента.

Цель создания ЭУМК:

- повышение уровня компетентности студентов в области психологии труда;
- улучшение методического обеспечения учебного процесса на факультете психологии БГПУ по дисциплине «Психология труда».

ЭУМК составлен в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины «Психология труда». Психология труда – отрасль психологической науки, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности, в зависимости от используемых орудий труда (технических средств труда), организации производственного процесса, индивидуально-психологических характеристик человека. Учебная дисциплина «Психология труда» является одной из основных в цикле специальных дисциплин государственного компонента, что составляет основу профессиональной подготовки специалиста данного профиля высшей квалификации. При разработке ЭУМК учтены данные современных социальных, педагогических, психологических исследований в области психологии труда, проведенные в Республике Беларусь и зарубежными исследователями.

В основу разработки ЭУМК положены принципы научности, системности, рефлексивно-деятельностного подхода, практической направленности обучения. Содержание дисциплины выстроено с опорой на знания общей психологии, возрастной психологии, социальной психологии, педагогической психологии, дифференциальной психологии.

Основными разделами настоящего ЭУМК являются: теоретический, практический, раздел контроля знаний и вспомогательный.

Теоретический раздел ЭУМК содержит: содержание дисциплины, опорный конспект лекций.

Практический раздел ЭУМК содержит план семинарских занятий, а также план управляемой самостоятельной работы студентов, в котором отражено достаточное разнообразие форм контроля знаний и модулей разной степени сложности.

В раздел контроля знаний включены вопросы к экзамену, критерии оценок аттестации студентов, методика формирования итоговой оценки, а

также бланковые тесты контроля знаний для рейтинговой аттестации студентов.

Вспомогательный раздел ЭУМК представлен: примерным учебно-тематическим планом; списком основной и дополнительной литературы, методическими рекомендациями, разработанными как для студентов, так и для преподавателей читающих учебную дисциплину; терминологическим словарем по учебной дисциплине «Психология труда»; дополнительными материалами для подготовки к семинарским занятиям и управляемой самостоятельной работе студентов.

В результате работы с ЭУМК студент должен:

знать методологические основания психологии труда, объяснительные теории поведения человека в профессиональной деятельности, категориальный аппарат дисциплины, фундаментальные принципы, стратегии и методы психологического сопровождения на этапах профессионального становления;

уметь разрабатывать программы конструктивного разрешения профессиональных кризисов и минимизации развития профессиональных деформаций;

владеть приемами самообразования и самопомощи.

Место дисциплины в системе высшего образования. Настоящая программа направлена на решение задач, поставленных в соответствии с требованиями к обязательному уровню подготовки дипломированного специалиста.

Связь курса с другими дисциплинами: социальная психология, организационная психология, психология управления.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В ходе изучения дисциплины «Психология труда» студенты должны осуществлять психологическую помощь населению по конструктивному разрешению проблем, связанных с трудовой деятельностью.

Согласно обязательному стандарту по специальности 1 - 03 04 03 Практическая психология освоение учебной дисциплины «Психология труда» должно обеспечить формирование у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям специалиста

Студент должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.

Требования к социально-личностным компетенциям специалиста

Студент должен:

- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста

Студент должен быть способен:

Обучающая деятельность

- ПК-6. Внедрять в образовательный процесс новые прогрессивные

технологии, подходы, методы и приемы работы.

Учебно-методическая деятельность

- ПК-12. Осваивать наиболее рациональные методы обучения и воспитания.
- ПК-15. На научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации в сфере профессиональной деятельности.
- ПК-17. Самостоятельно принимать решения, разрабатывать и вести документацию, организовывать работу и делопроизводство.

Инновационная деятельность

- ПК-25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом экономических, социокультурных, этических и индивидуально-личностных последствий.
- ПК-27. На научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации в сфере профессиональной деятельности.

Организационно-управленческая деятельность

- ПК-34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины «Психология труда» студент должен знать:

- методологические основы и историю становления психологии труда;
- методы исследования в психологии труда;
- психологическое содержание трудовой деятельности;
- этапы профессионального развития субъекта труда;
- психологическое содержание профессиональных кризисов и пути их преодоления;
- профессионально значимые свойства и качества субъекта труда, динамику их проявления;
- особенности психических состояний субъекта труда и способы их регуляции.

В результате изучения дисциплины «Психология труда» студент должен уметь:

- формулировать психологические требования к профессии и профессионально-важным качествам субъекта труда;
- составлять профессиограммы и психогаммы различных профессий;
- проводить оценку актуального психического состояния субъекта труда;
- осуществлять эргономическую организацию индивидуального и группового рабочего места.

В результате изучения учебной дисциплины «Психология труда» студент должен владеть:

- методами психологического анализа деятельности;
- методами диагностики профессионально важных качеств;

- методами развития общих и профессиональных способностей субъекта труда и т.д.

Учебная дисциплина «Психология труда» для студентов дневной формы получения образования преподается на III курсе в 6 семестре, и рассчитана на 120 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология труда» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 40 часов: 24 часов лекционных занятий, из них 6 УСРС; 22 часа семинарских занятий, из них 6 УСРС. На самостоятельную работу студента отведено 30 часов. Форма контроля – экзамен.

Учебная дисциплина «Психология труда» для студентов заочной формы получения образования рассчитана на 120 часов. Преподается на III курсе в 6 семестре, проведение экзамена определено на IV курс 7 семестр. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология труда» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 10 часов: 8 часов лекционных занятий, 4 часа семинарских занятий. На самостоятельную работу студента отведено 72 часа. Форма контроля – экзамен.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

РАЗДЕЛ 1.

ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА

ТЕМА 1.1: Методологические основы психологии труда.

Определение, объект, предмет, задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основные методологические принципы психологии труда. Генезис психологических знаний о трудовой и профессиональной деятельности человека (Л.А. Вайнштейн).

Общая характеристика психологических методов. Неэкспериментальные методы (наблюдение, метод опроса и др.). Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты). Специфические методы психологии труда.

История развития зарубежной психологии труда. История развития советской и российской психологии труда (1-й этап). История развития советской и российской психологии труда (2-ой этап). История развития психологии труда в Республике Беларусь.

РАЗДЕЛ 2.

СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ТЕМА 2.1: Понятие о труде и трудовой деятельности.

Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А.Кандыбович, М.И.Дьяченко). Психологическая готовность к профессиональной деятельности и адаптация личности к профессии. Деадаптация.

Понятие о труде и трудовой деятельности. Виды труда. Функции труда. Социальная характеристика труда. Физиологическая характеристика труда. Психологическая характеристика труда.

Психологические признаки труда (по Е.А.Климову). Психологические регуляторы труда (образ объекта; образ субъекта; образы объективно-объективных и субъективно-субъективных отношений).

Структура трудовой деятельности человека. Организация трудовой деятельности. Эффективность трудовой деятельности. Тяжесть труда.

РАЗДЕЛ 3.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

ТЕМА 3.1: Личность и профессия.

Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности (формирование профессиональных мотивов; формирование структуры профессиональных способностей).

Регрессивная стадия профессионального развития личности (профессиональная деформация; синдром профессионального выгорания).

Профессиональное развитие личности. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда. Основные этапы становления личности как субъекта труда (Е.А.Климов, Э.Ф.Зеер, Д.Сьюпер). Модели профессиональной деятельности специалиста Л.М.Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития).

Проблема кризиса в профессиональном становлении личности (Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк). Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Кризисы профессионального развития субъекта труда. Психологическое сопровождение личности в кризисах профессионального развития.

ТЕМА 3.2: Профессиональное самоопределение субъекта труда.

Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников). Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Модель профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Этапы профессионализации (Л.К.Маркова). Показатели профессионализации (Ю.П.Поваренко): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.

Профессиональная пригодность как категория системы «человек–профессия». Принципы определения профессиональной пригодности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность.

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.

РАЗДЕЛ 4.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ

ТЕМА 4.1: Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества (ПВК).

Определение понятия «профессия». Профессионально-важные свойства субъекта труда. Профессионально-важные качества (ПВК). Индивидуальный стиль деятельности. Классификационные признаки профессиональной деятельности. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е.А. Климова.

ТЕМА 4.2: Профессиограмма и психограмма.

Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм (частные, специальные, комплексные, целевые). Принципы составления профессиограмм. Дифференцированное профессиографирование. Методы профессиографических исследований.

РАЗДЕЛ 5.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

ТЕМА 5.1: . Общая характеристика функциональных состояний.

Характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация). Механизмы и функции функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний. Методы и средства управления функциональными состояниями. Планирование продолжительности рабочего времени, регламентация перерывов в работе.

Психофизиологические компоненты работоспособности. Динамика работоспособности (К. Крепелин, Г.М. Зараковский, А.Б. Леонов).

Теоретические концепции проблемы утомления. Причины, признаки и виды утомления. Развитие и механизмы регуляции утомления. Методы диагностики профессионального утомления. Методы и средства индивидуальной профилактики утомления. Методы и средства групповой профилактики утомления. Особенности утомления в различных видах деятельности.

Влияние монотонности на организм человека и его трудовую деятельность. Критерии оценки монотонности. Регуляция развития монотонии.

Причины профессионального стресса. Виды профессионального стресса. Реакции субъекта труда на профессиональный стресс. Специфика развития стресс-синдромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.

РАЗДЕЛ 6

ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

ТЕМА 6.1: Психология безопасности труда.

Психология риска. Классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Феномен субъективной предрасположенности к травматизму. Концепция К.Марбе.

Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

ТЕМА 6.2: Психология деятельности в экстремальных условиях.

Особые и экстремальные условия деятельности (общие понятия). Закономерности деятельности в экстремальных условиях. Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях. Переносимость экстремальных условий.

РАЗДЕЛ 7

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

ТЕМА 7.1: Факторы профессиональной пригодности практического психолога

Противопоказания к деятельности практического психолога. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова). Личности практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога.

Этапы профессионального развития практического психолога. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.

ТЕМА 7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.

«Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога: отставание, замедление профессионального развития; несформированность профессиональной деятельности; дезинтеграция профессионального развития; низкая профессиональная мобильность; рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда; уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления; искажение профессионального развития; появление деформаций личности; прекращение профессионального развития.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА

Вопросы:

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Связь психологии труда с другими науками.
3. Методы исследования в психологии труда.
4. История развития зарубежной и отечественной психологии труда и эргономики.

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М.: Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
3. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
4. Пряжников, Н.С. Психология труда: учеб. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М.: Academia, 2012. – 480с.
5. Психология труда: учебник / под ред. Л.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.

1. Предмет и задачи психологии труда.

Одной из важнейших задач, стоящих перед человеческим обществом, актуальной на всех этапах его развития, является совершенствование способов и форм, которыми оно производит необходимые для своего существования и развития средства, продукты. Существуют два принципиально разные, хотя и взаимообусловленных пути ее решения.

Первый – технологический, состоящий в неуклонном технологическом совершенствовании в процессе средств труда как таковых. Это базисный процесс развития производительных сил общества.

Второй – организационный, связанный с совершенствованием уже не столько технической стороны трудовой деятельности, сколько с познанием особенностей самого субъекта труда – человека, с необходимостью раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств. Часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация. Система субъективных особенностей очень разнообразна; в нее входят не только психологические характеристики человека, но и иные его особенности. Их комплекс обозначается понятием *человеческого фактора* трудового процесса. Поэтому трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин, среди которых важное место занимает и психология труда. Трудовая деятельность является общим объектом изучения для таких дисциплин, как, например, физиология труда,

социология труда, экономика, инженерные науки, организационная психология и др. Каждая из них, используя свои специфические средства, методы и знания, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию трудовой деятельности, ее гуманизацию, на повышение ее эффективности. Психология труда использует в этих целях всю систему данных, которой располагает современная психология, как общая, так и «отраслевая».

Психология труда – одна из важнейших отраслей психологической науки. Она изучает многообразие проявлений психики в трудовой деятельности, ее развитие в различных видах труда, влияние длительной работы на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям человека и другие проявления личностных, психологических и индивидуально-типологических факторов в труде.

Предметом психологии труда являются психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется.

Предмет психологии труда – это субъект труда, т.е. работник, способный к спонтанности и рефлексии всей спонтанности в условиях производственной деятельности.

Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с иными психологическими дисциплинами достаточно условны. Психология труда – это, по существу, конкретизация всей психологии по отношению к важнейшей стороне человеческого бытия – труду.

Перед психологией труда стоят две основные задачи, или макрозадачи. Во-первых, повышение производительности, эффективности трудовой деятельности. Во-вторых, гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней. Решение этих задач возможно лишь в том случае, если будут созданы теоретические и практические предпосылки для решения иных – более частных, но также очень значимых – задач психологии труда. В настоящее время существует несколько классификаций такого рода задач. Наиболее простейшей и общей является разделение задач психологии труда на теоретические (исследовательские) и прикладные (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

Первая группа задач обусловлена одновременно и психологическими особенностями субъекта труда, его структурой, и связью психологии труда с общепсихологической проблематикой. К числу основных исследовательских задач психологии труда относят:

- исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;

- изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;
- изучение особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности (так называемых практических состояний), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью;
- исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе; раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии;
- изучение проблемы мотивации трудовой деятельности; раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности; установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности; разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;
- изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности; раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости;
- раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;
- разработку психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности; установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью;
- исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание «организационной среды» деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Вторая группа задач определяется теми практическими потребностями, которые чаще всего возникают в ходе психологического изучения и оптимизации трудовой деятельности. Наиболее типичными и важными среди прикладных задач являются:

- разработка теоретико-психологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;
- развитие исследований и разработок по важнейшей прикладной проблеме – проблеме профессиональной ориентации личности;
- оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;
- психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе
- раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;

- разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);
- разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и новых средств труда; определение оптимальных путей сопряжения и адаптации человека и техники;
- разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности;
- определение психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности;
- разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации;
- разработка норм, правил и процедур техники безопасности; содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости.

Указанные задачи не исчерпывают всей проблематики психологии труда, всех ее направлений и целей, а лишь являются основными. Наряду с ними, существует, например, и категория традиционных задач, которые являются пограничными между двумя рассмотренными выше категориями. В частности, это разработка в рамках психологии труда специального направления – *профессиографического*, суть которого – психологическая характеристика основных профессий, определение требований профессий к личности, изучение мира профессий в целом. Это и так называемая *карьерная психология*, точнее – та ее часть, которая рассматривает психологические закономерности процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии. Наряду с указанными, существуют и еще более специальные задачи, сформулированные в различных направлениях «частной» психологии труда.

2. Связь психологии труда с другими науками.

Взаимосвязь психологических наук наглядно представлена также и в модели, предложенной А.В. Петровским. В ней все отрасли психологии делятся по трем основаниям. Первое основание, которое объединяет науки, направленные на изучение конкретных видов человеческой деятельности, – это конкретная деятельность. Прежде всего, это психология труда, изучающая общие характеристики деятельности и условия труда, профориентацию, профпригодность и профобучение. Сюда входит инженерная психология, изучающая систему «человек – машина», а также целый комплекс прикладных наук по разным сферам деятельности человека:

авиационной, космической, медицинской, педагогической, военной, юридической, спортивной, торговле, творчеству, научной и др. Вторым основанием является развитие, которое объединяет возрастную психологию и ее ответвления (психологию детства, подросткового возраста, юности, геронтологию), а также психологию обучения и умственного развития, специальную психологию с ее комплексом наук (олигофренопсихологию, патопсихологию, тифлопсихологию, сравнительную психологию, зоопсихологию). Третье основание модели – отношения личности в обществе, которые изучаются социальной психологией с ее отдельными отраслями: психологией групп, наций, психологией личности.

Дифференциальная психология на различные отрасли не исключает обратных процессов их взаимодействия, интеграции. Особенно это касается психологии труда, которая изучает человека в условиях деятельности, где объективно взаимоувязаны разные аспекты, обусловленные биосоциальной природой человека, его многогранностью и обширностью связей с окружающим миром.

Объединяющим началом для всех отраслей психологии является общая психология, которая изучает общие закономерности психики человека и животных. Тесная связь психологии труда с общей психологией заключается в применении психологических знаний к изучению трудовых процессов, проявлению в них основных закономерностей психики человека, особенностей его мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и других свойств. В свою очередь, психология труда обогатила общую психологию новыми фактами об особенностях человеческой психики в условиях деятельности, что способствовало развитию психологической теории деятельности, которая является ведущей в системе теоретических знаний в отечественной психологии.

Возрастная психология обогащает психологию труда знаниями о возрастных особенностях человека в разные периоды жизни, которые учитывает психология труда при анализе и совершенствовании организации труда, профотборе и обучении. Сама психология труда вносит свой вклад в развитие малоразработанных разделов возрастной психологии, психологии взрослого человека и геронтологии (психологии старения), психологии обучения, обогащая их новыми научными фактами о динамике психических изменений в процессе профессионального роста и факторах, влияющих на нее.

Отрасли специальной психологии, изучающие отклонения психики от нормы, оказывают помощь психологии труда в сфере профотбора, трудовой экспертизы в плане организации коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, особенно связанных с экстремальными условиями (научных экспедиций, экспериментов, военных действий, аварийных ситуаций, катастроф, опасных трудовых условий и др.). Наблюдается и обратная связь обогащения специальной психологии достижениями в сфере психологии труда, позволяющими предупредить и

своевременно откорректировать возможные отклонения психики с помощью специальных приемов и требований.

Социальная психология вносит свой вклад в организацию коллективного труда людей. Ее положения применяются психологией труда при исследовании характера труда в различных видах трудовых коллективов: творческих группах, аварийных и спасательных бригадах, в изолированных от среды командах. В свою очередь, особенности различных областей и условий человеческой деятельности, которые изучает психология труда, позволяют получить новые психологические факты о раскрытии возможностей человека при его взаимодействии с другими людьми.

Решение ряда задач психологии труда требует привлечение данных медицинской психологии. Например, такие проблемы как профессиональной реабилитации инвалидов и ряда больных, изучение причин несчастных случаев на производстве.

Психология труда тесно связана с рядом наук и прикладных дисциплин, предметом которых является трудовая деятельность. Например, физиология труда, которая изучает изменения физиологических процессов и функциональных состояний организма под влиянием трудовой деятельности. Основная задача физиологии труда заключается в обосновании таких форм организации конкретных трудовых процессов, при которых сохраняется высокий уровень работоспособности человека в процессе трудовой деятельности.

В научно-практических исследованиях на производстве психологам труда надо учитывать специфические особенности конкретной производственной среды, в которой протекает трудовая деятельность людей. При этом различают социальную и физическую производственную среду. Вопросами социальной среды занимается социология и социальная психология. Изучением физической производственной среды и ее воздействий на организм человека занимается гигиена труда. Она разрабатывает санитарно-гигиенические нормы оптимальных условий труда для предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Но неблагоприятные условия физической производственной среды влияют и на психическое состояние работающих. Этим обусловлена связь психологии труда и гигиены труда.

Психология труда тесно связана с эргономикой. Эргономика представляет собой, как пишет Б.Ф. Ломов, «комплексную науку о закономерностях и характеристиках трудовой деятельности». Она включает все науки и дисциплины, которые занимаются изучением трудовой деятельности и в первую очередь психологию, физиологию и гигиену труда. Основная задача эргономика состоит в оптимизации условий и организации трудовой деятельности в целях повышения производительности труда при одновременном облегчении труда, сохранении здоровья и обеспечении всестороннего развития личности работающего человека.

Она призвана осуществить синтез исследований трудовой деятельности, разрабатываемых разными науками, каждая из которых

изучает свою сторону трудовой деятельности. Эргономический подход к изучению трудовой деятельности должен быть использован для любых видов труда.

Рассмотрим еще одну связь психологии труда с НОТ (научная организация труда). НОТ – это система мероприятий, обоснованная рядом научных дисциплин и направленная на максимальный эффект работы трудовых коллективов при минимальной затрате как человеческой энергии, так и материальных средств. Задача НОТ состоит в том, чтобы организовать рациональное использование живого труда, рабочей силы и вещественных элементов производства, т.е. орудий и предметов труда. Отсюда следует, что психология труда, которая изучает психическую деятельность человека при взаимодействии его с материальными средствами и условиями производственной силы, является одной из научных основ НОТ.

Т.о. указанные выше связи определяют место психологии труда в системе наук.

3. Методы исследования в психологии труда.

Психология труда как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием. Это обусловлено особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, психология труда применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности. Большинство методов используются в трех самостоятельных планах:

- для психологического анализа профессиональной деятельности;
- для проведения разнообразных прикладных исследований (профотбора, профессиональной консультации, рационализации труда и отдыха и т. д.);
- для исследования личности конкретного работника, его способностей, мотивации, склонностей.

Существует несколько классификаций методов психологии труда, которые предлагают практически одинаковый набор методов и критерии их группировки. Обобщая их, можно предложить классификацию методов психологии труда, которая включает две больших категории методов: группу неэкспериментальных методов, представляющую собой целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях, и группу экспериментальных методов, включающую целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения деятельности.

В первую группу входят два основных метода: метод наблюдения и метод опроса, а также ряд дополнительных методов и вспомогательных средств. Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный), а также метод тестов.

Неэкспериментальные методы.

Наблюдение является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о

самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т.п.

Традиционно выделяют два вида наблюдения: внешнее (непосредственное) и внутреннее (самонаблюдение).

Фотография рабочего дня представляет собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п.

Хронометраж – измерение времени трудовых операций. Он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса.

Анализ продуктов трудовой деятельности может быть существенным дополнением к методу непосредственного наблюдения. В качестве таковых могут выступать как материальные, документально фиксированные продукты деятельности (продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т. д.), так и функциональные (процессуальные) продукты деятельности (общественное настроение в коллективе, создаваемое его членами или руководителем; вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов; а также поведенческие проявления активности работников).

Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: самоотчета профессионала и включенного наблюдения (трудового метода).

В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда.

Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше. Такое познание профессии изнутри позволяет психологу проследить процесс овладения профессиональной деятельностью и те трудности, которые встречаются на этом пути.

Опросные методы традиционно представлены в двух формах: устного опроса (беседа, интервью) и письменного опроса (анкетирование).

Беседа является одним из широко распространенных в психологии труда методов и используется при освещении самого широкого круга проблем. Она совершенно необходима при изучении индивидуальной структуры труда, при выявлении профессионально-важных качеств работника, выяснении особенностей мотивации работы по данной специальности и функциональных состояний, личных профессиональных планов учащихся при выборе профессии или ее смене у взрослых людей, при оценке рабочих мест.

Анкетирование предполагает получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы, при этом психолог может не вступать в прямой контакт с работниками. Анкетирование

проводится в тех случаях, когда нужно получить данные от большого количества людей в короткие временные сроки.

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения.

Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала.

Специфическим методом экспертной оценки профессионала, применяемым в психологии труда, является метод критических инцидентов. Его сущность состоит в том, что работники, хорошо знающие профессию, приводят реальные примеры поведения специалистов, характеризующие высокую или низкую эффективность профессиональной деятельности.

Метод анамнеза предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности. Он используется обычно в профессиональном консультировании для определения степени устойчивости мотивов, для выявления скрытых способностей и личностных особенностей, не поддающихся непосредственному наблюдению, для построения прогнозов профессиональной карьеры личности.

Экспериментальные методы.

Лабораторный эксперимент представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории. Такая модель позволяет установить точный контроль за переменными, регулировать дозировку, создавать и контролировать необходимые условия, неоднократно воспроизводить эксперимент в тех же самых условиях.

Естественный эксперимент проводится в естественных для работника условиях труда, на его обычном рабочем месте (в кабине самолета, цехе, учебном классе). Экспериментальная ситуация может создаваться вне сознания самих работников. Положительным моментом такого эксперимента является полная естественность условий.

Тестовый метод, в отличие от наблюдения, опросных методов и эксперимента, которые могут применяться для исследования различных элементов профессиональной среды и профессионально важных качеств, используется только при изучении субъекта труда.

4. История развития зарубежной и отечественной психологии труда.

Зарождение психологии труда как самостоятельной отрасли науки во второй половине XIX в. вызвано следующими объективными предпосылками:

1. Происходит развитие воздухоплавания, морского, железнодорожного и городского транспорта, внедрение техники в горнорудное дело, промышленность и сельское хозяйство.

2. Технический прогресс сопровождается ростом аварийности и травматизма. В связи с этим возникает необходимость решения задач по профилактике несчастных случаев и аварий, оптимизации орудий и условий

труда, подбору рабочих, определению оптимальных форм организации и оплаты труда.

Первая научная система организации трудовой деятельности – *тейлоризм* – была предложена инженером *Ф.Тейлором* (США). Он разработал систему рационализации и управления производством, направленную на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Стандартизация касалась, прежде всего, отдельных операций, временного режима работы и орудий труда. Важнейшим аспектом организации труда Ф.Тейлор считал стимулирование. Базовым является принцип материальной заинтересованности. По мнению Ф.Тейлора, в производственной системе нет места благотворительности. Каждый труд должен иметь свою цену и оплачиваться соответственно ей. Использование данного принципа приводит к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда. Ф.Тейлор впервые сформулировал принципы, ставшие основополагающими в теории менеджмента:

- цель производства заключается в постоянном повышении комфорта и благосостояния человечества;
- миссия научного управления состоит в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества;
- ответственность лидеров бизнеса за соблюдение интересов частного капитала будет возрастать по мере развития цивилизации;
- ядром менеджмента является управляющий.

Фактически тейлоризм зложил основы современного менеджмента и научной организации труда. Одновременно с системой Ф.Тейлора появились и другие научные исследования трудовой деятельности. В частности, Ф.Гилберт выдвинул идею универсальных микродвижений, в виде комбинации которых может быть представлена любая производственная операция. Данные идеи позволили резко повысить производительность труда на заводах Г.Форда.

Изучение трудовых процессов в Германии проводилось в рамках научного направления, получившего название «*психотехника*» (термин предложен немецким психологом *В.Штерном* в 1903 г.). Наиболее подробно задачи и методы психотехники как прикладной психологии описал *Г.Мюнстерберг* (1913–1914). Его исследования в области профотбора, профориентации, профобучения, теории управления, эргономики, процессиографии, профдиагностики были обобщены им в первой монографии о психологии труда «*Основы психотехники*» (1914). В ней Г.Мюнстерберг подробно обосновывал три основные проблемы, которыми должна заниматься психотехника:

- профессиональный подбор («выбор подходящих людей»);
- анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации;
- изучение психологических качеств личности в труде.

Исследования Г.Мюнстерберга впервые продемонстрировали широчайшие возможности практического применения научных и теоретических исследований в области психологии в обеспечении трудового процесса. В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. В разработке психотехнических проблем приняли участие многие видные ученые: О.Липман, Ф.Гизе, Д.Дрейвер, Ф.Баумгартен, Э.Штерн и др. Наряду с Германией психотехническое направление активно развивалось в США и России.

В США как нигде в мировой науке был силен прагматический аспект исследований. Еще в годы Первой мировой войны в США была принята развернутая программа по профессиональному отбору, в которой были собраны психологические тесты для отбора на различные военные профессии. Особую известность получил Хотторский эксперимент, проведенный в 1927 г. Э.Мэйо. Он изучал влияние различных факторов организации трудовой деятельности на повышение производительности труда на промышленном предприятии в Чикаго. Впервые внимание было сконцентрировано на условиях и организации труда, заработной плате, межличностных отношениях. Э.Мэйо показал особую роль человеческого и группового факторов в трудовой деятельности и разработал основы социального менеджмента. В основе концепции Э.Мэйо лежат следующие принципы:

- человек представляет собой социальное животное, включенное в рамки групповых взаимоотношений;
- жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой;
- руководители промышленных предприятий должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию.

В дальнейшем исследования в области психологии труда концентрировались, прежде всего, в области военной и индустриальной психологии. В 1932 г. был опубликован учебник «Индустриальная психология», первый в ряду методологических изданий по психологии труда.

Исследования психологии трудовой деятельности в странах Европы были неслучайны. Приход в Германии к власти фашистов в значительной степени ограничил возможности проведения исследований по индустриальной психологии. Исключение составили лишь военные области. Многие видные ученые покинули страну, эмигрировав в США. Восстановление организационной и индустриальной психологии началось только в 1950-е гг.

Довольно активно развивалась эта область исследований в Англии. Исследование психологических факторов организации труда, проведенное под руководством Г.Майера (1920), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ. Особое внимание традиционно уделялось анализу индивидуальных различий в целях профессионального отбора.

Заметное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Вторая мировая война сильно подорвала развитие

психологической науки в Европе. С середины XX в. лидерство в изучении трудовой деятельности перешло к США. Американская научная литература до сих пор остается наиболее авторитетным источником по психологии труда для большинства стран Европы.

В России традиционно существовали тесные связи с немецкой наукой. Большинство известных отечественных психологов учились психологии в Германии. Поэтому возникновение нового научного направления (психотехники) было активно поддержано в России. Однако исследования в области психологии труда имели в России и отечественную базу. Еще в середине XIX в. исследования на стыке физиологии и психологии труда проводил *И.М.Сеченов*. Подобными вопросами занимались и рефлексологи под руководством *В.М.Бехтерева*.

Расцвет психотехнического направления в России наблюдается после 1917г. Руководство Советской России предоставило большие возможности для развития науки. Первым организатором и руководителем психотехнического направления стал профессор психологии *И.Н.Шильрейн*. В своих работах он уделял основное внимание методологическому аспекту психотехники. Собственно организационное формирование психотехники в России приходится на 1921г., когда по инициативе *В.М.Бехтерева* была созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства, а под руководством *А.К.Кастева* в Москве создан Центральный институт труда (ЦИТ). В ЦИТе концентрировались исследования по проблемам организации трудовых движений, разработке методов профессионального обучения. В «сенсорной лаборатории» под руководством *А.А.Толчинского* исследовались проблемы утомления, волевые компоненты трудовой деятельности, упражняемость двигательных функций.

По аналогии с ЦИТом были созданы институты труда и в других городах. Особую известность приобрел Всеукраинский институт труда, в котором сотрудничали *М.Ю.Сыркин*, *М.М.Рубинштейн* и др. С 1922г. самостоятельно работали большинство институтов и организаций, связанных с исследованием трудовой деятельности, были организованы психотехнические лаборатории (при Московском психологическом институте, Институте охраны труда, Институте профессиональных болезней и др.). В 1927г. создается Всероссийское психотехническое общество.

Проблемы, которыми занимались отечественные психотехники, были весьма разнообразны. Общие вопросы рационализации физического и умственного труда, профессиографического анализа профессий, гигиены труда, профессиональных способностей, диагностики, социальной инженерии разрабатывались глубоко и плодотворно. Прикладная проблематика включала исследования функциональных состояний личности в трудовом процессе, психологических аспектов аварийности, проектирование орудий труда, формирование трудовых навыков, разработку схем профотбора, организацию профконсультаций и т. д. Особенно много прикладных исследований было посвящено разработке и применению

профессиональных тестов и тестовых программ. Известность приобрели такие ученые, как Н.А.Бернштейн, С.Г.Геллерштейн, К.Х.Кекчев, М.Ю.Сыркин, М.А.Юровская и др.

В целом достижения психотехники были впечатляющи. Но вместе с тем в развитии направления, как и любой другой молодой науки, наблюдались определенные сложности. В частности, для психотехников был характерен эклектический подход к пониманию основных закономерностей и механизмов развития личности, чрезмерное увлечение тестами, механистическая трактовка профессионального поведения. Все это привело к кризису направления.

К середине 30-х гг. XX в. психотехническое направление вошло в противоречие с господствующей идеологией. Наука, ставшая в центр своего внимания самостоятельную и свободную личность работника, не согласовывалась с базовой государственной установкой на человека как пассивного исполнителя в государственной производственной системе. В 1936 г. вышло постановление ЦК ВКП (б) «О педагогических извращениях в системе Наркомпроса», резко критиковавшее и психотехнику. При сложившейся в тот период обстановке в государстве подобная критика являлась сигналом к началу репрессий в соответствующей сфере. В последние три года вследствие господства идеологических установок массовые исследования в области прикладной психологии были приостановлены, ликвидированы или перепрофилированы учреждения, занимавшиеся психологией и психофизиологией труда, уничтожены публикации, многие ученые репрессированы. На долгие годы изучение вопросов психологии трудовой деятельности было приостановлено, прерван научный информационный обмен с зарубежными учеными.

Отечественные психотехники внесли большой вклад в исследования в области трудовой деятельности, давая новые импульсы к ее развитию. Однако к середине XX в. психотехническое направление и в мировой психологии потеряло свою популярность. Выделились более конкретные направления, оформившись как самостоятельная отрасль психология труда.

Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-х гг. и очень активно шли до конца 1970-х гг. В 1957г. в Институте общей и педагогической психологии Академии педагогических наук РСФСР (Москва) создается лаборатория индустриальной психологии под руководством Д.А.Ошанина. В 1959г. в Ленинградском государственном университете открывается лаборатория инженерной психологии, которую возглавил Б.Ф.Ломов. В течение 1960–1963 гг. аналогичные лаборатории были организованы в Московском государственном университете (С.Ф.Венда), Институте авиационной и космической медицины (В.А.Пономаренко), в Харьковском, Киевском и Тбилисском университетах. Таким образом, наблюдается переход от психотехнического направления исследований профессиональной деятельности к направлению, которое оформилось как *психология труда* в ее современном понимании.

Появились работы учеников психотехнической школы Ю.В.Котеловой, В.Н.Мясищева, К.К.Платонова, В.В.Чебышева, а также И.Я.Бойко, К.М.Гуревича, В.П. Зинченко, Е.А.Климова, Б.Ф.Ломова, Д.А.Ошанина, В.Д.Шадрикова и др. Характерной особенностью нового периода в развитии психологии труда являлся перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрировались в области инженерной психологии и частных направлений (профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.). На первый план выступают вопросы, связанные с изучением личности работника. Преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью. Большую популярность приобретает концепция научной организации труда. Своей задачей ее сторонники ставили разработку способов формирования идеальных мотивов трудовой деятельности, упорядочивания процессов делегирования и принятия решения в труде, совершенствования систем когнитивных действий, а также изучение механизмов формирования субъективного отражения.

В 1970-е гг. сформировались четыре направления исследования трудовой деятельности:

1. Психофизиологическое направление, концентрировавшее изучение функциональных состояний в труде, таких как работоспособность, стресс, утомление, монотония.

2. Инженерно-психологическое направление изучения системы «человек–машина», в рамках которого шла разработка системотехнических и психологических принципов проектирования деятельности оператора с учетом психологического обеспечения надежности человека.

3. Эксплуатационное направление исследования надежности систем управления, приоритетными вопросами которого являлись разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля и мониторинга, а также другие практические вопросы психологии труда.

4. Педагогическое направление, объединявшее работы по профессиональному обучению, профессиональному отбору и системе аттестации кадров.

Этот период характеризуется активными разработками методологических основ психологии труда. Антропоцентрический подход, предложенный Б.Ф.Ломовым, позволил выявить приоритетное положение субъекта в системе «человек–машина» и вывести проблему оптимизации трудовой деятельности на новый уровень. Особое значение для анализа вопросов психологии труда имело использование системного подхода. Представление о системной организации субъекта труда и трудовой деятельности в целом помогло раскрыть принципиально новые закономерности психической организации деятельности. В частности, В.Ф.Рубахин разработал структурно-эвристическую концепцию послойной переработки информации оператором; В.Д.Шадриков – концепцию системогенеза деятельности; В.А.Бодров установил феномен совмещенной

деятельности и разработал структурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов; Д.А.Ошанин раскрыл механизмы формирования оперативного образа и создал концепцию оперативности отражения; Н.Д.Завалова, В.А.Пономаренко разработали принцип активного оператора; Е.А.Климов предложил концепцию индивидуального стиля деятельности и создал классификацию профессий.

Параллельно с исследованием собственно системы и субъекта труда шла активная разработка специфической методической базы, а также методологических подходов, исследовательских программ, диагностических тестов и конкретных методик для изучения специфики психики в трудовой деятельности.

В 80-е гг. XX в. произошло окончательное статусное оформление психологии труда. 1970–1990-е гг. ознаменовались развитием мощных научных и учебных центров, активно занимающихся проблемами психологии труда. Это прежде всего кафедры психологии труда Ленинградского и Московского университетов, факультет психологии Ярославского университета, исследовательские лаборатории Института психологии Российской академии наук (РАН) и ряд других. В данных структурных подразделениях сформировались коллективы ученых, разрабатывающих различные научные направления. Следует особо отметить создание ряда научных школ, плодотворно развивающих перспективные идеи в области проблем психологии труда.

В Московском университете разрабатываются теоретические и методологические проблемы деятельности в русле идей Л.С.Выготского и А.Н.Леонтьева. Яркие достижения в области психологии труда и инженерной психологии связаны с именами В.П.Зинченко, Е.И.Ивановой, Е.А.Климова, А.Б.Лесновой, О.Г.Носковой, Ю.К.Стрелкова и др.

Плодотворно развивают идеи Б.Г.Ананьева и Б.Ф.Ломова в Санкт-Петербургском университете. Разработку методологических вопросов в рамках системного и информационного подходов ведут Г.В.Суходольский, А.И.Нафтулев, Л.П.Марищук и их ученики.

Большая работа в области психологии труда и организационной психологии проводится ярославской психологической школой. Начиная с работ В.Д.Шадрикова, посвященных разработке концепции системогенеза профессиональной деятельности, исследования ярославских психологов охватывают практически весь спектр проблем психологии труда. Это обобщающая психологическая концепция профессиональной деятельности (А.В.Карпов), работы по проблемам профессиональных способностей (Н.П.Анисимова, Л.Ю.Субботина), профессионализации субъекта (С.П.Поваренков, В.Е.Орел), по профессиональной диагностике и многие другие.

Институт психологии РАН является одним из ведущих центров фундаментальных и прикладных исследований в области психологии труда и инженерной психологии. Исследовательские проекты, начатые под руководством Ю.М.Забродина, Б.Ф.Ломова, В.Д.Небылицына,

К.К.Платонова, В.Ф.Рубахина, активно продолжают в работах современных ученых. Проблемы психической регуляции деятельности отражены в исследованиях В.А.Бодрова, А.В.Брушлинского, Ю.Я.Голикова, Л.Г.Дикой, В.Н.Дружинина, А.Л.Журавлева, Д.Н.Завалишиной, А.Н.Костина и их учеников.

На сегодняшний день психология труда решает различные прикладные проблемы в сфере труда и деятельности профессиональных организаций. Из психологии труда выделились такие прикладные отрасли, как психология управления, организационная психология, экономическая психология. В узком смысле психология управления занимается изучением оптимизации труда руководителей и может рассматриваться как раздел психологии труда. В широком понимании психология управления изучает принципы и структуры управления в целом; в данном контексте она ближе к организационной психологии, исследующей проявления психики людей в контексте функционирования организации. Экономическая психология ориентирована на изучение психологии деловой активности, экономического мышления, психологии рекламы, потребительского поведения. Психология труда выступает в роли связующей дисциплины, разрабатывающей общие теоретические подходы, методы исследования и практические технологии.

В заключение отметим *основные тенденции развития современной психологии труда:*

1. Происходит разработка новых теоретических концепций психического развития современного субъекта труда. Данная тенденция обусловлена антропологическими изменениями современного человека: перестройкой жизненных ритмов, ментальности, пространства деятельности, сменой ценностей, появлением новых потребностей и новых возможностей их реализации.

2. Изменение пропорции между субъект-объектными и субъект-субъектными видами профессиональной деятельности в сторону последних способствует тому, что в предмете психологии труда начинают доминировать виды деятельности, ориентированные на человека (педагогическая, управленческая, организационная, предпринимательская и пр.).

В Белорусской ССР первая психотехническая лаборатория была создана в 1925 г. при БГУ в г. Минске по инициативе Всебелорусской ассоциации научной организации труда. Возглавил лабораторию профессор С.М.Василейский, который ранее с 1917 по 1924 г. работал в Самарском государственном университете РСФСР. Для усовершенствования в области психологии он был направлен университетом в Лейпциг (Германия), где слушал лекции В. Вундта и работал в его лаборатории. В психотехнической лаборатории БГУ вместе с профессором С.М.Василейским работали А.А.Гайворовский и С.М.Вержболович. Лаборатория занималась вопросами профориентации, профотбором и соответствующими методами исследования.

Так, в 1929 г. психологами БГУ С.М.Василейским, А.А.Гайворовским, С.М.Вержболовичем было опубликовано фундаментальное исследование «Из теории и практики профориентации и профконсультации».

В 1929 г. психотехническая лаборатория была переведена в Институт охраны труда, что позволило ей несколько расшириться и оснаститься некоторой аппаратурой. В дальнейшем направление исследований лаборатории стала соответствовать тематике Института охраны труда. Так, А.А.Гайворовским были сформулированы общегигиенические правила организации умственного труда, а также общепсихологические правила и положения организации умственного труда.

Многие из первых белорусских психотехников учились у ведущих отечественных психологов, являлись участниками Великой Отечественной войны, вели большую научно-исследовательскую работу.

Отличительной особенностью развития психологии труда в республике в последующие годы является то, что она была связана с другими отраслями психологии и координировала свои усилия с физиологией и гигиеной труда, инженерной психологией, эргономикой, дизайном, техническими науками, педагогикой.

Обширные исследования в области психологии труда были начаты в конце 1960-х гг. в Белорусском филиале Всесоюзного научно-исследовательского института технической эстетики (БФ ВНИИТЭ), созданного в 1965г. в г. Минске.

БФ ВНИИТЭ являлся филиалом Всесоюзного НИИ технической эстетики (ВНИИТЭ), расположенного в г. Москве. ВНИИТЭ подчинялся Государственному комитету по науке и технике Совета Министров СССР, что делало этот научно-исследовательский институт многопрофильным и многоотраслевым и позволяло решать различные задачи как в области технической эстетики, художественного конструирования, так и в области психологии труда и эргономики.

На основании постановления Правительства СССР в крупнейших промышленных центрах страны в короткий период времени были созданы следующие филиалы ВНИИТЭ: Армянский, Белорусский, Вильнюсский, Грузинский, Дальневосточный, Свердловский, Ленинградский и др. Белорусский филиал ВНИИТЭ являлся одним из наиболее больших и развитых. Каждый из филиалов специализировался на определенных видах промышленной продукции, наиболее характерного для данного региона и прилегающих областей СССР.

В начальный период становления БФ ВНИИТЭ в нем был создан многопрофильный отдел эргономики (зав. отделом, впоследствии директор БФ ВНИИТЭ Б. Е.Усов), в котором работали инженеры, медики, физиологи, решая различные прикладные задачи по научной организации труда на многих предприятиях республики. Затем в г. Минске по ул. Жилуновича специально для размещения БФ ВНИИТЭ было построено семиэтажное здание с большим выставочным залом. Институт обладал опытным и макетным производством, был хорошо оснащен различной научной

аппаратурой. Имелось несколько подвижных лабораторий, оборудованных комплексом мобильной аппаратуры для проведения полевых и натурных исследований операторской деятельности.

К 1991 г. в БФ ВНИИТЭ работали три структурных подразделения по психологии труда и эргономике. Наиболее крупной из них была лаборатория по психологии труда операторов автомобилей, тракторов, сельхозмашин, средств транспорта (Л.А.Вайнштейн, Л.Н.Стожарова, Л.К.Чучалин и др.).

Также было два сектора, занимающихся психологией труда в области медицинской техники (И.М.Розет, В.А.Плоткин и др.) и в области энергетики (А.М.Ачаповская и др.).

Руководители отделов: проектирования автомобилей, тракторов и средств транспорта (Е.Н.Григорьев), энергетики (В.Н.Самойлов), медицинской техники и станкостроения (М.С.Подольск) координировали совместную деятельность специалистов как в области проектирования, так и в выполнении научно-исследовательских задач. Это позволяло комплексно, совместными усилиями дизайнеров, инженеров, психологов и эргономистов решать многие вопросы проектирования новой техники с высокими эстетическими и эргономическими показателями, изготавливать действующие макетные образцы создаваемых изделий. Разработанные и изготовленные образцы подвергались последующей психологической и эргономической оценке, что позволяло ставить на промышленное производство уже отработанную технику, отвечающую современным эстетическим и эргономическим требованиям.

Большинство промышленных изделий, созданных при участии ведущих специалистов БФ ВНИИТЭ, защищались авторским свидетельством на Промышленный образец Союза ССР, что свидетельствовало об их мировом уровне по эстетическим и эргономическим показателям. Наряду с этим БФ ВНИИТЭ осуществлял технико-эстетическую и эргономическую экспертизу промышленных изделий как выпускаемых в республике, так и по курируемым предприятиям промышленности СССР. В числе наиболее крупных и известных разработок БФ ВНИИТЭ того времени были:

- магистральные тепловоз и его кабина Луганского тепловозостроительного завода,
- магистральные автопоезда Минского автозавода, тракторы и их кабины Минского, Липецкого, Волгоградского, Владимирского, Львовского, Челябинского и других тракторных заводов, Ленинградского Кировского завода,
- зерноуборочный комбайн «Дон» Ростовского завода сельхозмашиностроения и кормоуборочный комбайн Гомельского завода сельхозмашиностроения (Гомсельмаш) и многие другие,
- ряд объектов энергетики БелГлавЭНЕРГО, разные аппараты медицинской техники (аппараты искусственного кровообращения (АИК), стоматологии и др.).

В 1992 г. БФ ВНИИТЭ был преобразован в Белорусский институт дизайна, с его подчинением Комитету по науке и технологиям Республики Беларусь.

В 1993 г. к уже действующим подразделениям добавилась лаборатория психологии труда операторов автоматизированных систем управления и контроля мобильной техникой (Л.А.Вайнштейн и др.).

В последующие годы (в 1995 г.) на базе этих лабораторий и секторов было создано Белорусское НПО по психологии труда и эргономике (руководитель Л.А.Вайнштейн), выполняющего многочисленные научные исследования и промышленные разработки и активно сотрудничающее с крупнейшими предприятиями республики МТЗ, МАЗ, БелАЗ, «Интеграл», «Цветотрон», Гомсельмаш, БелГлавэнерго и др.

Впоследствии БФ ВНИИТЭ был реорганизован в национальный дизайн-центр.

Преподавание и исследования по психологии труда осуществляются на кафедре психологии БГУ, где преподаются психология труда, эргономика, основы профконсультационной работы. Преподавание психологии труда ведется на соответствующих кафедрах инженерно-психологического факультета БНТУ, БГПУ им. М. Танка, на некоторых кафедрах областных госуниверситетов, а также на кафедре психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь (зав. каф. Н.А. Дубинко).

Известный вклад в развитие белорусской психологии труда внесли:

- М.А. Кремень (психологические вопросы подготовки летчиков),
- В.М. Козубовский (групповая готовность операторов к сложным видам совместной деятельности),
- Л.А. Кандыбович (психологическая готовность к деятельности),
- Ф.И. Иващенко (психология трудового обучения и профессионального самоопределения),
- А.Т. Ростулов (психологические проблемы профессиональной пригодности),
- Л.А. Пургаляк (психологическая адаптация человека к кризисным ситуациям жизненного пути),
- Л.А. Вайнштейн (оптимизация трудовой деятельности операторов мобильных машин, создание АСУиК мобильной техники),
- Р.А. Макаревич (исследование напряженных ситуаций в деятельности специалистов),
- В.Е. Морозов (формирование образа новых условий жизнедеятельности),
- А.М. Кухарчук (психодиагностика в профессиональном самоопределении учащихся),
- В.А. Плоткин (психологическое изучение деятельности операторов микроэлектроники),
- И.Г. Шупейко (психологические факторы решения оперативных задач) и др.

Основными направлениями современной белорусской психологии труда сейчас являются:

- оптимизация трудовой деятельности человека,
- рационализация режимов его труда и отдыха,
- динамика работоспособности человека,
- формирование профессиональной пригодности и положительной профессиональной мотивации,
- психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения,
- психологические вопросы профессиональной консультации и профессиональной ориентации и др.

Решение проблем по психологии труда в нашей республике осуществляется преимущественно не самостоятельно, а во взаимодействии с другими отраслями психологической науки. Кроме того, она также связана с физиологией и гигиеной труда, инженерной психологией, эргономикой, дизайном, педагогикой, техническими дисциплинами.

РАЗДЕЛ 2.

СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Вопросы:

1. *Психологическая готовность к деятельности.*
2. *Психологическое понимание труда.*
3. *Психологические признаки и регуляторы труда (по Е.А. Климову).*
4. *Классификационные признаки и структура трудовой деятельности.*

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
3. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
4. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008
5. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности /М.И.Дьяченко, М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.
6. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Персэ, 2011. – 336с.
7. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.

1. Психологическая готовность к деятельности.

Психологическая готовность является психическим состоянием, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта труда на оперативное или долгосрочное выполнение конкретной деятельности или трудовой задачи.

Это состояние помогает успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать деятельность при появлении непредвиденных препятствий.

Что же такое психологическая готовность? М.И.Дьяченко и Л.А.Кандыбович выделяют:

- заблаговременную (ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности),
- общую, или длительную, готовность
- временную, ситуативную (состояние готовности).

Временное состояние готовности – это актуализация, приспособление всех сил, создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент.

Длительная готовность – это динамично-целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные целеобразные действия.

Динамическая структура состояния психологической готовности к сложным видам деятельности – это целостное образование, включающее в себя ряд личностных характеристик, основными из которых являются:

1) *мотивационные* – потребность успешно выполнять поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны;

2) *познавательные* – понимание обязанностей, трудовой задачи, оценка ее значимости для достижения конечных результатов деятельности и для себя лично (с точки зрения престижа, статуса), представление вероятных изменений обстановки и т. д.;

3) *эмоциональные* – чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, воодушевление;

4) *волевые* – управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни.

Процесс формирования состояния психологической готовности к деятельности представляют собой последовательность взаимосвязанных процедур и действий:

- осознание своих потребностей, требований общества, коллектива или поставленной другими людьми задачи;
- осознание целей выполнения задач, решение которых приведет к удовлетворению потребностей или выполнению поставленной задачи;
- осмысливание и оценка условий, в которых будут протекать предстоящие события, актуализация опыта, связанного с решением задач и выполнением требований подобного рода;

- определение на основе опыта и оценки предстоящих условий деятельности наиболее рациональных и возможных (вспомогательных) способов решения задач или выполнения требований;
- прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, оценка соотношения своих возможностей, уровня притязаний и необходимости достижения определенного результата;
- мобилизация сил в соответствии с условиями и задачей, самовнушение веры в успешное достижение цели.

Авторы подробно рассматривают пути создания общей и ситуативной готовности.

Готовность человека к успешным действиям в аварийной ситуации складывается из его личностных особенностей, уровня подготовленности, полноты информации о случившемся, наличия времени и средств для ликвидации аварийной ситуации, наличия информации об эффективности предпринимаемых мер. Анализ поведения человека в аварийной ситуации показывает, что наиболее сильным раздражителем, приводящим к ошибочным действиям, является именно неполнота информации. Нужна предварительная и достаточно высокая психологическая готовность, которая позволила бы компенсировать недостаток информации. Для этого необходимы тренировки, развивающие быстроту мышления, подсказывающие, как использовать прежний опыт для успешных действий в условиях неполной информации, формирующие способность переключения с одной установки на другую и способность к прогнозированию и предвосхищению. В ходе таких тренировок необходимо увеличить объем и распределяемость внимания и подготовить человека к тому, чтобы в аварийной ситуации он воспринимал не все элементы производственной ситуации, а только необходимые.

Предупрежденность, связанную с переоценкой возникшего осложнения, дополняют планирование своих действий: воображаемое их «проигрывание» предварительная обработка возможных вариантов действий при возникновении тех или иных положений в работе вплоть до аварийных.

У каждого человека есть свой «набор» приемов выхода из трудных ситуаций. Но самоуправление всегда предполагает умение вводить в поле сознания нужные в данный момент мысли, представления, впечатления и блокировать или ограничивать с их помощью отрицательные воздействия и переживания. Возможности самоуправления увеличиваются, если специалист внутренне и внешне активен в критической ситуации. В этом случае у него повышается способность владеть собой, преодолевать напряженность, более правильно использовать свои знания, умения и навыки.

Способами самомобилизации и регуляции своего поведения, по мнению многих психологов, являются:

- самоубеждение,
- самоприказ,

- самоободрение (например, сохранить стойкость и готовность к действию некоторым специалистам помогало чувство личной удачливости, основанное на предшествующем опыте успешного преодоления сложных препятствий),
- самоанализ (снять эмоциональную напряженность помогает анализ вызвавших ее причин),
- отвлечение сознания с помощью «умственного действия» (концентрация внимания не на исходе дела, а на технике решения задачи, тактических приемах);
- устранение внешних признаков эмоциональной напряженности.

Многие авторы уделяют внимание аутогенной тренировке, фармакологическим средствам поддержания психологической готовности в экстремальных условиях деятельности.

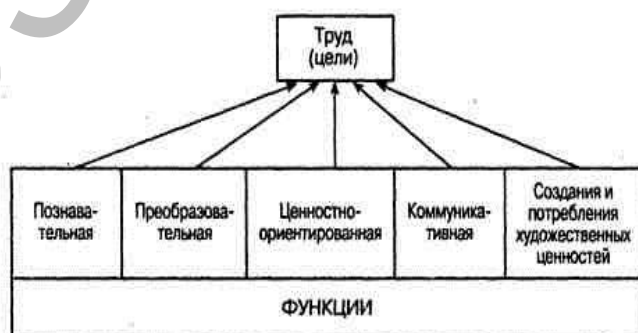
Как видим, приемы формирования психологической готовности имеют много общего с приемами волевой подготовки. И не случайно: создание состояния готовности к деятельности прямо зависит от уровня развития волевых свойств и способности к управлению ими. Обобщение методов и приемов создания и поддержания психологической готовности и их уточнение применительно к конкретной деятельности представляют собой пока еще слабо используемый резерв повышения надежности трудовой деятельности в экстремальных условиях.

2. Психологическое понимание труда.

Труд – это целесообразная деятельность по преобразованию окружающего мира для удовлетворения потребностей человека.

Труд – это процесс реализации человеческих ресурсов в области психологических, физиологических, профессиональных и других функциональных возможностей человека, величина которых неодинакова у разных людей и меняется в зависимости от возраста, профессиональной подготовленности, состояния здоровья и т. д.

Достижение целей труда обеспечивается следующими его функциями:



Реализация функций труда требует создания определенных предпосылок для успешной реализации:

- отбор людей, наиболее пригодных для конкретной деятельности;
- профессиональная подготовка;
- рациональные условия и организация трудового процесса;

- удобство и эффективность орудий труда;
- адекватность возможностей человека рабочим нагрузкам;
- система безопасности труда, сохранения профессионального здоровья и долголетия, психологической поддержки работоспособности.

Труд (его содержание, условия, цели) должен способствовать развитию личности человека, приносить ему радость и удовлетворение достигнутыми результатами.

Психологическое содержание труда. Каждый конкретный вид трудовой деятельности реализуется определенным нормативно одобренным способом. В процессе освоения профессии человек превращает этот предписанный способ в индивидуальный, присущий только ему способ деятельности, отражая в нем свои личные особенности, в том числе и психологические. Внутренней стороной овладения профессией является формирование на основе индивидуальных качеств субъекта труда *психологической системы деятельности* как совокупности психических свойств, качеств субъекта труда, организованной для выполнения функций конкретной деятельности.



Она включает:

- 1) мотивы деятельности, ее побудительные силы (материальные, познавательные, эстетические и т. д.);
- 2) цели деятельности, которые формируют ее содержание и выражаются в конкретных ожидаемых результатах;
- 3) программы деятельности, которые отражают представления о реальном ее содержании и процессе;
- 4) информационная основа деятельности – совокупность информации о ее предметных и субъектных условиях реализации (в форме как реальных сигналов, так и образов, представлений этих сигналов, включая конкретные профессиональные знания);
- 5) процессы принятия решения – выявление проблемной ситуации, выдвижение гипотез (вариантов решений), определение принципа решения, выработка суждения о вариантах решения, их оценка (выбор наиболее оптимального варианта);
- 6) психомоторные процессы и рабочие действия реализуют деятельность в форме процедур, моторных актов и участвуют в регуляции

деятельности (по механизму обратной связи);

7) профессионально важные качества – психологические особенности субъекта труда, отражающие влияние конкретного трудового процесса на совокупности индивидуально-психологических качеств, функций.

3. Психологические признаки и регуляторы труда (по Е.А. Климову).

Е.А. Климовым выделены конкретные психологические признаки труда:

1. Сознательное предвосхищение социально ценного результата (Данный признак имеет 3 компонента: знание о продукте – результате труда; осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания - отношение к этому знанию).

Следует отметить, что специфика некоторых разновидностей труда состоит как раз в том, что результат деятельности не известен. Например, геолог-разведчик ищет месторождение нефти и газа, еще не знает, что и где он найдет и найдет ли вообще на этот раз. В этом случае, знание результата – это есть знание требований, критериев, которым должен соответствовать искомый результат.

2. Сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности; переживание ответственности).

3. Сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; практическое владение средствами деятельности, переживания, связанные с применением средств деятельности).

4. Осознанная ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание значения вариантов взаимоотношений; переживание взаимоотношений).

Например, даже если человек за рамками своих непосредственных обязанностей (в отпуске, на отдыхе и т.п.) совершает какое-либо полезное действие, соответствующее всем выделенным выше признакам, то этот человек трудится. И наоборот, если человек на своей работе не осознает цели своего труда, или не осознает ответственности (даже получая за это официальную высокую зарплату), то о труде в полноценном психологическом понимании говорить не приходится. По сути, главным в психологическом понимании труда является то, что происходит на уровне осознания.

Е.А. Климов выделил основные психологические регуляторы труда:

1. Образ объекта труда (чувственный образ (сенсорный и перцептивный. Под воздействием объекта и при условии некоторой активности субъекта у последнего складывается сенсорно-перцептивный (субъективный) образ соответствующий объекту); репрезентативный образ, например, память, воображение...).

2. Образ субъекта труда (актуальный «образ Я» – знание о себе самом в данный момент; обобщенный «Я-образ» – представление себя во времени, представление себя представителем профессии, членом общества...).

3. Образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений (потребности, эмоции, характер, направленность личности и ее мировоззрение...).

4. Классификационные признаки и структура трудовой деятельности

Мир профессий и специальностей очень многообразен и динамичен – по данным отечественных и зарубежных справочников насчитывается от 7 до 35 тысяч их наименований. В психологии для решения ряда научно-практических задач (профориентация, профотбор и др.) требуется систематизация профессий, их распределение по каким-либо профессиональным или психологическим признакам (сложность или опасность труда, величина нагрузки, цели труда, психическая напряженность и т. д.).

Разнообразие характеристик трудовой деятельности определяют возможности многофакторной систематизации (классификации) ее видов по различным классификационным признакам.

По характеру рабочей нагрузки субъекта труда и его усилий по реализации трудовых задач выделяют физический и умственный труд.

По характеристикам цели труда, рабочей нагрузки, организации трудового процесса умственный труд подразделяется на:

- оперативный (управляющий),
- операторский (информационное взаимодействие с техникой),
- творческий (стандартный – преподавание, лечебная работа и др., нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.),
- эвристический (изобретательство);
- динамический и статический;
- однообразный (монотонный)
- разнообразный (по содержанию, темпу и т. п.);

В зависимости от условий деятельности выделяют труд:

- в комфортных условиях (гигиенические параметры среды в пределах нормативных значений),
- в необычных условиях при постоянном воздействии неблагоприятных факторов (повышенное давление – водолазные работы, низкие температуры – полярники, информационные перегрузки – диспетчерская работа и т. д.),
- в экспериментальных условиях (при повышенной ответственности за успех в работе, здоровье людей и сохранность техники, а также при опасности для жизни, вредности для здоровья и т. д.).

По форме организации деятельности выделяют следующие виды труда:

- регламентированный (с определенным распорядком работы),
- нерегламентированный (со свободным распорядком), смешанный (пересменка, вахта);
- индивидуальный и коллективный (совместный).

Совместная деятельность – это организованная система трудовой активности совокупности субъектов труда, объединенных единством мотивов и целей деятельности, ее пространственно-временных условий, управлением и согласованием составляющих ее индивидуальных деятельностей.

Основные признаки совместной деятельности и свойства ее субъекта тесно взаимосвязаны. Среди основных характеристик субъекта совместной деятельности необходимо выделить:

- целенаправленность,
- мотивированность,
- уровень целостности,
- организованность (управляемость),
- результативность (продуктивность),
- пространственные и временные особенности условий жизнедеятельности коллективного субъекта (группы).

Системность организации деятельности наиболее полно и явно проявляется в особенностях ее структуры. Рассмотрим различные стороны трудовой деятельности человека, а также его структуру.

Трудовая деятельность – это особая система, состоящая из следующих основных компонентов: предметы труда, средства труда, человек как субъект труда.

Человек является субъектом труда, преобразующим в процессе труда предметы труда в продукты труда с помощью средств труда. Фактически субъект труда – человек как носитель и инициатор трудовой деятельности.

Субъект трудовой деятельности, каким является человек как работник, – это система, имеющая сложные внутренние (психические) функции и свойства. К таким внутренним свойствам относятся:

- эмоциональная настроенность на работу;
- общее сознание защищенности в обществе и уверенности в завтрашнем дне;
- удовлетворенность ситуацией в доме, семье;
- особенности темперамента и характера;
- построение образа будущего результата деятельности и вариантов достижения этого результата.

Все эти внутренние психические особенности субъекта труда не должны недооцениваться на практике.

Под условиями труда понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития и, прежде всего, на отношение к труду и его эффективность.

Условия труда в широком смысле слова – это уровень технического оснащения производства, характер технологических процессов, действующий режим труда и отдыха, социально-психологический климат в трудовом коллективе, эстетическая обстановка на производстве, а также условия труда в традиционном их понимании. К последнему относятся

особенности и общее состояние производственных помещений, санитарно-гигиеническая обстановка, профессиональная опасность труда, наличие работ, выполняемых в неблагоприятных условиях. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства.

Различают социально-экономические и производственные условия труда.

Социально-экономические условия труда включают все то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в труде, на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т.д.).

Производственные условия труда – это все элементы производственной среды, которые воздействуют на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

По критерию качественного своеобразия условий труда можно выделить:

1) физико-химические факторы (температура, влажность, скорость движения, газовый состав воздуха, барометрическое давление, радиационные факторы, вредные примеси и т. д.), для которых существует система санитарно-гигиенического нормирования;

2) информационные факторы (объем информации, интерференция, избыточность, дефицит, ложная информация и т. д.), показатели которых не нормируются, а объективная и субъективная значимость информации, как правило, не совпадают;

3) социально-психологические факторы (уровень сплоченности коллектива, психологический климат, стиль руководства, межличностные конфликты и т. д.), которые определяются психологическими особенностями субъектов деятельности и содержания трудовых задач;

4) эстетические факторы (эстетические и функциональные качества предметной среды – художественное оформление, фактура материалов, цветовое решение, контрастность композиции, современность стиля и т. д.), обеспечивающие привлекающий эффект оборудования, цветоцветовой тон информационного и моторного полей рабочего места.

По критерию интенсивности воздействия факторов выделяют следующие виды рабочей среды:

1) комфортная, обеспечивающая нормальное самочувствие и оптимальную динамику работоспособности человека-оператора;

2) относительно дискомфортная, вызывающая неприятные субъективные ощущения и изменения функционального состояния и уровня работоспособности к концу рабочего дня;

3) экстремальная, вызывающая выраженные функциональные изменения не ведущие к патологии и снижению работоспособности;

4) сверхэкстремальная, вызывающая патологические нарушения в организме и резкое падение работоспособности (или отказ от работы).

Содержание труда – процесс и способы выполнения трудовых задач.

Средства труда – вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда, которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ. На эффективность труда человека оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда.

К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место. Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, от финансовых возможностей предприятия по приобретению новинок, от инвестиционной активности предприятия.

К средствам труда могут также относиться не только материальные (инструментальные, машинные), а также и функциональные (ручь, жесты) орудия деятельности.

Рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, но в любом случае его размеры, сенсомоторные зоны должны соответствовать известным эргономическим нормативам.

Предмет труда – это вещество природы, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда и при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – вспомогательными материалами.

К предметам труда в широком смысле относится все то, что изыскивается и добывается, обрабатывается и формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания, человеческое общество и т. д.

РАЗДЕЛ 3.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Вопросы:

1. Основные условия и этапы развития субъекта труда
2. Профессиональное самоопределение субъекта труда

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
3. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
4. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.

5. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
6. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
7. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
8. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2007. – 240 с.
9. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240с.

1. Основные условия и этапы развития субъекта труда

Понятие «субъект труда» является фундаментальной категорией психологии. Данная категория отражает способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, то есть на основе психического отражения предметного мира и в интересах познания и преобразования окружающей действительности. Субъектом труда может быть не только конкретный человек (индивид), но и социальная группа (рабочий коллектив). Таким образом, субъект труда – это активно действующий, познающий и преобразующий, обладающий сознанием и волей индивид или социальная группа.

Для того чтобы стать субъектом труда, необходимо:

- достижение высокого уровня развития способностей и других профессионально важных качеств личности;
- удовлетворенность трудом;
- адекватное отражение объекта труда;
- развитие системы саморегуляции;
- усвоение осознанно выработанных способов деятельности;
- развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.

Теоретической основой концепции профессионального становления являются исследования: К.С.Абульхановой-Славской, Б.Г.Ананьева, А.Г.Асмолова, Б.Ф.Ломова, Н.Н.Нечаева, Г.В.Суходольского, В.Д.Шадрикова, А.А.Бодалева, Ю.М.Забродина, Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, С.Н.Чистяковой.

Профессиональное становление личности - процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей

деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии.

Следовательно, необходимо рассмотреть наиболее известную в России периодизацию развития человека как субъекта труда Е.А. Климова (1996):

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача, в продавца, в учителя...).

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Особенно важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы.

4. Стадия «оптации» (optatio - от лат. – желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни и труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется «оптантом».

5. Стадия адепта – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. Стадия адаптанта – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. Стадия интернала – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член.

8. Стадия мастера, когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «нормальных» среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

9. Стадия авторитета означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

10. Стадия наставника – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души).

Об этапах освоения профессии рассуждает А.К. Маркова. Она выделяет следующие уровни профессионализма:

- допрофессионализм (человек уже работает, но не обладает полным

- набором качеств настоящего профессионала);
- профессионализм (человек - профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется);
- суперпрофессионализм (творчество, личностное развитие, то, что называется «акме» - вершина профессиональных достижений);
- непрофессионализм, псевдопрофессионализм (внешне достаточно активная деятельность, но при этом либо он делает много «блуда» в работе, либо сам деградирует как личность);
- послепрофессионализм (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советником, учителем, наставником для других специалистов).

На Западе достаточно хорошо известна периодизация американского психолога Дональда Сьюпера. Он предложил свою периодизацию на основе исследований, проведенных еще в 1951 г. Э.Гинзбургем, а также исследований Д. Миллера и В. Форма.

Сама периодизация Д. Сьюпера включает следующие этапы:

1. Этап роста, когда происходит развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). При этом представления о будущей профессии выстраиваются на основании сначала фантазии (4-10 лет), затем – осознания собственных интересов (11-12 лет), а позже – и на основании осознания своих способностей (13-14 лет).

2. Этап исследования своих сил и устремлений, этап «разведки». Здесь происходит апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14 до 25 лет).

3. Пробный этап. Здесь человек «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками (25-30 лет). Как известно, именно конкуренция в стремлении к жизненному успеху является важнейшим смыслом существования в цивилизованном обществе. Поэтому, молодой специалист, прежде всего, осваивает именно эту науку». При этом предполагается, что стремление к успеху – это важнейший стимул и высокопроизводительного труда, и личностного развития...

4. Этап стабилизации, утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Этот этап часто предполагает дальнейшее профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей фирме (от 30 до 44 лет);

5. Этап поддержания, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий). Человек на данном этапе стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Именно здесь решается вопрос – получится ли построить желаемый образ жизни и добиться успеха, т.е. состоится ли карьера вообще (от 45 до 64 лет).

6. Этап спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более).

В.И.Слободчиков определяет специфику возраста как «смену режима индивидуальной жизни», как смену самости и единичности. Соответственно

выделяются две группы кризисов: 1) кризисы «рождения»; 2) кризисы развития, поиск новых способов самоопределения.

Обозначая общую логику и основные кризисы развития взрослого человека, Б.Ливехуд делает акцент на изменении ценностно-смысловой сферы личности. Он выделяет следующие основные фазы жизни: 1) душевное восприятие, рост (до 20 лет); 2) экспансивная фаза: переработка опыта, характеризуется равновесием между биологической и духовной линией развития (20-40 лет); 3) социальная фаза или фаза руководства: отдача своего опыта, характеризуется опережением духовного развития и угасанием биологической линии развития.

Э.Ф.Зеер ставит проблему различения *типов кризисов* (возрастного, профессионального, жизненного, личностного, невротического). Общая схема соотношения разных типов кризисов: а) *нормативные кризисы*: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления – это все возрастные кризисы; б) *ненормативные* (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы...), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. вступительные конфликты).

Э.Ф.Зеер выделяет *основные факторы кризисов профессионального становления*:

- сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом.
- социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд).
- возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального выгорания»).
- вступление в новую должность (а также – участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.).
- полная поглощенность профессиональной деятельностью.
- изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, «служебный роман»).

Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.

Выделяются основные фазы кризисов профессионального развития. Еще Л.С.Выготский выделил три фазы возрастных кризисов: *предкритическую* (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития); *критическую* (это противоречие начинает проявляться в поведении); *посткритическую* (противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития).

Э.Ф.Зеер отмечает, что на основании идей Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственно кризисы профессионального развития.

Предкритическая фаза характеризуется тем, что проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на

работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем

Критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт. При этом выделяются *типы конфликтов профессионального развития на данной фазе:* 1) мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок; 2) когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; 3) поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты.

Посткритическая фаза. Способы разрешения кризиса могут иметь разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный.

2. Профессиональное самоопределение субъекта труда

Профессиональное самоопределение начинается уже с детства – проявляется в сюжетно-ролевой игре. Пик профессионального самоопределения приходится на подростковый и юношеский возраст. В этом возрасте профессиональное самоопределение представляет собой готовность к выбору профессии, обдумыванию, продумыванию к проектированию вариантов профессиональных жизненных путей. А результатом заключительного этапа профессионального самоопределения школьника является его личный профессиональный план. Важным результатом деятельности самоопределения является отчетливое осознание того, что «я сам» выбрал профессию.

А. Маслоу – центральное понятие – самоактуализация как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. Ближким к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самореализация», «самореализация», «самоосуществление».

Е. А. Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов».

Н. С. Пряжников: «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации».

Н. С. Пряжников обосновал следующую его содержательно-процессуальную модель:

1. Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости

профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как эталон и путей к дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи

Главная цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать у человека внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личного).

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (поиск в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Типы самоопределения:

1. Самоопределение в конкретной трудовой функции для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности.

2. Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций.

3. Самоопределение на уровне конкретной специальности предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности

4. Самоопределение в конкретной профессии предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности

5. Жизненное самоопределение, речь идет о выборе образа жизни человека.

6. Личностное самоопределение, высшее проявление жизненного самоопределения когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни.

7. Самоопределение личности в культуре проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле

(производство, искусство, наука, религия и др.)

Уровни самоопределения:

1. агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);
2. стремление мирно избежать данной деятельности;
3. выполнение данной деятельности по образцу, по образцу, шаблону, по инструкции (пассивный уровень);
4. стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;
5. стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Психологическая сущность проблемы становления, формирования профессионала, развитие его личности рассматривается через понятие «профессионализация субъекта труда».

Профессионализация – это формирование специфических видов трудовой активности человека на основе развития совокупности профессионально ориентированных его характеристик, обеспечивающих функцию регуляции становления и совершенствования субъекта труда.

Профессионализацию субъекта труда следует рассматривать в четырех направлениях:

1. Как процесс его социализации – усвоения индивидом социальных норм, преобразования социального статуса в собственные профессионально ориентированные установки, интересы, ценности, принятия социальной роли, общественной задачи, вхождения в социальную среду и приспособления к ней и т. д.

2. Как процесс развития личности, т.е. как специфическую форму активности, целостное, закономерное изменение количественных и качественных характеристик субъекта труда, реализации, особенностей профессиональной карьеры и т. д.

3. Как профессиональную самореализацию индивида на протяжении жизненного пути, которая отражается в возрастных периодах, в стадиях жизнедеятельности человека, зависит от жизненных противоречий между требованиями общества и стремлением самой личности к развитию и самореализации. Место профессионализации в жизненном пути личности – это этап трудового пути.

4. Как форму активности личности, которая в психологии рассматривается в соотношении с деятельностью выступая как динамическое условие ее становления и динамическое условие ее собственного движения.

Таким образом:

1. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей

профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивует, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии

4. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.

5. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

РАЗДЕЛ 4.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Вопросы:

1. Определение понятия «профессия». Классификация профессий (Е.А.Климов)
2. Профессиография. Принципы составления профессиограммы

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Мамкиной. – М.: Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов 2-е изд. / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
4. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2006. – 268с.
5. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
6. Иванова, Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
7. Иванов, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова – М.: Персэ, 2011. – 336с.
8. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитонова. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – 411с.

1. Определение понятий «профессия». Классификация профессий (Е.А.Климов)

Психологическое профессиоведение – направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации.

Можно выделить следующие *основные характеристики профессии*:

- это ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);
- это общественно-полезная деятельность;
- это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение (моральное и материальное), дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
- это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус;
- это есть деятельность, и деятельность такая, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию, но при условии, что эта деятельность ...признается за профессию личным самосознанием данного лица.

Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова выделяют следующие основные характеристики профессии.

- во-первых, это ограниченный вид трудовой деятельности вследствие исторического разделения труда;
- во-вторых, общественно полезная деятельность;
- в-третьих, это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- в-четвертых, деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
- в-пятых, это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Примечательно, что у американцев различаются понятия «труд», «трудовые занятия», связанные с различными уровнями выполнения работы, и собственно понятие «профессия», с которой связывают относительно высокие уровни выполнения данной работы.

Специальность конкретизируется в профессии. Соответственно, *профессия* – это группа родственных специальностей. Под специальностью понимается также разновидность профессиональной образовательной программы в учебном заведении.

Квалификация – это уровень профессионального мастерства. Традиционно выделяют: 1) формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и 2) реальную квалификацию, т.е. тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Таким образом, квалификация характеризует совокупность специальных знаний и умений, которые можно приобрести в процессе профессионального обучения. Нередко рассогласование между реальной и формальной квалификацией конкретного работника лежит в основе многих производственных конфликтов.

А.К.Маркова выделяет близкое понятие – *профессиональную компетентность*, понимаемую как индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне.

Должность является более размытым понятием, наиболее распространенное понимание должности как любой фиксированной работы и профессии с четко очерченным кругом должностных обязанностей.

Е.А.Климов выделяет *конкретные аспекты понятия «профессия»*:

1. Профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни.

2. Профессия как область приложения сил связана с выделением самого объекта и предмета профессиональной деятельности.

3. Профессия как деятельность и область проявления личности.

4. Профессия как исторически развивающаяся система.

5. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии в общественной системе, а не просто выполнять работу «по инструкции».

Таким образом, *профессия* – это совокупность форм деятельности, объединенных родственными особенностями объекта, содержания, средств, организации, результата труда и требованиями к подготовке субъекта труда.

Психологам, занимающимся изучением субъекта труда, необходимо знать особенности требований профессии к психическим качествам работника, что в дальнейшем позволяет определить степень психологического соответствия человека определенной профессии.

Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного освоения секретной трудовой деятельности и ее эффективного выполнения. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК).

В качестве профессионально важных могут выступать не только психические, но и непсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, непродуктивные и т.д.). По мнению В.Д. Шадрикова, ПВК выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

ПВК представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.

С одной стороны, ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются

в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя.

Понятие ПВК вошло в категориальный аппарат психологии труда еще в начале XX в. При этом составлялась некоторая модель наиболее важных, задействованных в изучаемой работе психических функций обобщенного субъекта труда – успешного профессионала. Контекст практической задачи (профотбор, или карьерное консультирование) задавал рамки требований к ПВК. В данном случае речь шла о выявлении *устойчивых* ПВК, хорошо поддающихся тренировке свойств личности (способностей), которые весьма существенны для достижения профессионального успеха.

Современные исследования ПВК (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов) проводятся на основе системного подхода. Любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности ПВК, во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой.

Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов.

Формирование подсистемы ПВК – достаточно сложный психологический процесс. Суть его А.В.Карпов определяет как функциональное объединение отдельных ПВК, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимодействия. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. Таким образом, «в процессе формирования психологической системы деятельности происходит своеобразная функциональная настройка психических функций на достижение целей деятельности».

Ведущей тенденцией развития подсистем ПВК является значимое возрастание теплоты интегрированности – когерентности отдельных качеств. Характерно при этом, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы ПВК, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем ПВК.

Существуют две важнейшие категории ПВК.

Во-первых, ПВК, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Они обозначаются понятием *ведущих* ПВК.

Во-вторых, те ПВК, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т.е. характеризуются наибольшим структурным весом и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. Они обозначаются понятием *базовых* ПВК. Одно и то же ПВК в разных случаях может выступать либо как ведущее,

либо как базовое, либо как то и другое одновременно. В последнем случае значимость ПВК для обеспечения деятельности является наивысшей.

Любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. В психологических исследованиях установлено, что для их обеспечения необходимы различные индивидуальные качества субъекта, поэтому принято выделять *ПВК качества* и *ПВК производительности* (А.В. Карпов). Они частично перекрываются, однако значительно чаще не совпадают друг с другом, а нередко вступают в антагонистические отношения. В последнем случае одно и то же ПВК является таковым в плане обеспечения качества деятельности и антиПВК в плане обеспечения производительности. При этом наблюдается сложная картина: одни качества могут входить в разные подсистемы ПВК, отвечающие за производительность, качество, надежность, другие влияют только на один параметр деятельности.

Описание системы ПВК является основой профессиональной диагностики. Имплицитно в рамках психодиагностики ПВК витает убеждение, что чем лучше развито то или иное качество личности, тем выше результат ее профессиональной деятельности. Нередко это так и есть. Например, чем точнее слух у музыканта, тем выше при прочих равных условиях результаты его профессиональной деятельности. Чем выше интеллект, профессиональные знания, тем выше (при прочих равных условиях) результаты профессиональной деятельности ученого и т.д. Однако эффекта «прочих равных условий» практически не бывает: все люди очень разные и более оптимальный уровень развития одного качества сочетается, как правило, с менее высоким уровнем развития другого. Например, лица с более высоким интеллектом с детства привыкают полагаться на свой интеллект, у многих из них повышается самооценка, формируются индивидуалистичный стиль деятельности, неумение работать в коллективе, самоуверенность и т.д. И в процессе реальной профессиональной деятельности уже эти накопленные негативные качества становятся тормозом профессионального прогресса личности в соответствии с уровнем развития ее интеллекта. Одним словом, в индивидуальном стиле профессиональной деятельности удивительно диалектично переплетаются, аккумулируются многочисленные качества личности, которые делают попытку спрогнозировать ее успешность по одному или даже нескольким качествам малоперспективной.

Для некоторых видов деятельности актуальным является выделение ПВК, которые выступают таковыми в *нормальных* условиях ее выполнения, и те, которые необходимы в *усложненных* или *экстремальных* условиях. Последнее объясняется тем, что экстремальные условия часто сопряжены с повышенной опасностью, угрозой и требуют от человека иных качеств и свойств, нежели те, которые необходимы в нормальных условиях. Для экстремальных условий не только характерны другие ПВК (по сравнению с нормальными), но и другие системы ПВК в целом.

Таким образом, структура ПВК – это сложное и внутренне дифференцированное системное образование, которое детерминирует успешность освоения и выполнения трудовой деятельности.

Системное описание ПВК для конкретной профессии можно найти лишь в специальных прикладных исследованиях. Существующие современные психogramмы просто перечисляют ПВК, входящие в те или иные категории для определенного вида деятельности (чаще всего указываются необходимые ПВК и антиПВК), крайне редко указывается характер внутрисистемных связей ПВК и весовое значение ПВК, что связано в первую очередь со сложностью проблемы, с большой вариативностью индивидуальных систем ПВК, пластичностью некоторых ПВК и т.д.

Например, в психogramме психолога-консультанта, работающего по телефону доверия, разработанной Е.С. Романовой, по категории «Способности» выделяют высокие уровни развития концентрации и устойчивости внимания, переключения и распределения внимания; хорошее развитие образной и словесно-логической памяти; высокий уровень развития образного, логического мышления; хорошее развитие мнемических, коммуникативных способностей и др. Среди личностных качеств, интересов и склонностей требуются высокая степень личной ответственности; терпимость, безоценочное отношение к людям; интерес и уважение к другому человеку; стремление к самопознанию, саморазвитию; оригинальность, находчивость, многосторонность; тактичность и воспитанность; склонность к сопереживанию; инициативность; интуиция, умение прогнозировать события; находчивость; умение хранить тайну и др. Как качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности (т.е. антиПВК), рассматриваются психическая и эмоциональная неуравновешенность, агрессивность, замкнутость, нерешительность, отсутствие склонности к работе с людьми, низкий интеллектуальный уровень развития и др. Предъявляются требования и к особенностям эмоционально-волевой сферы.

Любая деятельность вызывает к себе определенное отношение, эмоционально переживается человеком – это так называемые «общие эмоции в труде». Они могут быть положительными и отрицательными. Возникая в процессе профессиональной деятельности, они определенным образом влияют на настроение человека, качество работы, отношение исполнителя к собственному труду и его результатам, отношение человека к самому себе. Кроме того, в психологии труда необходимо учитывать также и некоторые другие моменты эмоций: «настроение сегодняшнего дня», «эмоции коллективной деятельности», «профессиональные эмоции, возникающие в процессе самой работы». В частности, «настроение сегодняшнего дня» в работе консультирующего психолога является серьезной помехой, поэтому ему необходимо овладеть специальными техниками, позволяющими справляться со своим настроением и не переносить его на абонента.

Среди специальных требований, предъявляемых к работе психолога-консультанта, работающего по телефону доверия, выделяют интересы,

широкий кругозор, эрудицию; умение и желание общаться с людьми. Как необходимые профессионально важные качества рассматриваются чувствительность слухового анализатора; отсутствие нарушений функции речи; большой объем оперативной слуховой памяти; эмоциональная устойчивость, самоконтроль поведения, стрессоустойчивость; культура вербального общения.

Особую значимость в работе телефонного консультанта приобретают такие профессионально важные качества, как знания (психология, физиология, психотерапия кризисных состояний); социальная осведомленность; высокий общий интеллектуальный уровень, а также умения и навыки (конструктивное общение по телефону; грамотная речь, наблюдательность). Квалифицированные требования: высшее педагогическое или психологическое образование.

Психограммы, определяющие ПВК для других представителей профессий типа «человек – человек», также включают в себя довольно широкий диапазон ПВК. Так, например, в психограмме юриста представлены такие качества, как разносторонние общие и глубокие профессиональные знания, развитый интеллект, гибкое, творческое мышление, высокая умственная работоспособность, аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделить главное, активное восприятие, емкая память, устойчивое внимание, развитое воображение, интуиция, способность устанавливать межличностные контакты с различными участниками общения, коммуникативная компетентность, нервно-психическая устойчивость, адекватная самооценка, высокая мотивация достижения успеха. Существуют качества, снижающие профессиональные возможности юриста: психопатические черты и свойства характера, эмоциональная неустойчивость, пассивность, безответственность, избыточная мнительность, тревожность, низкая умственная работоспособность, сниженные познавательная активность и интеллект, неразвитое воображение, слабая память.

Психограмма педагога включает в себя следующие ПВК: профессиональные педагогические и психологические знания, коммуникативную компетентность, нервно-психическую устойчивость, распределение внимания, оперативную память и мышление, адекватную самооценку, уважение к людям, интерес к ним, педагогическую наблюдательность, хорошо развитую речь и др. К числу антиПВК педагога следует отнести психопатические черты характера, эмоциональную неустойчивость, безответственность, безнравственность, выраженные физические уродства.

Таким образом, психограммы представителей трех профессий типа «человек – человек» предъявляют требования в основном к познавательной и коммуникативной сферам личности, а антиПВК связаны прежде всего с эмоциональной сферой.

Е.А. Климовым предложена «*четырёхъярусная классификация профессий*», которая построена на основе многофакторного принципа.

Первый ярус составляют пять типов профессий по признаку различий их объектных систем:

1. человек–живая природа (Ч-П) – агроном, микробиолог и т.п.;
2. человек–техника (Ч-Т) – слесарь, механик и т.п.;
3. человек–человек (Ч-Ч) – врач, учитель, продавец и т.п.;
4. человек–знаковая система (Ч-З) – математик, редактор и т.п.;
5. человек–художественный образ (Ч-Х) – дирижер, художник, артист.

На втором ярусе в пределах каждого типа профессий выделяются три класса по признаку целей труда:

1. *гностические* (от греч. – знание) профессии (Г) – дегустатор (Ч-П), контролер (Ч-Т), социолог (Ч-Ч), корректор (Ч-З), искусствовед (Ч-Х) и т. п.;
2. *преобразующие* профессии (П) – мастер-животновод (Ч-П), токарь (Ч-З), учитель (Ч-Ч), бухгалтер (Ч-З), цветовод-декоратор (Ч-Х) и т. п.;
3. *изыскательские* профессии (И) – летчик-наблюдатель (Ч-П), инженер-конструктор (Ч-Т), воспитатель (Ч-Ч), программист (Ч-З), композитор (Ч-Х) и т.д.

На третьем ярусе каждый из предыдущих трех классов профессий разделяется на четыре отдела по признаку основных орудий (средств) труда:

1. *профессии ручного труда* (Р) – контролер слесарных работ (Г - Ч-Т), лаборант химического анализа (Г - Ч-П), ветеринар (П - Ч-П), слесарь (П - Ч-Т)
2. *профессии машинно-ручного труда* (М) – токарь, водитель автомобиля, машинист экскаватора и т. п.;
3. *профессии, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем* (А) – оператор станков с программным управлением, администратор, сменный оператор АЭС и т. п.;
4. *профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда* (Ф), актер, акробат и т. п.

На четвертом ярусе в каждом из четырех отделов профессий выделяются четыре группы профессий по признаку условий труда (У):

1. *работа в помещении с нормальным микроклиматом* (М) – лаборанты, бухгалтеры и т. п.;
2. *работа на открытом воздухе* (О) – агроном, монтажник, инспектор ГАИ и т. п.;
3. *работа в необычных условиях* (Н) – водолаз, высотник, шахтер, пожарный и т. п.;
4. *работа в условиях повышенной ответственности* (М) – воспитатель детсад, учитель, следователь и т. п.

Выделенные четыре группы (яруса) признаков являются частично совпадающими. Предложенная классификация позволяет, во-первых, дать обзорную схему карты мира профессий и, во-вторых, составить (используя условные литерные обозначения) примерную формулу определенной профессии.

В.Е.Гаврилов предложил разбить каждый тип профессий на подгруппы, учитывающие цели, орудия и условия труда. *К первому типу* относятся так называемые социномические профессии: медицинское обслуживание; воспитание и обучение; бытовое обслуживание; информационное обслуживание; защита общества и государства. *Ко второму типу* относятся техномические профессии: создание, монтаж, сборка технических устройств; эксплуатация технических средств; ремонт технических устройств. *Третий тип* объединяет бионические профессии: изучение, исследование и анализ состояния и условий жизни растений и животных; уход за растениями и животными (их выращивание, воспроизводство); профилактика заболеваний растений и животных, борьба с вредителями и возбудителями болезней, лечение заболевших. *Четвертый тип* – сигномические профессии, оперирующие с текстами на родном и иностранных языках; с цифрами, формулами и таблицами; с чертежами, картами, схемами; звуковыми сигналами. *В пятый тип* объединены артономические профессии: создание, проектирование, моделирование художественных произведений; воспроизведение, изготовление различных изделий по эскизу, образцу в единственном экземпляре; воспроизведение, копирование, размножение художественных произведений в массовом производстве.

2. Профессиография. Принципы составления профессиограммы.

В профессиографии принято классифицировать профессиограммы на частные, специальные, целевые и комплексные.

Класс частных профессиограмм делится на пять видов:

Физиологические. дающие физиологическую, медико-биологическую характеристику специальности.

Санитарно-гигиенические – санитарно-гигиеническая характеристика специальности с точки зрения воздействия санитарно-гигиенических условий на организм человека в ходе деятельности.

Психологические или психологически ориентированные профессиограммы, определяющие узкоспециализированные требования к психике человека.

Данные профессиограммы включают: описание внешней картины труда, трудового поведения («фотография» рабочего дня, хронометраж, временная динамика рабочей активности, описание рабочего места, типичных ошибок и др.) и описание внутренней картины труда (реакция личности, ее интегральные образования: направленность, характер, способности, темперамент, структуры научения и опыт; психические состояния и процессы: воля, внимание, мышление и особенности психомоторики).

Социологические профессиограммы, содержащие социальные характеристики специальностей.

Экономико-организационные профессиограммы – характеристика специальности с точки зрения ее социально-экономической сущности. Речь

идет об условиях оплаты, режиме труда и отдыха и т.д.

Специальные профессиограммы разрабатываются для использования в различных целях:

1. Для *профессиональной ориентации и профконсультации*. Такая профессиограмма включает: социальную значимость, роль и место профессии в обществе, содержит описание всех основных ее аспектов, способы ее освоения, перспективы развития и т.д. В профессиограмме подчеркивается также, какими знаниями и психологическими качествами должен обладать кандидат на обучение специальностям; перечисляются данные об условиях труда и о трудовых действиях; говорится о том, где и какими способами осуществляется подготовка специалиста по данной специальности.

2. Для *профессионального психологического отбора*. Данная цель обуславливает структуру и содержание профессиограммы, она ориентирует на выявление преимущественно стабильных, устойчивых профессионально важных качеств, дифференцирующих людей по эффективности деятельности; содержит максимально возможный список требований к необходимым и некомпенсируемым свойствам личности специалиста и противопоказаний; определяет структуру качеств, обеспечивающих достижение высокого уровня профессионального мастерства.

3. Для *оптимизации условий и режима деятельности*. Профессиограмма, используемая в этих целях направлена на всесторонний учет временных параметров и утомляемости отдельных действий и операций, регистрацию распределения микропауз и динамики работоспособности в течение рабочего дня, во время дежурства, указание психологической изменчивости психических функций под воздействием утомления и т.п.

Типовая структура целевой профессиограммы содержит 7 разделов:

1. *Общие сведения о специальности:*

- 1.1. Наименование и назначение профессии.
- 1.2. Характеристика рабочей зоны и рабочего места.
- 1.3. Характеристика средств и орудий труда.
- 1.4. Общая и специальная профессиональная подготовка специалиста.
- 1.5. Функциональные обязанности специалиста.
- 1.6. Критерии эффективности деятельности.

2. *Содержание деятельности:*

- 2.1. Описание и анализ основных действий и операций.
- 2.2. Профессиональные задачи, решаемые специалистом.
- 2.3. Особенности приема информации.
- 2.4. Особенности переработки информации и принятия решений.
- 2.5. Структура исполнительских действий.
- 2.6. Анализ ошибок в деятельности специалиста.
- 2.7. Соотношение загруженности в ходе работы психологических функций.

3. *Условия деятельности:*

3.1. Санитарно-гигиенические условия.

3.2. Режим труда и отдыха специалистов.

4. Социально-психологические факторы деятельности:

4.1. Характеристика группы, в составе которого специалист выполняет обязанности.

4.2. Роль и место специалиста в системе внутригрупповых связей.

4.3. Мотивационные аспекты совместной деятельности.

4.4. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации специалистов.

5. Динамика психического состояния специалиста в процессе деятельности:

5.1. Характер и степень изменения активности психофизиологических функций и работоспособности.

5.2. Преобладающие эмоциональные состояния.

5.3. Влияние динамики состояний на эффективность деятельности.

5.4. Основные формы профессиональной заболеваемости и травматизма.

6. Психограмма:

6.1. Основные личностные качества, необходимые специалисту.

6.2. Ведущие сенсорно-перцептивные характеристики.

6.3. Профессионально важные качества мышления.

6.4. Профессионально важные характеристики памяти.

6.5. Свойства, определяющие точность моторных действий.

6.6. Соотношение в процессе деятельности личностных, перцептивных, гностических и моторных качеств.

6.7. Противопоказания к деятельности.

А.К. Маркова формулирует основные требования к психограмме:

- четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
- описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда);
- демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- показ возможных перспектив изменения в самой профессии;
- направленность психограммы на решение практических задач (психограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);
- выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

К.К. Платонов выделяет основные принципы психодиагностики.

Принцип целенаправленности: психологическое изучение профессии должно проводиться не само по себе, а для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования и методы.

Принцип личностного подхода: следует учитывать возможные вариации индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально личностных свойств другими.

Принцип допусков: в случае профотбора необходимо указывать не только набор ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении.

Принцип надежности: нельзя ограничиваться только благоприятными условиями труда, нужно выявить, описать и учесть также редкие, экстремальные ситуации. Это особенно важно при изучении опасных профессий.

Принцип дифференциации и типизации: следует учитывать внутрипрофессиональные различия, а также объединять в группы сходные по каким-либо параметрам профессии.

Принцип перспективности и реальности: рекомендуется учитывать тенденции развития профессии, рассматривать профессии в культурно-исторической перспективе.

К указанным выше принципам О.Г. Носков добавляет еще несколько.

Этический принцип: важно придерживаться равного уважения к представителям разных профессий, не допускать обесценивания каких-то видов труда ради рекламы какой-либо профессии.

Принцип конкретности: для анализа профессии недостаточно простого перечисления задач, выполняемых работником, важно выяснить также степень значимости этих задач, частоту их встречаемости, распределение во времени, последовательность (Е.А. Климов).

Принцип целостности: профессиональная деятельность человека должна рассматриваться как целостная система, а не как механическая сумма элементарных действий, операций.

Принцип системной детерминации: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой трудится субъект труда.

При составлении профессиограмм для сбора эмпирических данных применяются следующие методы:

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- трудовой метод;
- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь работника на основании его опроса и изучения документации;
- метод эксперимента;
- метод моделирования трудового процесса.

РАЗДЕЛ 5.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

Вопросы:

1. *Общая характеристика функциональных состояний*
2. *Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности*
3. *Утомление. Причины и виды утомления*
4. *Монотония, как функциональное состояние*
5. *Профессиональный стресс*
6. *Приемы управления функциональными состояниями*

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика: уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковской, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
3. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
4. Бодров, В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
5. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
6. Леонова А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Буздаева. – М. : Смысл, 2009. – 311с.
7. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
8. Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: учеб. пособие / В.Ф. Сопов. – М. : Академический проект; Трикста, 2005. – 128 с.
9. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512 с.

1. Общая характеристика функциональных состояний

Деятельность человека сопровождается ответной реакцией его психических и физиологических функций, которая отражает, во-первых, процессы адаптации к реальному или ожидаемому воздействию рабочей нагрузки, факторов окружающей среды, эмоциональных переживаний и, во-вторых, характеризует остаточные процессы после этих взаимодействий.

Это дает основание говорить о функциональном состоянии – системной реакции организма и психики человека, выражающейся в виде динамического комплекса наличных характеристик физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств, которые обуславливают выполнение деятельности.

Понятие «функциональное состояние» возникло в физиологии труда для характеристики мобилизационных возможностей и энергетических затрат работающего организма. К функциональным состояниям можно отнести целый ряд специфических психических состояний, проявляющихся в процессе деятельности и влияющих на ее эффективность.

Психическое состояние – это целостная характеристика психической деятельности за определенный период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности.

Выделяют следующие показатели функциональных состояний:

- субъективные реакции;
- изменения вегето-соматических и психических функций;
- продуктивность и качество работы.

Выделяют внешние и внутренние критерии функционального состояния. Внешние критерии развития того или иного состояния проявляются в показателях эффективности деятельности (производительность-продуктивность, качество работы). Эффективность деятельности – это не только ее результативность, продуктивность, но и приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи.

Внутренние критерии изменения состояния и эффективности деятельности заключаются в величине физиологических и психических затрат энергии при выполнении трудовых задач.

Функциональные состояния формируются и изменяются под влиянием воздействия ряда особенностей субъекта труда и самой деятельности. К этим особенностям относятся следующие характеристики человека: 1) степень профессиональной пригодности к конкретной деятельности; 2) уровень подготовленности к выполнению трудовых задач; 3) величина индивидуальных ресурсов и функциональных резервов для энергетического и информационного обеспечения деятельности; 4) состояние здоровья; 5) отношение к труду.

Важное значение в развитии того или иного состояния имеют факторы трудового процесса:

- степень сложности, опасности, напряженности, вредности труда; величина и содержание рабочей нагрузки (ее структура, интенсивность и продолжительность воздействия);
- степень адекватности трудовой задачи и средств деятельности психолого-физиологическим возможностям человека.

Формирование функционального состояния определяется:

- воздействием на человека неблагоприятных факторов рабочей среды (ухудшение микроклимата и газового состава воздуха, шум, вибрация, электромагнитные излучения и т. д.),
- ухудшением психологического климата в рабочей группе (межличностные конфликты, недостаточная психологическая совместимость),

- нарушением привычного жизненного уклада, биологических ритмов стереотипов жизнедеятельности в результате использования нерациональных или непривычных режимов труда и отдыха (ночные рабочие смены, вахтовый метод работы, перелеты на большие расстояния).

Функциональные состояния, характеризуются обязательным наличием следующих компонентов:

- энергетический – физиологические реакции, обеспечивающие требуемый уровень энергозатрат (от биохимического до уровня отдельных систем: кровообращения, дыхания и др.);
- сенсорный – характеризует возможности по приему и первичной обработке поступающей информации (пороги ощущения, адаптация к сигналам и др.);
- информационный – обеспечивает дальнейшую обработку информации и принятие решений на ее основе (память, мышление);
- эффекторный – ответственный за реализацию принятых решений в поведенческих актах (скорость, темп, точность реакций, координация движений, рабочие действия и др.);
- активационный – определяет направленность и степень напряженности деятельности (особенности гормональной активности и нервной регуляции, уровень внимания, мотивации, эмоционально-волевого напряжения).

Все частные виды функциональных состояний классифицируются:

- по влиянию на показатели деятельности;
- по механизму формирования реакции
- по внешним и внутренним проявлениям;
- по характеру причин возникновения (личностные и ситуативные);
- по уровню развития: глубокие (страсть) и поверхностные (настроение);
- по направленности реакций: действующие положительно (вдохновение) и отрицательно (апатия);
- по уровню осознанности;
- по длительности проявления и т.д.

Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности

Успешность выполнения трудовых задач и удовлетворенность этим процессом зависит от работоспособности субъекта труда, которая формируется в результате выполнения человеком конкретной деятельности, проявляется и оценивается в ходе ее реализации.

Работоспособность – это социально-биологическое свойство человека, отражающее его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени с необходимым уровнем эффективности и качества. Работоспособность определяется комплексом профессиональных, психологических и физиологических качеств субъекта труда.

Работоспособность обусловлена влиянием *внешних и внутренних факторов*.

Внешние: условия труда, количественная форма представляемой информации, характеристика рабочей среды (эргономика рабочего места).

Внутренние: типологические особенности ВНД (темперамент), тренированность, эмоциональная устойчивость.

Основные характеристики работоспособности:

- продолжительность,
- точность,
- надежность
- эффективность деятельности.

Уровень, степень устойчивости, динамика работоспособности зависит от инженерно-психологических, гигиенических и др. характеристик, средств (орудий), содержания, условий и организации конкретной деятельности, а также от системы психолого-физиологического прогнозирования и формирования профессиональной пригодности, то есть системы отбора и подготовки специалистов.

Выделяют следующие *виды работоспособности*:

общая работоспособность – потенциально, максимально возможная работоспособность при мобилизации всех резервов организма;

фактическая работоспособность зависит от текущего уровня здоровья, самочувствия человека, а также от типологических свойств нервной системы человека, индивидуальных особенностей функционирования психических процессов (памяти, мышления, внимания, восприятия).

Работоспособность не является стабильной величиной и подвержена определенным изменениям. Максимальная активность деятельности головного мозга обусловлена определенными часами суток, днями, неделями и месяцами года; активность и пассивность мозга определяется *биоритмами*. Самый важный биоритм – это суточный, в котором замечено, что на 5-6 часов утра приходится самый значительный физиологический подъем и самая высокая работоспособность человека. Дневные ритмы организма образуют определенную последовательность подъемов и спадов работоспособности в течение суток. Колебание уровня работоспособности в течение суток представляется следующим образом: 5-6 - 12ч. 1-ый подъем работоспособности. В 11 ч. – 1-ый пик работоспособности. 13 – 15ч. максимальная физиологическая и интеллектуальная активность. 15 – 20ч. 2-й подъем работоспособности. В 18 ч. 2-й пик работоспособности. 21 – 23ч. физиологический спад – происходит перестройка организма к ночному циклу.

Работоспособность изменяется в течение недели: в первые дни работоспособность увеличивается и достигает наивысшего уровня к среде, затем снижается и резко падает к субботе. Следует учесть, что в понедельник происходит стадия вработывания у человека; вторник, среда и четверг – устойчивая работоспособность; пятница и суббота – развивается утомление.

Высокая работоспособность во вторник, среду, четверг позволяет сделать вывод, что эти дни недели должны максимально использоваться для познания, т.к. они обеспечивают высокую продуктивность труда. В годовом цикле: низкая работоспособность в начале года, затем она повышается. Наиболее благоприятными являются октябрь и ноябрь, март и апрель.

Прямые (профессиональные) показатели характеризуют эффективность и надежность выполнения трудовых задач

Косвенные (функциональные) показатели отражают текущее функциональное состояние организма.

3. Утомление. Причины и виды утомления

Утомление – это «функциональное состояние, которое возникает в результате интенсивной или (и) длительной рабочей нагрузки и проявляется во временном нарушении ряда психических и физиологических функций индивида, а также снижении эффективности и качества труда» (Бодров В.А.).

Многих исследователей интересует вопрос о причинах возникновения состояния утомления. В результате сформировались *теории утомления*:

Теория отравления – в организме накапливаются вредные вещества, которые являются результатом химических реакций.

Теория истощения энергии – энергетических ресурсов не хватает для какой-либо деятельности.

Теория утомления ЦНС – утомление как нарушение координации деятельности ЦНС вследствие утомления очагов возбуждения.

Основной причиной утомления является интенсивная и длительная рабочая нагрузка. К дополнительным причинам утомления, которые могут ускорить развитие этого состояния или усилить выраженность его проявлений, следует отнести: воздействие на организм неблагоприятных факторов среды (шум, вибрация, гипоксия и т. д.); повышенное нервно-психическое напряжение, эмоциональный стресс; чрезмерную интенсивности физическую и умственную нагрузку перед основной работой (физкультура и спорт, домашняя работа и т. д.).

В качестве факторов, предрасполагающих к возникновению утомления, выступают:

- нарушение рационального режима труда, отдыха и питания;
- длительные перерывы между работой (профессиональная дезадаптация);
- остаточные функциональные нарушения (снижение резервов организма) после болезни;
- недостаточное физическое развитие;
- наличие вредных привычек;
- недостаточный уровень физической подготовленности и т.д.

По видам утомление может быть:

- физическим,
- умственным,
- эмоциональным и смешанным;

- общим и локальным;
- мышечным, зрительным, слуховым, интеллектуальным (творческим).

По формам это состояние классифицируется на: компенсированное, острое, хроническое утомление и переутомление.

Современная классификация утомления построена на основе учета трех групп показателей:

- 1) причины его возникновения;
- 2) симптомы проявления;
- 3) способы и продолжительность восстановления работоспособности.

4. Монотония, как функциональное состояние

В процессе трудовой деятельности помимо состояния утомления возникает состояние монотонии, оказывающее отрицательное воздействие на работоспособность человека.

Монотония – это специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей вследствие снижения внешней стимуляции.

Состояние монотонии вызывается однообразием выполняемых движений и действий, приводя к преждевременному утомлению. Монотонные виды деятельности характеризуются следующими особенностями:

- высокая частота повторения трудовых действий;
- непродолжительный временной цикл выполнения операций;
- малоэлементный количественный состав операций;
- структурное однообразие и простота трудовых действий;
- необходимость длительного пассивного наблюдения;
- недостаток притока сенсорной информации;
- ограничение воздействия производственных сигналов и раздражителей.

Под влиянием переживания монотонии человек, не умеющий это психическое состояние сдерживать или устранять, становится вялым, безучастным к работе. Проявлением рабочей монотонии (в деятельности операторов, водителей транспорта) является возникновение состояния пониженной бдительности, которое выражается в притуплении внимания, контроле и самоконтроля, замедлении процессов восприятия, двигательных реакций, появлении сонливости.

Важным вопросом в понимании природы состояния монотонии является разграничение общих и отличительных его черт по сравнению с состоянием утомления. Общее у этих двух состояний то, что оба они отрицательно влияют на работоспособность человека и оба переживаются как неприятное чувство. Существенное различие между этими состояниями заключается в том, что утомление вызывается тяжестью умственной или физической работы, а состояние монотонии может переживаться и при легком, совсем неустойчивом труде. Утомление усиливает психическую напряженность, в то время как монотония, наоборот, снижает ее.

При профилактике монотонии мероприятия должны быть направлены на повышение уровня активации центральной нервной системы, эмоционального тонуса, мотивации субъекта, обеспечение оптимального уровня сенсорной и двигательной нагрузки, устранение объективных факторов монотонности труда.

5. Профессиональный стресс.

Психология во второй половине XX в. активно искала решение проблемы *профессионального стресса*. Стресс (от англ. *stress* – «давление, напряжение») – термин, обозначающий большой круг состояний физического и психического напряжения, возникающих у человека в ответ на разнообразные экстремальные воздействия (неблагоприятные, значительные по силе, продолжительные, неожиданные и пр.). Феномен стресса был открыт канадским физиологом Гансом Селье в 1936 г. для обозначения неспецифической реакции организма («общего адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие. Общий адаптационный синдром имеет три классические стадии – усталость, мобилизация, истощение. Он может оказывать как мобилизующее, так и отрицательное влияние на поведение и деятельность – вплоть до полной их дезорганизации. Позже, с начала 1960-1980-х гг. понятие «стресс» стало активно использоваться психологами для описания состояния человека в экстремальных условиях на физиологическом, психологическом, поведенческом уровнях.

Факторами стресса – стрессорами могут быть как внутренние, так и внешние причины: сильные физические и психические травмы, инфекция, психические (сенсорные, эмоциональные, когнитивные), мышечные перегрузки, резкие изменения температуры и т. д.

В зависимости от вида стрессора различают *стресс физиологический* и *психологический*. *Психологический стресс* – это состояние чрезмерной психической напряженности и дезорганизации поведения, которое развивается в результате угрозы или реального воздействия экстремальных факторов социального, психологического, экологического и профессионального характера. Он разделяется на *эмоциональный* (появляется в ситуации угрозы, опасности, обиды и т.д.) и на *информационный* (возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать решения в требуемом темпе, при высокой ответственности за последствия решений). Анализ психологического стресса требует учета как значимости ситуации для субъекта, так и его личностных характеристик. Стресс в значительной степени является продуктом образа мысли и оценки ситуации, знания собственных возможностей, степени обученности способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях. Соотнося проблемы стресса с условиями работы в организации, Н.В. Самоукина пишет: «Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и

экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью».

В практическом плане выделяют четыре *субсиндрома стресса*.

Когнитивный – проявляется в виде изменения восприятия и осознания информации, поступающей к человеку, который находится в экстремальной ситуации, в изменении его представлений о внешней и внутренней пространственной среде, в изменении направленности его мышления и т. д.

Эмоционально-поведенческий – состоит в эмоционально-чувственных реакциях на экстремальные, критические условия, ситуации и т. д.

Социально-психологический – проявляется в изменении стиля общения людей, находящихся в стрессогенных ситуациях. Эти изменения могут проявляться в виде социально-позитивных тенденций: в сплочении людей, в увеличении взаимопомощи, в склонности поддерживать лидера, следовать за ним и т. п. Однако могут складываться и социально-негативные формы общения: самоизоляция, склонность к конфронтации с окружающими людьми.

Вегетативный – проявляется в возникновении либо тотальных, либо локальных физиологических стрессовых реакций, которые направлены на адаптацию, но могут стать основанием для развития так называемых болезней стресса.

Индивидуальные различия в поведении людей проявляются в зависимости как от их индивидуальных особенностей, так и от выраженности стрессогенных факторов. При сравнительно невысокой их экстремальности у большинства людей возникает активное стрессовое поведенческое и трудовое реагирование: увеличение скорости реакций, уменьшение ошибок и т.п. При сравнительно высокой экстремальности условий деятельности у большинства людей проявляются отрицательные формы стрессового реагирования, а число активно и адекватно реагирующих уменьшается.

6. Проблемы управления функциональными состояниями

Обеспечение эффективности выполнения профессиональных задач, безопасности труда и сохранения профессионального здоровья требует создания условий для поддержания работоспособности на необходимом уровне.

Сохранение работоспособности возможно путем:

1) создание системы обеспечения профессиональной пригодности специалистов (разработка методов и показателей для их отбора и подготовки);

2) разработка рекомендаций по проектированию, созданию и эксплуатации системы «человек-машина-среда», основанных на учете психологических, физиологических и других возможностей человека в средствах, содержании, условиях и организации деятельности;

3) обоснования и использования методов и средств непосредственного воздействия на конкретного специалиста.

Классификация приемов управления функциональным состоянием

Формы воздействия	Средства и методы
организационные	- индивидуальная регламентация труда: рабочая нагрузка, режим труда, отдыха и питания
психологические	- психогенные: аутотренинг, психосоматическая саморегуляция, гипноз, функциональная музыка и цветомузыка; - рефлексологические воздействие (электротокком, массажем, лазером) на биологические активные точки и зоны кожи
физиолого-гигиенические и электрофизиологические	- дыхание кислородом, регуляция среды обитания, закаливание организма; - электростимуляция нервномышечного аппарата, воздействие электромагнитным излучением
фармакологические	- стимуляторы центральной нервной системы, транквилизаторы, успокаивающие препараты
физические	- общая и специальная физическая подготовка, спорт; - активный отдых: физзарядка, турпоходы, пешеходные прогулки, рыбалка; - массаж, ванны, сауны

РАЗДЕЛ 6.

ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Вопросы:

1. Психология безопасности труда
2. Психология деятельности в экстремальных условиях

Литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
3. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
4. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Персэ, 2011. – 336с.
5. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
6. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
7. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – 2-е изд. 2007. – 292с.

8. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.

1. Психология безопасности труда

По данным Всемирной Организации Здравоохранения, смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Однако если от этих заболеваний умирают, главным образом, люди старшего возраста, то от несчастных случаев гибнут преимущественно трудоспособные люди молодого и среднего возраста. Так, статистика показывает, что у мужчин в возрасте от 15 до 36 лет наиболее распространенной причиной смерти является несчастный случай. Можно с уверенностью утверждать, что проблема снижения травматизма разного рода у нас в стране, как, впрочем, и во всем мире, чрезвычайно актуальна и заслуживает самого большого внимания.

Основным общепризнанным методом охраны труда уже многие годы является использование технических средств безопасности. При этом решаются две основные задачи: а) создание машин, инструментов, технологий, при использовании которых опасность возникновения несчастного случая снижается до минимума; б) создание специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда.

Однако по данным статистики, по крайней мере, в двух из трех несчастных случаях главным виновником является ни техника, ни технологический процесс, а сам работающий человек, который, по тем или иным причинам, не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренные средства защиты и т.п.

Возникает принципиально важный вопрос: почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, столь часто становятся виновниками своих травм? Ведь если человек психически нормален, то он без повода и когита не станет стремиться к травме. Такие случаи происходят либо по независящим от человека причинам, либо тогда, когда его побуждают к нарушению правил определенные обстоятельства. Очевидно, чтобы предупредить появление подобных происшествий нужно, прежде всего, выявить эти побудители и по возможности уменьшить их воздействие.

Самое общее рассмотрение закономерностей технологического прогресса позволяет заметить, что обстоятельства, способствующие возникновению несчастных случаев и аварий, возникают по вполне объективным причинам.

Первая причина. С развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий его мир, как по разнообразию, так и по интенсивности. Достижения науки позволяют при разработке техники делать ее менее опасной, создавать соответствующие средства защиты от опасности, выбирать способы действия с учетом опасности и т.д. Однако, несмотря на эти предупреждающие меры, с развитием техники опасность растет быстрее,

чем противодействие ей. Вторая причина, делающая условия труда и жизни человека более жесткими и опасными, это рост цены ошибки. Теперь люди чаще гибнут от тока высокого напряжения, калечатся при использовании все более мощных грузоподъемных и транспортных средств, падают с высоты многоэтажных домов, и падают не на землю, а на асфальт, бетон.

Третья причина – привыкание человека к опасности. Используя блага, даваемые техникой, и привыкая к ним, человек зачастую забывает, что техника обычно является еще и источником высокой опасности, а интенсивное использование ее повышает возможность реализации этой опасности. Городской житель в наше время больше боится мигно падающей лошади, чем бешено вращающегося вала машины или мчащегося навстречу автомобиля. Постоянное взаимодействие с опасным оборудованием и неосведомленность о массовости несчастных случаев ведут к тому, что человек перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. К счастью, далеко не каждое нарушение влечет за собой несчастный случай. Но это «к счастью» имеет и обратную сторону. Люди, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какую-то мелкую выгоду, повторяют подобные нарушения. Постепенно происходит адаптация не только к опасности, но и привычка к нарушениям правил. Помимо общих причин, обнаруживается много разнообразных чисто индивидуальных факторов, главным образом психологического порядка, способствующих преднамеренным нарушениям правил безопасности труда и росту числа несчастных случаев (показная смелость, недисциплинированность, склонность к риску и многие другие).

Следовательно, одним техническим путем проблема безопасности не решается. Более того, с совершенствованием техники, повышением ее надежности и безопасности недостатки человеческого фактора становятся более заметными, поскольку в общей массе происшествий ошибки человека приобретают все большую значимость.

В чем состоят причины неправильных, ошибочных действий человека? Причины многообразны. Это могут быть чисто субъективные факторы: отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка, недостаток знаний или опыта, нарушение физического или эмоционального состояния и пр. Внешние факторы могут порождаться и внешними обстоятельствами. Например, внешние физические воздействия, начиная с тех, которые вытекают из условий труда, и вплоть до космических явлений (магнитных бурь, фаз Луны и т.д.), могут сказываться на внутреннем состоянии человека и быть первопричиной несчастных случаев. На несчастные случаи влияют и многие социальные факторы, такие как психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда, условия жизни. Таким образом, выявить и предупредить причины сбоев, ошибок, преднамеренных и случайных опасных действий человека оказывается задачами высокой неопределенности и сложности.

Психология безопасного труда, как научная дисциплина, призвана находить и предлагать практическим работникам конкретные рекомендации по решению этих задач. В конечном итоге, человеческий фактор должен стать надежным звеном в системе мероприятий обеспечения безопасного труда.

Производственные факторы влияют не только на психику работника. Многие из них представляют реальную или потенциальную угрозу для жизни. Реально опасные факторы, по крайней мере, ограждены, обозначены, наблюдаемы. Намного сложнее оценить скрытые потенциальные опасности, как, например, наличие метана в атмосфере на рабочем месте горнорабочего или электрического потенциала на корпусе двигателя.

Поэтому для обеспечения безопасности трудовой деятельности работник должен в процессе исполнения трудовых функций непрерывно или периодически отражать в своем сознании определенную часть производственных факторов, оценивать их опасность и адекватно реагировать (действовать). Любой трудовой процесс можно рассматривать как цепь психомоторных актов (операций). Большинство операций содержит три фазы.

Первая фаза. Ощущения и восприятие рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда. Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться. Ощущения – психофизиологический процесс приема сигналов (внешних и внутренних раздражителей) через органы чувств. Восприятие – психический процесс анализа и синтеза ощущений, в результате которого наступает целостное отражение в мозге предметов и явлений, действующих в данный момент на органы чувств человека.

Вторая фаза. Мышление. Мышление – психический процесс осмысливания воспринятого, постижение его сущности, связей и отношений. В ходе мышления образы, созданные в мозге как результат восприятия, анализируются, оцениваются по ряду критериев, после чего принимается (или не принимается) соответствующее оценке решение.

В ходе принятия решения делается выбор (поиск) приемлемого (на взгляд работника, варианта действий. Но не только: вырабатывается модель (проект), каким образом, в какой последовательности будет реализовано это действие, каков должен быть его результат.

Таким образом, мышление – это непрерывная переработка и синтез поступающей извне информации и информации, хранящейся в оперативной и долговременной памяти человека, в целях принятия решения о необходимых действиях.

Третья фаза. Действие. Действие может выражаться в форме физического воздействия на орудия труда, рычаги управления и другие предметы труда. Эти воздействия характеризуются величиной усилия, скоростью, точностью, координацией, темпом. В то же время, действие может быть в форме перемещения работника в пространстве рабочего места, в речевой форме, в форме жестов.

В практической деятельности рассмотренные три фазы при многих операциях протекают слитно, как непрерывный сенсомоторный акт. Такова, в общих чертах, структура трудовой деятельности, протекающей на рабочем месте при нормальном течении производственного процесса. Как отмечено выше, современное промышленное производство, энергетика, транспорт, строительство и ряд других сфер человеческой деятельности содержат в себе высокую потенциальную опасность для человека, общества, окружающей среды.

В силу многообразных причин (организационных, технических и/или личностных) нормальный рабочий процесс может быть нарушен негативным событием – опасной ситуацией, которая, по определению, создает повышенную угрозу для работника; опасная ситуация может перейти в инцидент, аварию, несчастный случай. В подобных ситуациях работник, кроме профессиональных знаний, навыков, способностей к оперативному мышлению и др. (необходимых при нормальном течении рабочего процесса), должен владеть специальными знаниями и навыками действий применительно к данной опасной ситуации, не впадать в панику, проявлять волю и т.д.

К сказанному следует добавить, что определенную часть рабочего времени работник находится вне рабочего места: передвигается по территории предприятия, административному, бытовому комбинату, посещает столовую, медпункт. Несоблюдение установленных требований безопасности работником (или другими лицами) также может создавать угрозу его жизни или здоровью. Таким образом, труд, трудовая деятельность человека – это непрерывная цепь целенаправленных сенсорных, умственных и моторных действий, в результате которых, что цель, нужный результат труда, безопасность будут достигнуты, если в цепи не произойдет разрывов, сбоев, отклонений.

В реальных производственных условиях, где участвует человек, обеспечить идеальное протекание трудовой деятельности пока не удаётся. В силу уже обозначенных и более детально рассмотренных ниже причин, человек допускает некорректные (неточные, ошибочные, несвоевременные) действия, пропуск необходимых действий, опрометчивые поступки и т.д. Часть из них не оказывает заметного влияния на показатели труда; другая часть сказывается на качестве продукции; третья – создаёт опасную ситуацию, от которой до несчастного случая или аварии один шаг. Эту часть некорректных действий будем называть: опасные действия.

Любое опасное действие, как показали исследования, может быть следствием одной или группы причин. Например, неправильная оценка состояния обслуживаемой установки может быть результатом недостатка профессиональных знаний или болезненного состояния работника, или отсутствия нужного времени для этой операции, или просто игнорирования работником требований о проверке состояния установки. Обобщение материалов расследований производственных несчастных случаев и аварий

позволяет все многообразие непосредственных причин опасных действий свести к 4-м группам (классам) причин:

А. Не умеет – это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями; не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.

Б. Не хочет, то есть работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, - нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.

В. Не может – это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.

Г. Не обеспечен. Работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями – инструментами, материалами, приборами, информацией и т.д.

Первые три группы причин (А, Б, В) обусловлены индивидуальными и личностными особенностями (качествами) работника. В целом, эти причины именуется человеческим фактором.

Четвертая группа непосредственных причин является внешним по отношению к работнику фактором, иначе говоря, – это производственная среда, в которой протекает деятельность работника.

Все четыре выделенные группы непосредственных причин опасных действий, в свою очередь, следствием причин более высокого уровня, который следует отнести к сфере организации и управления производством. Обычно эти причины определяют как организационные.

Первоначально рассмотрим, что понимать под термином «безопасный труд». Не является ли это понятие синонимом понятия «безопасные условия труда»? Выше приведено определение: «Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов». Как видно, это определение не исключает наличия на рабочем месте потенциально опасных факторов и не содержит каких-либо требований к работнику.

Достаточно ли подобных условий, чтобы предупредить несчастный случай (аварию)? Нет. Во-первых, как отмечено, в силу ряда причин, сам работник может совершить опасное действие, в результате которого и следует несчастный случай или авария. Во-вторых, потенциальная опасность производства при определенных условиях может перейти в реальную, при которой создается опасная ситуация или аварийная обстановка, требующая от работника адекватных действий, поведения. Наконец, возможны ситуации, когда тяжелые последствия наступают не из-за воздействия опасного фактора, не из-за опрометчивого поведения работника, а в связи с его состоянием. Представим, что на идеальном (по критерию безопасности) рабочем месте, у работника из-за сильных переживаний (которые имели место до начала рабочего дня) произошел

сердечный приступ, он потерял сознание, упал и получил черепно-мозговую травму.

Таким образом, следует признать, что безопасные условия труда являются необходимыми, но недостаточными для безопасного труда. Много зависит от работника: от его квалификации, поведения, физического и психического состояния. Основываясь на приведенных выше суждениях, дадим определение понятию «безопасный труд».

Безопасный труд – это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда; работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций; физическое и психическое состояние работника соответствует норме.

2. Психология деятельности в экстремальных условиях.

При работе в экстремальных условиях отмечаются три вида психической напряженности:

- эмоциональная (аффективная),
- неэмоциональная (операционная, деловая),
- смешанная.

Эмоциональная напряженность возникает под действием эмоциогенных факторов, вызывающих переживание неизвестности, тревоги, страха, боязни аварии, риска для жизни и других отрицательных эмоций. Она может возникнуть до начала деятельности, при получении задания, выслушивании инструкции, а также непосредственно в процессе деятельности. Возникновение эмоциональной напряженности связано с динамическим рассогласованием между объективной значимостью ситуации и ее субъективной оценкой с появлением связанных с этим отрицательных изменений в двигательных и психических функциях. Этот вид напряженности в малой степени направлен на выполнение деятельности, большой удельный вес в нем могут занимать реакции защиты организма.

Операционная напряженность возникает в условиях, предъявляющих повышенные требования к умственным ресурсам и двигательному аппарату человека и не связанных с опасностью или другими серьезными последствиями, мысли о которых заставили бы человека заранее беспокоиться. Эта напряженность возрастает постепенно как результат выполнения работы большой сложности например, при трудности различения зрительных и слуховых стимулов, сложности зрительно-моторной координации, быстроте вычислений и т. п. Следует отметить, что такое деление видов напряженности является довольно условным, поскольку любой вид деятельности всегда связан с эмоциями и при определенных условиях операционная напряженность может перерасти в эмоциональную.

Смешанная психологическая напряженность характеризуется различным удельным весом эмоционального компонента в общей структуре напряженности и бывает наиболее характерной для различных видов деятельности в экстремальных условиях.

Экстремальные условия вызывают колебания работоспособности человека или явное ее понижение, особенно при сильной эмоциональной напряженности. При этом увеличивается количество ошибок, нарушается последовательность операций, замедляется темп работы и т. п. В некоторых случаях происходит утрата трудовых навыков: то, что в обычных условиях делалось на уровне автоматизма, теперь начинает, как бы заочно осознаваться. Понижение работоспособности чаще всего наблюдается при низком уровне тренированности.

Колебания работоспособности зависят от индивидуальных особенностей людей, прежде всего от свойств их нервной системы. Лица с сильной, уравновешенной нервной системой более устойчивы к экстремальному напряжению и перенапряжению чем лица, обладающие слабой и неуравновешенной нервной системой. «Слабые» типы более подвержены влиянию сверхсильных воздействий. У них часто наблюдается растерянность, иногда доходящая до шока, снижается общая надежность выполнения работы. Важна и подвижность нервных процессов, быстрота и легкость смены возбуждения торможением. Лица с малой подвижностью нервных процессов чаще допускают ошибки переключения действий, что нередко чревато серьезными последствиями.

Существенное влияние на работоспособность человека в экстремальных условиях оказывает предварительная подготовка и тренированность, приобретаемая в результате практического опыта. К экстремальным условиям в некоторой мере можно привыкнуть. Это хорошо известно альпинистам, парашютистам, водителям автотранспорта и др.

Велико также значение моральных, волевых и других характерологических качеств личности, в частности, степени развития чувства ответственности. Для оценки этого качества в последнее время в психологии введено понятие надежности личности.

В педагогической практике экстремальные условия для учащихся могут заключаться в выполнении трудных контрольных работ, сдаче экзаменов, прохождении тестов. Психическое состояние учащихся меняется вовремя экзаменов: эмоциональная и умственная напряженность появляются до начала экзаменов, нарастают и доходят до высшего предела во время экзамена. Сдача экзамена приносит разрядку, напряжение проходит, но волнение некоторое время продолжается. Аналогичные явления наблюдаются и в спортивной практике, трудовой деятельности. После выполнения трудного задания человек расслабляется, снижается бдительность, что иногда приводит к непонятным, непредсказуемым ошибкам. Например, известно, что летчики часто совершают ошибки уже после завершения основного этапа полета.

Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях. Отличительной особенностью поведения в экстремальных условиях является потеря его гибкости. Поведение утрачивает пластичность, свойственную ему в нейтральной обстановке. Особенно сильно страдают сложные, координированные движения. Напротив, стереотипные, шаблонные

движения зачастую могут протекать быстрее и даже приобретать тенденцию к автоматизму (но лишь до определенного уровня активации организма).

Одним из типичных показателей изменчивости поведения человека в таких условиях является большой разброс данных, полученных при изучении сенсорных и моторных функций, например, времени реакции. Этот факт имеет большую диагностическую ценность для разграничения состояний утомления и напряженности. Для утомления характерным является увеличение среднего значения времени реакции, для напряженности – его вариативности, т.е. дисперсии. В этом случае имеют место как сверхбыстрые, импульсивные реакции, так и сильно заторможенные. Имеются данные, что в этих условиях уменьшается точность оценки временных интервалов. В целом же, самой общей характеристикой поведения в экстремальных условиях является нарушение структуры сложной деятельности, которая в обычных условиях протекает согласованно.

Одним из типичных показателей изменчивости поведения человека в таких условиях является большой разброс данных, полученных при изучении сенсорных и моторных функций, например, времени реакции. Этот факт имеет большую диагностическую ценность для разграничения состояний утомления и напряженности. Для утомления характерным является увеличение среднего значения времени реакции, для напряженности – его вариативности, т.е. дисперсии. В этом случае имеют место как сверхбыстрые, импульсивные реакции, так и сильно заторможенные. Имеются данные, что в этих условиях уменьшается точность оценки временных интервалов. В целом же, самой общей характеристикой поведения в экстремальных условиях является нарушение структуры сложной деятельности, которая в обычных условиях протекает согласованно. В экстремальных условиях происходят и своеобразные изменения в мышечно-двигательной системе человека. Они проявляются в нарушениях моторики, выражающихся в общей мышечной скованности, треморе, нарушенной координации движений. Общее мышечное напряжение сказывается в зажимах рукояток управления, в скованности поворотов движений, т.е. в нарушении точности дозировки прилагаемых усилий. В некоторых случаях человек не застрахован и от явления мышечной слабости («ватные» мышцы). Другим, более тонким показателем мышечного напряжения является увеличение электрической активности мышц. Наиболее значимыми для состояния стресса являются потенциалы, отводимые от лестничных мышц шеи, лба и мышц предплечья. В некоторых случаях уровень напряженности сопровождается увеличением суммарной электрической активности мышц.

В экстремальных условиях происходят и определенные сдвиги в вегетативной системе человека. Одним из самых надежных показателей напряженности является частота сердечных сокращений (ЧСС), определяемая по частоте пульса. Установлено, что при ярко выраженной напряженности ЧСС достигает 150-180 ударов в минуту. В эмоционально значимых, напряженных ситуациях частота дыхания увеличивается с 20 до 50-60 колебаний в минуту, превышая исходные данные в 2,5-3 раза.

Учащение дыхания сопровождается обычно уменьшением его глубины, а также увеличением фазы выдоха относительно фазы вдоха. Подобно показателям пульса и дыхания хорошо отражает динамику напряженных состояний и кровяное давление - оно повышается с 90 до 180-100 мм рт. ст. Рассмотренные вегетативные сдвиги часто наблюдаются не только во время действия экстремальных факторов, но и в период ожидания критических событий, при возникновении чувства тревоги, повышенном внимании и т.п.

Переносимость экстремальных условий зависит от многих переменных:

1. от вида экстремального воздействия, его интенсивности и продолжительности;
2. от предыдущего опыта человека (специфической адаптации);
3. характера деятельности;
4. индивидуальных качеств человека.

Большое влияние на переносимость экстремальных условий имеет специфика деятельности. Общая тенденция здесь такова: в состоянии стресса человек обычно реагирует более быстро, но допускает больше ошибок. Виной тому характер изменения деятельности при стрессе зависит и от особенностей самой деятельности. В задачах, при выполнении весьма простых операций определяющим моментом является скорость, стресс, как правило улучшает результаты. Но там, где прежде всего необходима четкость и сохранение структуры деятельности, следует ожидать падения эффективности деятельности в условиях стресса.

Переносимость экстремальных условий зависит также от характера деятельности – индивидуальной или коллективной. Обычно влияние группы минимизирует индивидуальные различия. При групповой деятельности в экстремальных условиях характеристика адаптации индивида к стрессу раскрывается в психологической совместимости, сработанности группы, коммуникативных способностях, отсутствии конфликтности и т. п.

Однако как бы ни влияли внешние условия, чрезвычайно важными, если не решающими, являются личностные особенности человека. Важнейшей из них является эмоциональная устойчивость (устойчивость к стрессу). Она определяется способностью человека сохранять работоспособность в состоянии сильного эмоционального напряжения. Эмоциональная устойчивость как черта личности зависит от целого ряда факторов. Из них пока рассмотрим лишь два, наиболее важные; уровень тревожности и типологические особенности нервной системы. Именно они являются определяющими при формировании у человека способности к преодолевающему поведению.

Важное место в формировании экстремальных факторов (стрессоров) занимают внешние условия, которые могут служить источником возникновения физиологического стресса. Примерами физиологических стрессоров являются: повышенная или пониженная температура, сильные вибрации и шумы, повышенная (перегрузка) или пониженная (невесомость) гравитация.

РАЗДЕЛ 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Вопросы:

1. Факторы профессиональной пригодности практического психолога
2. Профессиональная компетентность практического психолога
3. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога

Литература:

1. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.
2. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
4. Пряжников, Н.С. Психология труда: учебное пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М.: Асахи, 2012. – 480с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
6. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
7. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитоновна. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – 411с.

1. Факторы профессиональной пригодности практического психолога.

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом личности, влияющих на успешность освоения какой либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения.

Профессиональная деятельность психолога имеет структуру, состоящую из ряда взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов. Как любая деятельность, она предполагает наличие:

- субъекта (того, кто ее осуществляет, то есть психолога-консультанта);
- объекта (того, для кого она организована);
- целей (на какой результат ориентирована деятельность);
- функций (какие функции выполняются психологом и клиентом);
- средств (при помощи каких методов, техник и приемов достигается цель этой деятельности).

Существуют точки зрения, согласно которым успех работы практического психолога определяется, прежде всего, системой применяемых психотехник. Подобная позиция присуща теоретическим концепциям, рассматривающим психологическую помощь как воздействие психолога на клиента.

Гуманистическая позиция состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между психологом и клиентами.

Для того чтобы, ориентировочно представлять себе, каким должен быть психолог, следует обратиться к «модели специалиста».

Известный психолог А.К. Маркова выделяет следующие основные составляющие модели специалиста:

- профессиограмму, то есть описание самой деятельности психолога;
- профессионально-должностные требования (минимально необходимые знания и умения при выполнении определенных профессиональных задач);
- квалификационный профиль (знания и умения работника в соответствии с тарифными разрядами оплаты труда).

Одной из наиболее острых проблем при составлении «модели специалиста» является выделение «модели личности специалиста». Традиционно психологи с помощью тестов выделяют наиболее выраженные по разным шкалам и параметрам личностные качества успешно работающих специалистов и, таким образом, вроде бы получают «личный профиль специалиста». Но как измерить в баллах способность к творчеству, которое само по себе перечеркивает все нормы и стандартизированные оценки? Как измерить любовь к людям, порядочность, профессиональную и человеческую совесть? А ведь все это является нередко более важными составляющими профессионального успеха психолога, чем его знания и владение методиками.

Чтобы выйти из дилемматической ситуации, специалисты иногда идут «от противного», пытаются выделить явные противопоказания для работы в качестве психолога.

Таковыми противопоказаниями для психолога могут быть:

1. Ненависть к людям, стремление «мстить» им непонятно за что.
2. Открытое психическое нездоровье.
3. Неумение общаться, неспособность выстраивать с людьми отношения на взаимоуважительной основе.
4. Применительно к будущему студенту-психологу можно выделить и такие нежелательные качества, как «лень», безынициативность, а также пассивную установку на то, что преподаватели «должны» постоянно интриговать и развлекать студентов на своих занятиях.

Совокупность характеристик квалифицированного практического психолога в сравнении с неквалифицированным безотносительно к конкретному виду профессиональной деятельности представлена в следующей модели.

Модель деятельности практического психолога по Е. Аллену, Г.С. Абрамовой

Основные качества психолога

Квалифицированного	Неквалифицированного
<i>1. Цели психологической помощи</i>	
Ориентирует клиента в его целях, предлагая ему максимально возможное число вариантов поведения; свою задачу видит в расширении возможностей клиента.	Преследует свои цели, использует клиента для реализации собственных склонностей, демонстрации своей исключительности или решения собственных проблем.
<i>2. Отклики и реакции в ситуации профессиональной деятельности</i>	
Дает разнообразные вербальные и невербальные отклики; избегая оценочных суждений, дает конструктивную обратную связь.	Демонстрирует типичный, шаблонный стиль общения, дает стереотипные оценки.
<i>3. Мироззрение (концепция) практического психолога</i>	
Понимает сложность исследования человеческой индивидуальности и воздействия на нее, осознает невозможность многомерного ее описания в рамках одной концепции и поэтому стремится использовать в работе множество концепций.	Не имеет ясной концепции и имеет одну, содержание и происхождение которой не рефлексирует и ясно не осознает.
<i>4. Культурная продуктивность практического психолога</i>	
Способен к выработке множества идей и моделей поведения как в своей культуре, так и в рамках других культур, что позволяет ему присоединиться к миру клиента, обрести понимание жизненного пути, отличного от собственного.	Действует только в рамках собственной культуры, которую он понимает лишь через содержание своей Я-концепции (часто адекватной).
<i>5. Конфиденциальность</i>	
Четко рефлексирует содержание получаемой психологической информации, умеет хранить профессиональные тайны.	Нарушает правила конфиденциальности, склонен к распространению конфиденциальной информации.
<i>6. Ограничения в деятельности практического психолога</i>	
Реально оценивает свои возможности и границы компетенции, готов к сотрудничеству с представителями смежных профессий и коллегами.	Работает без ограничений, берется за любую проблему, не желает работать с другими профессионалами, считает все свои действия правильными.
<i>7. Межличностное влияние в работе практического психолога</i>	
Обозначает и фиксирует взаимовлияние его и клиента, постоянно рефлексирует свои чувства, мысли, желания; учитывает результаты межличностного влияния.	Не понимает, не принимает и не учитывает межличностного влияния во взаимодействии с клиентом.
<i>8. Человеческое достоинство</i>	
Уважение достоинства клиента – это аксиома. В частности, обеспечивает адекватность для клиента используемого психологического словаря.	Может демонстрировать неуважительное или даже оскорбительное отношение к клиенту, придает сверхзначимость своей профессии, занимает позицию «сверху», использует псевдонаучный жаргон, перегружая речь специальной терминологией.
<i>9. Обобщенная теория</i>	

Активно рефлексивирует содержание обобщенной теории, постоянно осваивает новые теории и подходы; иногда способен к выработке собственной концепции психологической помощи, открыт для восприятия альтернативных точек зрения.	Привязан к одному подходу, критично оценивает другие возможные точки зрения, принимает известный ему подход за единственно верный; не усваивает обобщенную теорию как личный способ мышления.
<i>10. Отношение к обобщенной теории</i>	
Видит в теории отражение реальности, которое может меняться в зависимости от изменения психологической реальности клиентов, осознает факт существования в любой теории предмета и разных способов его описания.	Игнорирует способы мышления авторов разных теорий, не выделяет предмета теории и способов его описания, не соотносит свою теорию с другими.

Анализ профессиональной деятельности психолога позволил Р.Кочюнасу включить следующие качества в модель личности эффективного консультанта:

1. Аутентичность (подлинность). Аутентичный психолог позволяет себе не знать ответа на все вопросы, если действительно их не знает. Он является самим собой как в своих непосредственных реакциях, так и в поведении в целом.

2. Открытость собственному опыту. Здесь открытость понимается как искренность в восприятии собственных чувств. Социальный опыт учит нас отбрасывать отрицательные чувства. Эффективный консультант не должен вытеснять чувства, так как вытесненные чувства становятся иррациональными, источником неконтролируемого поведения.

3. Развитие самопознания. Глубокое самопознание увеличивает возможность выборов в различных ситуациях. Ответ на вопрос о возможности помощи другому человеку кроется в самооценке консультанта, адекватности отношения к собственным способностям и вообще к жизни.

4. Сила личности и идентичность. Консультант должен знать, кто он таков, кем может быть, чего хочет от жизни, что для него важно по существу. Владение собственной внутренней позицией позволит консультанту чувствовать себя сильным в межличностных отношениях.

5. Толерантность к неопределенности. Консультанту необходима уверенность в себе в ситуациях неопределенности, так как невозможно предугадать, с каким клиентом столкнешься. Переносить напряжение в ситуациях неопределенности помогают уверенность в своей интуиции и адекватности чувств, убежденность в правильности принимаемых решений.

6. Принятие личной ответственности. Многие ситуации в консультировании возникают под контролем консультанта, и он несет ответственность за свои действия. Понимание своей ответственности и разделение ее с клиентом позволяет свободно осуществлять выбор – соглашаться с позицией клиента или вступать в продуктивную конфронтацию.

7. Глубина отношений с другими людьми. Консультант обязан оценивать людей – их чувства, взгляды, своеобразные черты личности, но

делать это без осуждения и наклеивания ярлыков. Эффективный консультант не боится свободно выражать свои чувства перед другими людьми, в том числе перед клиентами.

8. Постановка реалистичных целей. Консультант с самого начала должен осознавать наличие ограничений, как объективных, связанных с внешней средой, так и субъективных, связанных с личностью клиента. Если консультант ставит нереальные цели, это может привести его к разочарованиям.

При рассмотрении основных требований (и противопоказаний) к профессионалу-психологу следует вспомнить и о формировании у опытных специалистов индивидуального стиля трудовой деятельности.

Общая логика формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности психолога предполагает следующие важные моменты:

1. Сначала психолог опирается на уже имеющиеся у него способности и умения, постепенно приспособляя их к решению своих профессиональных задач.

2. Далее на основе имеющихся качеств и умений нередко возникают новые, ранее отсутствующие качества.

3. Наконец, постепенно формируется сложная взаимосвязанная система имеющихся адаптированных и новых профессионально важных качеств.

Такую систему качеств В. С. Мерлин называл «симптомокомплексом» и отмечал при этом: «Индивидуальный стиль деятельности следует понимать не как набор отдельных свойств, а как целесообразную систему взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат».

Можно выделить основные этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога:

1. На первом этапе важно осваивать профессиональную деятельность по уже отработанным схемам и процедурам, то есть научиться работать так, «как положено». Именно это гарантирует успешное выполнение поставленных задач. На данном этапе возможно выделение следующих подэтапов:

1.1. Общая ориентировка в данной деятельности, когда начинающий специалист «в целом» уже знает (или представляет), как надо работать, но саму работу в целом выполнять еще не может.

1.2. Освоение отдельных действий и операций, а также отработка отдельных процедур, приемов и методик работы.

1.3. Наконец, освоение деятельности в целом (по нормативно-одобряемому, «правильному» образцу).

2. На втором этапе уже более опытный специалист (научившийся выполнять отдельные задания и даже освоивший определенные виды профессиональной деятельности в целом) может позволить себе некоторое отступление от нормативно-одобряемых образцов работы. Здесь можно выделить примерно следующие подэтапы:

21.. Возникновение общей идеи работы по-новому, по-своему (хотя бы примерное представление, как можно успешно выполнять профессиональную задачу иначе, чем это делается обычно).

2.2. Проба и освоение отдельных действий по-новому.

2.3. Постепенное проектирование и освоение всей деятельности по-новому, то есть формирование своего, индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Самое главное при формировании индивидуального стиля труда – не спешить и всегда иметь обеспеченные «тылы» в виде освоенной ранее деятельности по нормативно – одобряемому образцу, гарантирующему успешное выполнение работы в случае неудачного экспериментирования при выработке новых способов деятельности.

«Кризисы разочарования» и основные этапы развития психолога-профессионала. Вопреки обыденным представлениям, психолог относится к кризисам не просто с «пониманием», но и с уважением». Известное высказывание Л.С. Выготского о том, что «если бы кризисов не было, их следовало бы выдумать специально, иначе никак нельзя объяснить развитие личности ребенка», относится не только к возрастной психологии, но и к психологии становления профессионала.

При этом кризисы имеют два основных возможных «исхода»:

1. кризис может способствовать личностному развитию;
2. кризис может привести к личностной деградации, когда человек не может справиться со своими внутренними противоречиями и эти противоречия буквально «разъедают» человека изнутри.

Сам кризис – это своеобразный «шанс» для человека стать лучше, а для профессионала – перейти на следующий этап своего развития, ведь недаром говорится, что каждый последующий этап развития должен быть «выстрадан» (или «заслужен») человеком. И наоборот, если человек каким-то образом («незаслуженно») оказывается на последующем этапе своего развития, то за это обычно приходится расплачиваться и ему самому, и окружающим его людям (родственникам, коллегам или клиентам).

Как отмечают самые разные исследователи профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Б. Ливехуд, Г. Шихи и др.), именно изменение «Я-концепции», смена иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления.

Условно можно выделить примерно следующие варианты «защитно-разочарований»:

1. Разочарование в своих некогда любимых преподавателях.
2. Разочарование в изучаемом предмете (в отдельных психологических дисциплинах или во всей психологии сразу).
3. Разочарование в своем учебном заведении.
4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы.

2. Профессиональная компетентность практического психолога.

Профессиональная компетентность выступает интегральной характеристикой, которая позволяет судить об уровне подготовленности психолога и его способности выполнять должностные функции.

Профессиональная компетентность характеризуется сформированностью у практического психолога единого комплекса знаний, умений, навыков, психологических позиций.

Профессиональные знания, умения, навыки, а также психологические позиции формируются на определенных этапах профессионального развития психолога.

Этапы профессионального развития психологов:

1. Восторженно-романтический, когда до серьезных «разочарований» психолог еще просто не «дорос». Это по-своему прекрасный и даже необходимый для последующего развития этап – это своеобразная «база», эмоциональный «тыл», который создает особую, незабываемую «атмосферу» первого знакомства с психологией. А «атмосфера» в нашей жизни, как известно, дорогого стоят...

2. Этап самоутверждения, когда поскорее хочется «узнать что-нибудь этакое» или овладеть какой-нибудь «экзотической методикой». Тоже очень важный и необходимый этап – это основа будущей профессиональной гордости и чувства собственного профессионального достоинства.

3. Первые разочарования, а потом будущие и последующие, о чем уже много писалось выше. Это наиболее ответственные этапы. Поскольку здесь решается основной вопрос: научится студент-психолог преодолевать эти «кризисы разочарования» или они попросту «сломают» его. Напомним, что важнейшим условием преодоления таких кризисов является поиск новых личностных смыслов в обучении и в последующей работе. Заметим также, что эти смыслы могут быть найдены только самостоятельно, ведь только тогда они могут стать личностными.

4. Начало самостоятельного решения некоторых психологических проблем (теоретических или практических) с использованием уже известных технологий и методов. Заканчивается этот этап постепенным накоплением отрицательного опыта использования этих технологий и попытками работать как-то иначе (начало настоящего профессионального творчества и формирование своего индивидуального стиля деятельности).

5. Первые серьезные попытки работать по-новому. Часто эти попытки также заканчиваются «разочарованием в себе» и стремлением все-таки довести свои идеи до совершенства.

6. Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии, то есть ко всему тому, что на этапе обучения в вузе у многих студентов обычно вызывает откровенную «аллергию».

7. Импровизация и профессиональное творчество уже на основе обновленной теоретической и методологической базы, где органично соединяются теория и практика, наука и искусство.

Естественно, далеко не все психологи проходят «полный цикл» такого развития, многие просто «застревают» на каких-то этапах, то есть попросту останавливаются в своем профессиональном развитии.

Например, психолог «застрял» на восторженно-романтическом этапе (таким психологам даже можно позавидовать, поскольку все им видится в «розовом свете» и... никаких «разочарований»).

От таких психологов может быть даже определенная польза: они всюду будут утверждать веру во «всесилие» психологической науки и практики. С такими психологами легко и уверенно чувствуют разные клиенты, заказчики и даже те психологи, которые мучительно преодолевают свои кризисы профессионального развития, поскольку восторженно-романтическое настроение – это, прежде всего, настроение оптимизма и легкости, которого многим так не хватает (в том числе и серьезным психологам-профессионалам).

Труд практического психолога, являясь особым видом труда в современном обществе, содержит как объективные, так и субъективные характеристики.

Профессиональные знания составляют основу для технологии достижения желаемых результатов работы психолога и для формирования психолого-педагогической культуры.

Психолог должен обладать знаниями: о собственных индивидуальных особенностях, о собственных способностях, о собственных возможностях, о собственных сильных и слабых сторонах, а также способах компенсации собственных недостатков.

Не менее важно знать основные психологические особенности объектов труда, характеристики реальных процессов и взаимосвязей.

Профессиональные умения представляют собой действия и техники психолога, применяемые им в процессе деятельности.

Практическому психологу необходимо уметь:

- объективно и всесторонне анализировать реальные условия и факторы, цели и задачи клиента,
- планировать и эффективно осуществлять психологическую работу в соответствии с научными рекомендациями, законами и интересами человека, группы, общества,
- систематически изучать и объективно оценивать результаты психологической деятельности, а также реализовывать меры по ее оптимизации;
- регулировать свои эмоциональные состояния;
- мобилизовать психические функции (память, внимание, мышление);
- осуществлять поиск и анализ необходимой научной, социальной, учебной, профессиональной информации.
- Психолог должен уметь развивать в себе ПКВ:
- интеллектуальность (любопытность, логичность и практичность ума)
- рефлексивность и социальность (эмпатия, потребность в соц. контактах

и соц. одобрении, коммуникативность);

- потребность в достижениях, самокритичность, сила «Я», эмоциональная устойчивость, жизнерадостность и оптимизм.

Базовыми компонентами для развития умений являются навыки. В числе важных навыков можно выделить: способность регулировать свою мыслительную деятельность и психические состояния, мобилизовать психологический ресурс, осуществлять весь комплекс деятельностных элементов.

Наиболее значимыми качествами практического психолога являются: аналитико-конструктивный склад мышления и самостоятельность суждений; чуткость и проницательность; эмоционально-волевая стабильность и терпеливость, устойчивость к стрессам умение адаптироваться к различным условиям выполнения обязанностей, эмпатия, рефлексия, общая психофизическая активность.

Профессиональная позиция практического психолога – это целостное психическое образование, включающее: конкретные установки и ориентации, систему личных отношений и слепок опыта, реальности, перспектив, а также собственных притязаний.

Эта позиция выражает его самооценку, уровень профессиональных притязаний, мотивированность деятельности и понимание своего предназначения.

Если в основу общей ориентации психолога положены социально значимые ценности, а сферу своей деятельности психолог считает жизненно-важным приоритетом и если на практике психолог реализует современную профессиональную культуру, лучшие традиции и продуктивные инновации современной психологии, то такая позиция может считаться оптимальной.

От психолога требуется: критичность, независимость, нестандартность мышления, руководство здравым смыслом, восприимчивость, чувство новизны, способность выполнять разнообразную деятельность, энтузиазм, аккуратность, исследовательность, терпимость, упорство, способность обучать других, чувство ответственности.

3. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога

Любая деятельность, в том числе и профессиональная, накладывает свой отпечаток на человека. Работа может способствовать личностному развитию, но может иметь и отрицательные для личности последствия.

Профессиональные деструкции проявляются в снижении эффективности труда, в ухудшении взаимоотношений с окружающими, в ухудшении здоровья и главное – в формировании отрицательных личностных качеств и даже – в распаде целостной личности работника.

А.К. Маркова выделила следующие тенденции развития профессиональных деструкции:

1. Отставание, замедление профессионального развития.
2. Несформированность профессиональной деятельности.

3. Дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда и возникающие на этой основе профессиональные конфликты.

4. Низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда, результатом чего является полная или частичная дезадаптация.

5. Рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда.

6. Ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления.

7. Искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств.

8. Появление деформаций личности (эмоционального истощения и «сгорания»).

9. Прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери работоспособности.

У психологов есть одна важная особенность в формировании негативных качеств. По сути своей психология ориентирована на развитие подлинного субъекта жизнедеятельности, на формирование целостной самостоятельной и ответственной за свою судьбу личности. Но многие психологи часто ограничиваются лишь формированием отдельных свойств, качеств и характеристик, из которых яობы и складывается личность (хотя суть личности – в ее целостности, в ориентации на поиск главного смысла своей жизни).

В итоге такая фрагментарность порождает ситуации, когда психолог, во-первых, пытается оправдать для себя свой профессиональный примитивизм (выражающийся в сознательном уходе от более сложных профессиональных проблем и формированием фрагментарного человека, но не целостной личности) и, во-вторых, неизбежно превращает самого себя во фрагментарную личность. Важная черта такой фрагментарной личности проявляется в том, что она лишена главной идеи (смысла, ценности) своей жизни и даже не пытается ее найти для себя – ей и так «хорошо». Когда у человека нет такой ведущей ценности, его легко можно «купить с полдюжины» – по частям.

Главная опасность формирования профессиональных деструкции в том, что *развиваются они достаточно медленно*, а значит, и незаметно. Это не только затрудняет их своевременное распознавание и принятие каких-то контрмер, но и создает ситуацию, когда психолог, опять же «постепенно», начинает привыкать к этим своим негативным тенденциям в развитии и деструкции становится неотъемлемой частью его личности.

Вероятно, важнейшим *условием профилактики профессиональных деструкции в работе психолога* могло бы стать развитие представлений о своих профессиональных и жизненных перспективах. Когда у человека (и у психолога в том числе) есть оптимистичная значительная (не мелкая, не

обывательская) жизненная цель (мечта), то многие проблемы уходят как бы на второй план.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

ТЕМА 1: Введение в психологию труда

1. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
2. История зарубежной психологии труда.
3. Психология труда в России в 20—30-е гг. XX в.
4. История развития психологии труда в России с 1960г. XX в.
5. Российская психология труда в годы ВОВ и в послевоенные годы.
6. Психотехника и ее кризис.
7. История развития психологии труда в Республике Беларусь.

ТЕМА 2: Сущность трудовой деятельности человека

1. Житейские и философские представления о труде.
2. Труд как важнейший производственный фактор.
3. Социальная сущность труда.
4. Физиологическая сущность труда.
5. Психологическая сущность труда.

ТЕМА 3: Психологические основы профессионального развития личности

1. Периодизации профессионального становления субъекта труда.
2. Кризисы профессионального развития субъекта труда.
3. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия».
4. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.
5. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.
6. Профессионально важные качества (ПВК) и способности.

ТЕМА 4: Психологические основы профессиоведения

1. Соотношение понятий: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
2. Необходимость профессионального отбора в разные профессии.
3. Гендерные аспекты профессиональной деятельности.

ТЕМА 5: Функциональные состояния субъекта труда.

1. Общая характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация и т. д.).
2. Характеристика состояния монотонии и психического пресыщения в труде.
3. Психологическая готовность к деятельности.

4. Проявление профессиональной деформации у представителей различных профессий.
5. Синдром профессионального выгорания.

ТЕМА 6: Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях

1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
2. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
3. Психодиагностика пригодности человека к деятельности в особых и экстремальных условиях

ТЕМА 7: Профессиональная деятельность практического психолога

1. Личность практического психолога.
2. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.
3. «Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога.
4. Знания, умения, навыки и профессиональная позиция практического психолога.
5. Профессиональная психологическая культура практического психолога.
6. Культура речи практического психолога.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ УСРС ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

УСРС №1 Тема: Методологические основы психологии труда

Вопрос: Формирование психологического знания о труде на различных этапах исторического развития человеческого общества (древность, эпоха феодализма, 19-20 вв.)

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: Дайте интерпретацию не менее 10 пословиц и поговорок в контексте системы понятий и проблем психологии труда:

- «Крой да песни пой; шить станешь-наплачешься»;
- «Дай боже, все самому уметь, да не все самому делать»;
- «Рассказчики не годятся в приказчики»;
- «На одном месте лежа и камень мохом обрастает»;
- «Своя воля страшней неволи»;
- «Не боги и горшки обжигают» и др..

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: реферат.

Задание: Объем реферата не должен превышать 4 печатных листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить таблицу, опираясь на материалы рекомендуемой литературы.

этапы исторического развития человеческого общества	основное содержание этапа формирования психологического знания о труде

Рекомендуемая литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 435 с.
2. Климов Е.А. История психологии труда в России. Учеб. Пособие / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
4. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
5. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №2 Тема: Понятие о труде и трудовой деятельности

Вопрос: Социальная и физиологическая сущность трудовой деятельности.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь терминов.

Задание: составить словарь терминов, используя материалы рекомендуемой литературы.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить письменный отчет по социальной и физиологической сущности отдельной профессии, опираясь на схему описания профессии.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: структурно-логические схемы.

Задание: составить структурно-логические схемы, отражающие актуальные знания о социальной и физиологической значимости трудовой деятельности в жизнедеятельности человека.

Рекомендуемая литература:

1. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с. [Эл. библиотека]
2. Волкова М.Н. «Деятельностный подход в психологии»: курс лекций М.Н. Волкова. ГИ МГУ им. адм. Г.И. Невельского. 2008. – 65с. [Эл. библиотека]
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
4. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М.: Юрайт, 2015. – 485 с.
5. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 404с.

УСРС №3 Тема: Профессиональное самоопределение субъекта труда

Вопрос: Методы активизации профессионального и личностного самоопределения

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь терминов.

Задание: составить словарь терминов.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: аналитический обзор.

Задание: осуществить аналитический обзор книги Пряжников Н.С. «Методы активизации профессионального и личностного самоопределения».

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: аналитический отчет.

Задание: составить аналитический отчет по применению 1 метода активизации профессионального и личностного самоопределения оптанта.

Рекомендуемая литература:

1. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Уч. метод. пособие / Н.С. Пряжников. –

- М.: «МОДЭК», 2002. – 400с.
2. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №4 Тема: Профессиональное самоопределение субъекта труда

Вопрос: Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить план профориентационной помощи для одного из этапов развития субъекта профессионального самоопределения.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: эссе.

Задание: Объем эссе не должен превышать 4 печатных листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить сводную таблицу, отражающую основные мероприятия профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.

этапы развития субъекта профессионального самоопределения	мероприятия профориентационной помощи

Рекомендуемая литература:

1. Зеер Э.Ф. Профориентологическая теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
2. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М.: Юрайт, 2015. – 485 с.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
5. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

УСРС №5 Тема: Общая характеристика функциональных состояний

Вопрос: Теоретические концепции проблемы утомления.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь персоналий и терминов.

Задание: составить словарь персоналий и терминов, используя материалы рекомендуемой литературы.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: реферат.

Задание: Объем реферата не должен превышать 5 листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить сводную таблицу, отражающую основные теоретические концепции проблемы утомления и содержащую наглядные примеры.

автор теории	название теории	суть теории	наглядные примеры

Рекомендуемая литература:

1. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухина. – М.: Юрайт, 2015. – 485 с.
4. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №6 Тема: Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога

Вопрос: Этапы профессионального развития практического психолога.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: конспект первоисточников.

Задание: написать конспект 3 статей из научно периодических изданий, не ранее чем 2010 год издания по проблеме деятельности практического психолога.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»

Форма контроля: сообщение.

Задание: подготовить сообщение, содержащее характеристику деятельности практического психолога в различных сферах жизнедеятельности.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: аналитический отчет.

Задание: составить аналитический отчет профессиональной деятельности практического психолога на основании просмотренного 1 х/фильма по следующим критериям:

- профессиональная компетентность практического психолога;
- профессионально-важные качества практического психолога;
- профессиональная психологическая культура практического психолога;
- культура речи практического психолога;
- противопоказания к деятельности практического психолога.

Рекомендуемая литература:

1. Вачков В.И. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие / В.И. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников; Под ред. И.Б. Гриншпуна. – 3-е изд. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 464 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
3. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М. 2004. – 320с.
4. Пряжников, Н.С. Психология труда: уч. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М. : Academia, 2012. – 480с.
5. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

1. Тематическое сообщение на семинарских занятиях
2. УСРС (реферат, структурно-логические схемы, эссе, словарь терминов, аналитический отчет, аннотация)
3. Бланковый тест промежуточного и итогового контроля знаний
4. Экзамен

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Место психологии труда и эргономики в системе наук.
3. История становления и развития психологии труда в зарубежной психологии.
4. История становления и развития психологии труда в России.
5. История развития психологии труда в Республике Беларусь.
6. Методы исследования психологии труда.
7. Специфические методы исследования психологии труда.
8. Понятие о труде и трудовой деятельности.
9. Социальная сущность труда.
10. Физиологическая сущность труда.
11. Психологическая сущность труда.
12. Психологические признаки труда (по Климову Е.А.).
13. Психологические регуляторы труда (по Климову Е.А.).
14. Структура трудовой деятельности.
15. Системный подход к анализу трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).
16. Закономерности трудовой деятельности в особых и экстремальных условиях.
17. Прогрессивная стадия профессионального развития личности: формирование профессиональных мотивов.
18. Прогрессивная стадия профессионального развития личности: формирование структуры профессиональных способностей.
19. Общая характеристика регрессивной стадии профессионального развития личности.
20. Профессиональная деформация субъекта труда.
21. «Трудоголизм» – как профессиональная деформация субъекта труда.
22. Феномен профессионального выгорания.
23. Этапы становления личности как субъекта труда (Климов Е.А., Зеер Э.Ф., Д. Сьюпер).
24. Модель профессиональной деятельности специалиста (Л.М. Митина)
25. Кризисы профессионального становления субъекта труда.
26. Психологическое сопровождение субъекта труда в кризисах профессионального становления.

27. Профессиональное самоопределение: типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С. Пряжников).
28. Показатели профессионализации (Ю.П. Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.
29. Профессиональная пригодность.
30. Специфика профориентационной помощи на разных этапах профессионального развития субъекта.
31. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.
32. Профессионально-важные качества (ПВК).
33. Профессионально-значимые свойства субъекта труда.
34. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).
35. Классификационные признаки трудовой деятельности.
36. Классификация профессий (Е.А. Климов, Дж. Холланд).
37. Профессиограмма и психосограмма. Принципы и методы составления.
38. Утомление: понятие, причины, типы и виды утомления.
39. Методы и средства индивидуальной и групповой профилактики утомления.
40. Состояние монотонии и психического пересыщения в труде.
41. Профессиональный стресс: понятие, причины, виды, реакции на стресс.
42. Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности.
43. Изменения в поведении и функциональном состоянии в особых и экстремальных условиях трудовой деятельности.
44. Методы и средства управления функциональными состояниями.
45. Факторы профессиональной пригодности практического психолога.
46. Профессиональная компетентность практического психолога.
47. Противоположности деятельности практического психолога.
48. Модели деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).
49. Этапы профессионального развития практического психолога.
50. Профессиональные деструкции в деятельности практического психолога.
51. Способность к труду при особенностях психического развития личности.
52. Психология восстановительной трудотерапии.
53. Организация интерьера рабочего места.
54. Эргономика рабочего места при использовании компьютера.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ №1

1. К основным разделам изучения человека в трудовой деятельности относятся:

1. психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация;
2. психология труда, психогигиена труда, эрготерапия;
3. инженерная психология, психология управления;
4. психофизиология труда, психология управления, психогигиена.

2. Психология труда – это

1. отрасль психологических знаний, которая изучает закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек — машина — среда» (СЧМС);
2. отрасль психологических знаний, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности в зависимости от используемых орудий труда (технических средств труда), организации производственного процесса, конкретных функций работы и его индивидуально-психологических характеристик;
3. отрасль психологических знаний, которая занимается вопросами адаптации средств, орудий и условий труда к физиологическим и психическим возможностям человека.

3. Лаборатория под руководством С.М. Василейского занималась вопросами:

1. психологическими факторами решения оперативных задач;
2. групповой готовности операторов к сложным видам совместной деятельности;
3. профориентации, профотбором и соответствующими методами исследования;
4. все ответы верны.

4. С именем какого ученого связано зарождение психологии труда:

1. З. Фрейд;
2. М. Вебер;
3. Ф. Тейлор;
4. нет правильного ответа.

5. Уберите лишнее слово:

1. психотехника
2. игротехника
3. психология труда
4. эргономика

6. Обширные исследования в области психологии труда в Беларуси были начаты в конце:

1. 1960
2. 1965
3. 1991

7. Период «Интеллектуализации машин» по Ж. Кристиану характеризуется:

1. появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера;
2. широким использованием силовых двигателей;
3. научными достижениями в физике, химии, математике, биологии, психологии и других науках;
4. все ответы верны.

8. К теоретическим (исследовательским) задачам психологии труда следует отнести:

1. исследование особенностей психических процессов как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;
2. изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;
3. оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;
4. психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе.

9. В модели, предложенной А.В. Петровским, к третьему основанию относятся:

1. науки, направленные на изучение отношений личности в обществе;
2. науки направленные на изучение конкретных видов человеческой деятельности;
3. науки, которые объединяют возрастную психологию и ее ответвления.

10. За время существования психотехнической лаборатории в БССР, С.М. Василейским была опубликована работа:

1. «Очерк методологии профессиографии»
2. «Опыт психотехнической квалификации автобусных шоферов»
3. «Вопросник для психологической характеристики профессии (переработка Липмановского вопросника)»
4. «Опыт психотехнического отбора вагоновожатых трамвая»

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
МЕРОПРИЯТИЯ №2**

1. Виды трудовой деятельности по признаку «характер рабочей нагрузки субъекта труда» разделяют на:

1. оперативный, операторский, творческий, нестандартный, эвристический;
2. физический, умственный;
3. динамический, статический, однообразный, разнообразный;
4. регламентированный, нерегламентированный, смешанный.

2. Характер труда – это:

1. экономическая сторона труда, выражающая тип его общественной организации и отношение к нему работников;
2. функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;
3. сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также воздействием средств массовой информации, системой семейного и школьного воспитания;
4. нет правильного ответа.

3. Производственная среда включает в себя:

1. предметные и социальные условия труда;
2. предметные и не предметные условия труда;
3. личные и групповые условия труда;
4. все ответы верны.

4. Какая форма труда характеризуется монотонностью и не требует высокой квалификации, работник управляет только механизмами:

1. форма механизированного труда;
2. форма труда с автоматическим и полуавтоматическим производством;
3. форма интеллектуального труда;
4. все ответы верны.

5. По критерию интенсивности воздействия факторов выделяют следующие виды рабочей среды:

1. физико-химические, информационные, социально-психологические, эстетические
2. комфортные, относительно дискомфортные, экстремальные, сверхэкстремальные
3. нет правильного ответа

6. Сколько форм умственного труда выделяют:

- | | |
|--------|--------|
| 1. – 2 | 3. – 4 |
| 2. – 3 | 4. – 5 |

7. Вставьте пропущенное слово в предложение: «Труд - целесообразная ...»:

1. необходимость;
2. деятельность;
3. забава;
4. трата времени.

8. Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:

1. З. Фрейдом;
2. А. Адлером;
3. Е.А. Климовым;
4. О.А. Носковой.

9. К внешним характеристикам трудовой деятельности относятся:

1. субъект труда, предмет труда, условия труда
2. мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности
3. планирование, программирование, средства труда, организация труда
4. нет правильного ответа

10. К четвертой категории тяжести труда относятся любые виды работ, при выполнении которых:

1. в организме человека из-за повышенной нагрузки, или же не вполне благоприятных условий труда или при сочетании того или другого формируется начальная стадия пограничного функционального состояния
2. нормальное состояние организма практически не изменяется
3. работы выполняются в оптимальных условиях внешней среды
4. в организме исполнителя формируется глубокое пограничное функциональное состояние

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ №3

1. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Э.Ф. Шейер:

- | | |
|---------|---------|
| 1. – 8; | 3. – 6; |
| 2. – 7; | 4. – 5. |

2. На каком уровне профессионализма начинает формироваться индивидуальный стиль деятельности (по А.К. Марковой):

1. уровень суперпрофессионализма;
2. уровень профессионализма;
3. уровень допрофессионализма;
4. нет правильного ответа.

3. Какие уровни профессионализма А.К. Маркова не выделяет:

1. лжепрофессионализм;
2. псевдопрофессионализм;
3. суперпрофессионализм;
4. профессионализм.

4. Стадия, в которой происходит предподготовка, которую проходят большинство выпускников школ:

1. стадия «оптации»;
2. стадия «адепта»;
3. стадия «адаптанта»;
4. нет правильного ответа.

5. К кризису профессионального роста относятся следующие факторы:

1. полная удовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой;
2. создание семьи;
3. потребность в дальнейшем повышении квалификации;
4. нет правильного ответа.

6. А.К. Маркова выделяет следующие конкретные этапы освоения профессии:

1. адаптация, самоактуализация, гармонизация, преобразование, свободного владения несколькими профессиями, творческого самоопределения себя как Личности
2. роста, исследования своих сил и устремлений, пробный, стабилизации, поддержания, спада
3. нет правильного ответа

7. Асимметрия отношений между работниками и клиентами является причиной профессионального выгорания с точки зрения, какого подхода:

1. организационного
2. психологического
3. экзистенциального

8. Стадия подготовки к жизни, ответственное планирование дальнейшего профессионального пути:

1. стадия «оптации»;
2. стадия «адепта»;
3. стадия «адаптанта»;
4. нет правильного ответа.

9. Уровень профессионального мастерства определяется:

1. анализ целей трудовой деятельности
2. анализ результатов трудовой деятельности

3. анализ операционально-технологической структуры труда
4. анализ психологической структуры деятельности субъекта труда

10. Дайте описательную характеристику «трудоголика»:

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ

I уровень сложности (на уровне достаточных знаний)

1. Предметом психологии труда является:

1. психика работника
2. целостные структуры личности профессионала
3. психологические качества специалиста
4. субъект труда

2. Виды трудовой деятельности по признаку «организации труда» разделяют на:

1. оперативный, операторский, творческий, нестандартный, эвристический;
2. физический, умственный;
3. динамический, статический, однообразный, разнообразный;
4. регламентированный, нерегламентированный, смешанный.

3. В каком году психотехническая лаборатория в Милоске была переведена в Институт охраны труда:

1. – 1929;
2. – 1960;
3. – 1991;
4. – 1992.

4. Период «Энергетическая революция» по Ж. Кристенсену характеризуется:

1. появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера;
2. широким использованием паровых двигателей;
3. научными достижениями в науках, которые поставили вопрос о создании искусственного интеллекта;
4. все ответы верны.

5. Основные психологические принципы, используемые в психологии труда это:

1. принцип специфичности;
2. принцип антропоцентризма;
3. принцип личностного подхода;
4. принцип целостности.

6. Профессионально-важные качества специалиста отражаются:

1. в профессиональной карте
2. в психодиаграмме
3. в технологической карте
4. в формуле профессии

7. Аналитическое профессиографирование включает в себя:

1. анализ целей трудовой деятельности
2. анализ результатов трудовой деятельности
3. анализ операционально-технологической структуры труда
4. анализ психологической структуры деятельности субъекта труда

8. «Трудовой метод» в изучении профессиональной деятельности это:

1. наблюдение за трудовым процессом
2. описание трудового процесса
3. информирование о трудовом процессе
4. непосредственное участие в трудовом процессе

9. Отношение к труду – это:

1. экономическая сторона труда, выражающая тип его общественной организации и отношение к нему работников;
2. функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;
3. сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также воздействием средств массовой информации, системой семейного и школьного воспитания;
4. нет правильного ответа.

10. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Э.Ф. Зеер:

1. – 8;
2. – 7;
3. – 6;
4. – 5.

11. Основные противопоказания для специалистов системы «человек-человек»:

1. откровенное психическое недоразумие
2. ненависть к людям
3. отсутствие музыкального слуха
4. не умение красиво и опрятно одеваться

12. Психология труда – это:

1. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда;
2. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его отдыха;
3. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его взаимодействия с другими людьми с целью решения вопросов личного характера.

13. Профориентация – это:

1. рекомендация, даваемая человеку о том каким видом деятельности ему лучше заниматься;
2. комплекс мероприятий направленных на профессиональное самоопределение личности с учетом возможностей человека, способностей, желания и рынка труда;
3. набор индивидуальных качеств, которыми должен обладать человек для занятия тем или иным видом деятельности;
4. нет правильного ответа.

14. Метод экспертных оценок – это:

1. опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала, с целью построения ответственного заключения;
2. измерение времени трудовых операций, которое позволит определить их длительность, частоту и повторяемость в определенный промежуток времени и интенсивность трудового процесса;
3. упорядочение полученной информации основанной на алгоритмическом описании деятельности и построения логической схемы алгоритма.

15. Описание профессиональной деятельности, основанной на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных – это:

1. наблюдение;
2. профессиография;
3. опрос;
4. хронометраж.

16. В какой период зародились первые представления о труде:

1. в древности;
2. в средние века;
3. в начале XIX века;
4. в наше время.

17. Благоприятный этап профессионального развития психолога для «застревания» это:

1. Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии;
2. Импровизация и профессиональное творчество;
3. Восторженно-романтический;
4. нет правильного ответа.

18. Метод, не относящийся к наиболее распространенным в психологии труда:

1. эксперимент;
2. опрос;
3. метод экспертной оценки;
4. трудовой метод.

19. Фотография рабочего дня – это:

1. разновидность непосредственного наблюдения;
2. разновидность эксперимента;
3. разновидность опроса;
4. разновидность опосредованного наблюдения.

20. На каком уровне профессионализма начинает формироваться индивидуальный стиль деятельности (по А.К. Марковой):

1. уровень суперпрофессионализма;
2. уровень профессионализма;
3. уровень допрофессионализма;
4. нет правильного ответа.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ

II уровень сложности (на уровне воспроизведения знаний)

Ниже приводится ряд практических задач, решение которых необходимо для закрепления полученной информации. В каждом задании даны ряд ответов, по крайней мере, один из которых, является правильным. Необходимо не только определить правильный ответ, но и аргументировать, почему именно он является верным.

№ 1. Успешная деятельность водителя автомобиля обеспечивается:

- а) набором профессиональных навыков;
- б) системой профессионально-важных качеств;
- в) хорошим общим образованием.

№ 2. Формирование устойчивых навыков в ходе профессиональной подготовки зависит от:

- а) условий среды;
- б) возможности переноса старых навыков;
- в) наследственности учащегося;
- г) количества и качества упражнений

№ 3. После длительной болезни у работника ухудшились результаты работы. Это связано:

- а) с нежеланием работать;
- б) с частичной деавтоматизацией навыка;
- в) с уменьшением профессиональных знаний.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ

1. При получении итоговой оценки (Q) учитываются:

- оценка за активность на занятиях (Q_3),
- оценка за УСПС (Q_y),
- оценка за бланковый тест контроля знаний (Q_T),
- оценка за ответ на вопросы экзамена ($Q_э$).

2. Оценка относительной важности:

$$W_3 = 0,4; W_y = 0,2; W_T = 0,2; W_э = 0,2.$$

3. Если, у студента

$$Q_3 = 6, Q_y = 7, Q_T = 9, Q_э = 9 \text{ то,}$$

$$Q = Q_3W_3 + Q_yW_y + Q_TW_T + Q_эW_э = 2,4 + 1,4 + 1,8 + 1,8 = 7,4.$$

После округления $Q = 7$.

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10 (десять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины «Психология труда», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение свободно ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на семинарских, активное творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9 (девять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- точное использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку;
- систематическая, активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

8 (восемь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда» (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики, и давать им аналитическую оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7 (семь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы и обобщения;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- свободное владение типовыми решениями в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку;
- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6 (шесть) баллов - зачтено:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5 (пять) баллов - зачтено:

- достаточные знания в объеме учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Психология труда»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по психологии труда и эргономии и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, фрагментарное участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

4 (четыре) балла - зачтено:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Психология труда» и давать им оценку;
- работа под руководством преподавателя на практических, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

3 (три) балла - незачтено:

- недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;

- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными логическими ошибками;
- слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

2 (два) балла - незачтено:

- фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых логических ошибок;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

1 (один) балл - незачтено:

отсутствие знаний и (компетенций) в рамках образовательного стандарта высшего образования, отказ от ответа и явка на аттестацию без уважительной причины.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН дневная форма получения образования

№	Наименование темы	Лекции	Семинарские занятия	УРС	Самостоятельная работа
1.	Раздел: Введение в психологию труда				
	1.1 Методологические основы психологии труда.	2	2	2л.	4
2.	Раздел: Сущность трудовой деятельности человека				
	2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности. Структура трудовой деятельности человека	2	2	2л.	6
3.	Раздел: Психологические основы профессионального развития личности				
	3.1 Личность и профессия.	2	2	-	6
	3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда	2	-	4с.	
4.	Раздел: Психологические основы профпоедения				
	4.1 Определение понятия профессии. Профессионально-важные качества (ПВК)	2	-	-	6
	4.2 Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм	-	2	-	
5.	Раздел: Функциональные состояния субъекта труда				
	5.1 Общая характеристика функциональных состояний	4	2	2л.	6
6.	Раздел: Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях				
	6.1 Психология безопасности труда.	2	-	-	4
	6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях.	-	2	-	
7.	Раздел: Профессиональная деятельность практического психолога				
	7.1 Факторы профессиональной пригодности практического психолога	2	2	-	6
	7.2 Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.	-	-	2с.	
Всего: 120 часов					
Экзамен: 36 часов		18	16	12	38

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
заочная форма получения образования

№	Наименование темы	Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
1.	Раздел: Введение в психологию труда			
	1.1 Методологические основы психологии труда.	-	-	10
2.	Раздел: Сущность трудовой деятельности человека			
	2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности. Структура трудовой деятельности человека	-	-	10
3.	Раздел: Психологические основы профессионального развития личности			
	3.1 Личность и профессия.	-	-	10
	3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда	-	2	
4.	Раздел: Психологические основы профессиоведения			
	4.1 Определение понятия профессии. Профессиональные качества (ПКК)	-	2	10
	4.2 Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм			
5.	Раздел: Функциональные состояния субъекта труда			
	5.1 Общая характеристика функциональных состояний	2	-	10
6.	Раздел: Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях			
	6.1 Психология безопасности труда.	-	-	12
	6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях.			
7.	Раздел: Профессиональная деятельность практического психолога			
	7.1 Факторы профессиональной пригодности практического психолога	2	-	10
	7.2 Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.			
Всего: 120 часов		8	4	72
Экзамен: 36 часов				

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

Лекционное занятие

На лекциях рассматриваются основные теоретические положения учебной дисциплины, раскрываются идеи и логика построения курса, воспитывается умение логически мыслить и анализировать явления. Правильно построенное лекционное занятие предполагает активную и напряженную работу студента. Запись лекции требует от студента навыков кратко, последовательно фиксировать основные положения лекции, умения структурировать лекционный материал.

Семинар

Семинар - аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов, как правило, получивших специальные задания. Основной формой семинарской работы является совместный анализ заранее прочитанного текста, указанного в программе курса и позволяющего сформировать навыки самостоятельной интерпретации и умения аргументировать свою точку зрения.

Практическое занятие

Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме, и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Данные занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания студентов и выступают как средство оперативной обратной связи.

Структура практического занятия состоит из следующих компонентов:

- повторение теоретических положений в соответствии с планом практического занятия.
- применение теоретических положений на прикладном и практическом уровне под руководством преподавателя.
- практическое занятие оформляется студентом письменно (правила оформления такие же, как в лабораторной работе).

Тематическое сообщение

Тематическое сообщение - устное или письменное изложение студентом основного содержания учебного материала по определенной теме. Тематическое сообщение имеет своей целью конкретизацию и углубление знаний, полученных на лекциях.

Прежде чем приступить к работе над сообщением по определенной теме, необходимо внимательно изучить конспект лекций, просмотреть учебник, чтобы восстановить в памяти содержание и логическую структуру обсуждаемого на лекционном занятии материала, ознакомиться с планом семинарского занятия и списком литературы. Поскольку для изучения той или иной темы нередко рекомендуется не один, а несколько источников, то на младших курсах одним из лучших вариантов является чтение (хотя бы

беглое) всей литературы, а тематическое сообщение составляется на основе одного, наиболее полного и подходящего по содержанию произведения. На старших курсах целесообразно строить свое сообщение на основе материала из различных источников, освящая и сопоставляя различные взгляды, точки зрения. В процессе дальнейшей работы необходимо правильно составить и продумать план тематического сообщения, что значительно ускорит и облегчит работу над ним.

Поскольку сообщения по своему назначению могут быть казнями; доклад по основному вопросу, дополнение, содоклад, то их построение тоже может быть различным. Студент, выступающий с содокладом и дополнением, должен внимательно слушать товарища, чтобы избежать ненужных повторений и при необходимости вносить изменения в наличный план сообщения.

Хорошее впечатление производят выступления, которые отличаются четкостью структуры, глубиной, аргументированностью и убедительностью, ясным и грамотным изложением. Поэтому в процессе работы над тематическим сообщением важно уяснить и уловить подготовленный материал, продумать логику его подачи, выделить главные мысли.

Само изложение тематического сообщения важно ограничить 5-7 минутами. При этом необходимо исключить чтение конспекта.

Эссе

Эссе (франц. *essai* - опыт, набросок) - самостоятельная письменная реферативно-аналитическая работа, освещающая авторское видение современного состояния научной проблемы.

Эссе, сочинение являются активной формой обучения и предполагают активную познавательную деятельность студента, направленную на развитие креативности. Исполняя эссе, сочинение как форму контроля, преподаватель руководит учебно-познавательной деятельностью студентов, одновременно стимулируя их самостоятельную работу, активность и творческий поиск. В эссе студент имеет возможность проявить творческие способности и индивидуальную позицию при освещении темы в рамках определенной научной проблематики.

Подготовка эссе предполагает наличие осознанных предпочтений, интересов к определенной проблеме, желание предъявить авторское видение исследуемой темы, а также ориентацию в психологической литературе. Примерный объем эссе: 5 - 15 страниц печатного текста.

Обязательными требованиями выступают:

- логичное, последовательное и доказательное обоснование авторской позиции в исследуемом предмете, основанное и подтверждаемое точными ссылками на литературные источники и их авторов;
- полное (многоаспектное) освещение научной проблемы строго в рамках заявленной темы, т.е. без отклонений в смежную и сопутствующую проблематику;
- реферативно-аналитическая форма изложения материала, т.е. использование сравнений, обобщений как методов теоретического анализа исполняемых теорий, концепций, научных идей, ведущих к

умозаключению (выводу), содержащему их оценку и собственную точку зрения. (Неприемлемы приемы перечисления, констатации, компиляции изученного материала);

- использование научной лексики, т.е. категориального аппарата той отрасли науки, предмет которой заявлен в проблеме исследования. Допустимы наряду с научным стилем элементы художественного стиля. Недопустима бытовая лексика и стиль изложения.
- обоснование актуальности проблематики эссе: как теоретической (т.е. помогающей решать важные прикладные задачи), а также изучения вопроса для прояснения собственных проблем;
- список использованных источников.

Реферат

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется тема реферируемого источника кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал.

Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально-смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Тестирование

Тестирование предполагает проверку базовых знаний по разделу определенного курса или по курсу в целом.

Тестирование в учебном процессе является результатом использования так называемых тестов достижений. Тесты достижений позволяют достаточно объективно и при минимальных затратах аудиторного времени оценить степень владения студентами конкретными знаниями, умениями и навыками. Они имеют три вида: тесты действия, письменные и устные тесты. Тесты действия предназначены для выявления практических умений и

навыков. Письменные тесты могут быть представлены на специальных бланках или электронных носителях. Устные тесты достижений представляют собой систему вопросов, предполагающих, как правило, наличие кратких и однозначных ответов.

Существуют различные формы тестов: закрытые и открытые. Суть закрытых тестов заключается в выборе правильного ответа из нескольких предложенных вариантов. Открытые тесты основаны на принципе дополнения недостающей смысловой единицы (термин, имя...) или установления соответствия между группами смысловых единиц, или установления правильной последовательности.

Коллоквиум

Коллоквиум (лат. colloquium - разговор, беседа) – это одна из форм деятельности студентов, выполняющая контрольно-образовательную функцию.

Коллоквиум проводится в форме беседы преподавателя со студентами либо как научное собрание с обсуждением докладов по определенной теме. Для обсуждения на коллоквиуме выносятся отдельные разделы, темы, вопросы изучаемой учебной дисциплины, также рефераты, проекты и другие работы студентов. Другими словами, коллоквиум – это метасеминар или «семинар семинаров», позволяющий интегрировать знания по отдельным темам дисциплины, проанализировать внутрипредметные и межпредметные связи.

Участие студентов в коллоквиуме требует от них умений не только транслировать, но и конструировать новые знания в условиях диалога, обмена мнениями. В свою очередь, преподаватель получает информацию о характере самостоятельной работы студентов, о трудностях и причинах ошибочных представлений по тем или иным вопросам темы, раздела, и главное, выявляет степень правильности, объема, глубины знаний и умений студентов.

Вопросы коллоквиума разрабатываются преподавателем учебной дисциплины. Вопросы могут варьироваться в соответствии с конкретными дидактическими целями и задачами. При возникновении затруднений в беседе студент может обратиться к системе разъяснений, последовательно выводящей его на правильную последовательность действий.

Коллоквиум дает возможность диагностики усвоения знаний, выполняет организующую функцию, активизирует студентов и является одной из наиболее действенных форм обратной связи. Коллоквиум предполагает максимальное использование интерактивных форм и методов, каждый студент должен принять участие в обсуждении в той или иной форме не менее чем 70 % учебного материала, выносимого на коллоквиум.

Управляемая самостоятельная работа студентов (УСРС)

Цель управляемой самостоятельной работы студентов: развитие внутренних психологических механизмов интеллектуальной активности студентов, их познавательных способностей путем включения в активную учебную и научно-профессиональную деятельность.

Формы управляемой самостоятельной работы студентов: аудиторная; внеаудиторная.

Виды управляемой самостоятельной работы студентов:

1. Репродуктивная (учебная, консультационная): выполнения упражнений из учебной литературы; прослушивание аудиоматериалов, просмотр видеоматериалов; работа со словарями.

2. Продуктивная (исследовательская): подготовка к контрольным и аудиторным самостоятельным работам; выполнение курсовых работ; подготовка фрагментов лекций, психологических консультаций, диагностических процедур, психологических тренингов; решение домашних заданий творческого характера; выполнение научно-исследовательской работы (инициативной, планируемой проблемными лабораториями); изучение, аннотирование, реферирование дополнительной научной литературы; подготовка к олимпиадам, конференциям и конкурсам.

Контроль УСРС осуществляется преподавателем и отражается в рабочей тетради каждого студента в нормативных оценках, принятых в целом для данного эксперимента.

Формами контроля УСРС могут быть: коллоквиум, дискуссия, сочинения, реферат, эссе, аналитический отчет, диспут, статья, программа тренинга, лабораторная работа, стандартизация диагностической методики и подготовка стимульного материала.

Аннотирование

Аннотирование – это процесс аналитически-синтетической обработки информации, цель которого – получение обобщенной характеристики документа, раскрывающую его логическую структуру и содержание. Аннотации используются для краткой характеристики научной статьи, монографии, диссертации и т.п., а также в издательской, информационной и библиографической деятельности.

Аннотации выполняют две основные функции:

- *сигнальную* (предается важная информация о документе, что дает возможность установить основное его содержание и назначение, решить, стоит ли обращаться к полному тексту труда);
- *поисковую* (аннотация используется в информационно-поисковых, в частности, автоматизированных системах, для поиска конкретных документов).

Аннотация состоит из двух частей: библиографического описания и собственно текста. Аннотация не раскрывает содержание научного источника, а лишь информирует о научном источнике определенного содержания и характера. Аннотация разрешает пользователю составить достаточное и объективное предварительное представление о незнакомой для него научной публикации, и тем самым помогает в поиске, отборе и систематизации необходимой информации.

По функциональному назначению аннотации бывают справочные и рекомендательные:

- справочная аннотация уточняет заголовок и сообщает сведения об авторе, содержание, жанр и другие особенности документа, которые отсутствуют в библиографическом описании;
- рекомендательная аннотация призвана активно пропагандировать, заинтересовывать, убеждать в целесообразности прочтения документа, поэтому в рекомендательных аннотациях дидактическая направленность, педагогические рекомендации, методические советы и т.д., по объему они шире, чем справочной.

По объему и глубине различают аннотации описательные и реферативные:

- описательные аннотации, обобщенно характеризуют содержание первичного документа и подавая перечень основных тем, что в нем отражены, отвечают на вопрос: о чем сообщается в документе?
- реферативные аннотации не только подают перечень основных тем, но и раскрывают их содержание.

Текст аннотации отличается лаконичностью, высоким уровнем обобщения информации, представленной в первичном документе. В тексте аннотации не следует использовать сложные синтаксические конструкции препятствующие восприятию текста.

План анализа документа при составлении справочной аннотации

- 1 Сведения об авторе
- 2 Сведения о форме (жанр) текста
- 3 Предмет, объект или тема
- 4 Характеристика содержания аннотированного документа
- 5 Характеристика справочного аппарата издания
- 6 Целевое и читательское назначение документа

План анализа документа при составлении рекомендательной аннотации

- 1 Сведения об авторе
- 2 Характеристика аннотированного произведения
- 3 Оценка произведения
- 4 Характеристика художественно-полиграфического и редакционно-издательского оформления
- 5 Целевых и читательское назначение документа

Для того, чтобы быстро найти в тексте рассматриваемого документа основное, стоит пользоваться маркерами - словами и словосочетаниями, которые стали устойчивыми признаками определенного аспекта.

Сведения об авторе (профессия, научная степень, ученое звание)	Автор статьи (монографии, брошюры) – Статья (монография) известного ученого (научного, исследователя) Авторы пособия высококвалифицированные специалисты в области Академик посвятил свой труд Автор, доктор филологический наук, профессор
Форма (жанр) аннотированного произведения	Издание (монография, статья, пособие, учебник, брошюра, практикум, словарь) посвящено В сборник (антологию) вошли работы по проблемам

	Справочник содержит
Системный изложение	В монографии всесторонне проанализированы Сборник - результат комплексного исследования
Присущие особенности, новизна представленного материала	Впервые введено в научный оборот Сборник посвящен малоизученной проблеме В монографии впервые представлено
Характеристика справочного аппарата издания	Завершается монография послесловием спискам иллюстраций, приложениями Облегчит пользование пособием справочный аппарат, краткий словарь, вспомогательные указатели Автор приводит убедительные примеры
Целевая аудитория (назначения)	Книга адресована (рассчитана, ориентирована, предназначена) Издание может заинтересовать Статья полезна для Следует рекомендовать пособие

Если для научных исследований аннотации часто дают стандартные формулировки (автор рассказывает, статья посвящена, в монографии рассматриваются), то для текстов научно-популярных, художественных, публицистических и т.п. следует позаботиться о оригинальной конструкции: целесообразно использовать различные варианты подачи материала: вопросы читателя, сравнение с другими документами, выделение главной идеи и т.п. Желательно, чтобы в нескольких строках текста существовала временное соответствие и однотипность глагольных форм. Научная терминология, используемая в аннотации, должна быть общепринятой, соответствовать современному мировому уровню знаний.

Анализ журнальных статей

Анализу подлежат публикации в соответствующих профилю дисциплины рецензируемых журналах, сборниках материалов и тезисов научно-практических конференций или коллективных монографиях.

Основные требования аналогичны к анализу монографии с учетом разницы в объеме публикации. Анализ статьи должен осуществляться в соответствии с планом ее автора. При отсутствии структурных компонентов анализирующей должен сам структурировать текст публикации.

Конспектирование (работа с первоисточниками)

В конспекте (от лат. conspectus - обзор) должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

При работе с первоисточником необходимо соблюдать определенную последовательность:

- ознакомиться с общим построением статьи, ее названием и содержанием; прочитать материал от начала до конца, чтобы получить о нем целостное представление.

- повторное чтение работы с целью более глубокого осмысления каждой части и всего материала в целом.
- составление плана конспекта: определение в каждой части материала ключевых слов, краткой обобщающей формулировки или фразы.
- основное отличие конспектирования от переписывания текста - отсутствие или минимум слов или частей текста, не несущих значимой информации, а также замена развернутых оборотов текста более лаконичными словосочетаниями (свертывание).

Правилом чтения и конспектирования должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий, что включает в себя поиск необходимой информации с помощью энциклопедий, словарей, электронного каталога и др.

оформление текста конспекта

план	конспект	неизвестный термин

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. Происходящая в настоящее время реформа высшего образования связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования. В этом плане следует признать, что самостоятельная работа студентов является не просто важной формой образовательного процесса, а должна стать его основой. Это предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей личности. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная деятельность студентов осуществляется как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствии. Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях.
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
- в библиотеке дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Границы между этими видами работ достаточно размыты, а сами виды самостоятельной работы пересекаются. Таким образом, самостоятельной работой студентов может быть как в аудитории, так и вне ее. Тем не менее рассматривая вопросы самостоятельной работы студентов обычно имеют в виду в основном внеаудиторную работу. Для активного владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо понимание учебного материала, а наиболее оптимально – творческое его восприятие. Количество и объем заданий на самостоятельную работу и число контрольных мероприятий по дисциплине определяется преподавателем.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. Внутренние факторы, способствующие активизации самостоятельной работы, следующие:

1. Полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. При этом важно психологически настроить студента, показать ему, как необходима выполняемая работа.

2. Активное применение результатов работы в профессиональной подготовке. Участие студентов в творческой деятельности – научно-исследовательской или методической работе, проводимой на кафедре.

3. Интенсивная педагогика, предполагающая введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. В таких играх происходит переход от односторонних фактивных знаний к многосторонним знаниям об объекте, его моделировании, выделением ведущих противоречий, а не просто приобретение навыка принятия решения.

4. Участие в олимпиадах по учебной дисциплинам, конкурсах ораторского искусства, научно-исследовательских работ и т.д.

5. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.

6. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, данную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать.

7. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

8. Мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и, в первую очередь, самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель может быть примером для студента как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

9. Мотивация самостоятельной учебной деятельности может быть усилена при использовании такой формы организации учебного процесса, как цикловое обучение ("метод погружения"). Этот метод позволяет интенсифицировать изучение материала, так как сокращение интервала между занятиями по дисциплине требует постоянного внимания к содержанию курса и уменьшает степень забываемости. Разновидностью этого вида занятий является проведение многочасового практического занятия, охватывающего несколько тем курса и направленного на решение сквозных задач.

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности студента в аудитории, при

внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке. Среди основных видов самостоятельной работы студентов традиционно выделяют:

- подготовка к лекциям, семинарским занятиям, экзаменам, презентациям и докладам;
- написание рефератов, выполнение лабораторных и контрольных работ, написание эссе;
- решение кейсов и ситуационных задач; проведение деловых игр;
- участие в научной работе.

Цель самостоятельной работы студента – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

Самостоятельная работа помогает студента:

1) овладеть знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.);
- составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.;
- работа со справочниками и др. справочной литературой;
- ознакомление с нормативными и правовыми документами;
- учебно-методическая и научно-исследовательская работа;
- использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания:

- работа с конспектом лекции;
- обработка текста, творческая работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;
- подготовка плана;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- подготовка ответов на контрольные вопросы;
- заполнение рабочей тетради;
- аналогичная обработка текста;
- подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре;
- подготовка реферата;
- составление библиографии использованных литературных источников;
- разработка тематических кроссвордов и ребусов;
- тестирование и др.;

3) формировать умения:

- решение ситуационных задач и упражнений по образцу;
- выполнение расчетов (графические и расчетные работы);
- решение профессиональных кейсов и вариативных задач;
- подготовка к контрольным работам;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к деловым играм;

- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- опытно-экспериментальная работа;
- анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений студентов.

ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ

1. Основные задачи психологии труда на современном этапе
2. Трудовой метод в психологии труда: история возникновения, сущность, специфика использования
3. Использование компьютерной техники в исследованиях по психологии труда: возможности и ограничения
4. Методики диагностики интересов и установок в профессиональной деятельности
5. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда
6. Вклад психологии труда в развитие отраслей психологической науки
7. Взаимосвязь психологии и других наук в изучении деятельности
8. Основные подходы к изучению психологического строения деятельности
9. Психологическая характеристика педагогической деятельности
10. Психологическая характеристика управленческой деятельности
11. Исследование проблемы эффективности совместной деятельности
12. Характеристика психологических механизмов формирования действий
13. Анализ любого вида деятельности в зависимости от уровня развития различных видов памяти
14. Анализ проблемных ситуаций в конкретном виде деятельности
15. Роль процессов принятия решения в организации профессиональной деятельности
16. Соотношение категории способностей и понятия ПВК
17. Методы диагностики функциональных состояний
18. Виды и организация режимов труда и отдыха
19. Состояние профессионального стресса: механизм развития, влияние на деятельность
20. Возможности использования содержательных теорий мотивации в практике профессиональной деятельности
21. Совместимость и срабатываемость членов трудового коллектива
22. Профессиональная деформация личности психолога как пример отрицательного влияния профессии на личность
23. Методы диагностики синдрома профессионального выгорания
24. Психологическая характеристика понятия «охрана труда»
25. Метод экспертных оценок

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Раскройте систему психологических наук, предложенную А.В. Петровским, и место психологии труда в этой системе.
2. Объясните особенности принципов системности, антропоцентризма и специфичности и их роль в психологических исследованиях профессиональной деятельности человека.
3. Какова классификация видов трудовой деятельности.
4. Что такое тяжесть труда
5. Что такое напряженность труда
6. Каковы основные психологические особенности профессиональной деятельности
7. Что такое внешний и внутренний планы профессиональной деятельности
8. Каковы основные способы психологического анализа профессиональной деятельности
9. В чем состоит принципиальное отличие совместной деятельности от индивидуальной
10. Назовите стадии профессионализации личности.
11. В чем заключается механизм профессиональных способностей
12. Что такое профессиональная деформация личности и в каких сферах она проявляется
13. В чем сущность феномена психического выгорания и его основные характеристики
14. Назовите основные подходы к изучению феномена выгорания
15. Каковы основные этапы развития стресса
16. Что такое аварийная ситуация и каково ее психологическое содержание
17. Психологическая характеристика ошибки
18. Феномен субъективной предрасположенности к травматизму.
19. Дайте определение профотбора и перечислите основные этапы профессионального психологического отбора
20. В чем сущность профессиональной ориентации

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

основная литература

6. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
7. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
8. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

дополнительная литература

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
2. Бодров, В.А. Профессиональное утомление. Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
4. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
5. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
6. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности /М.И.Дьяченко, М.А. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.
7. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
8. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
9. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240с.
10. Иванова, Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
- 11.Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Персэ, 2011. – 336с.
- 12.Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
- 13.Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
- 14.Леонова А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М. : Смысл, 2009. – 311с.
- 15.Орел В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В.Е. Орел. – Х. : Гуманитарный центр, 2014. – 296с.

- 16.Пряжников, Н.С. Психология труда: уч. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М. : Academia, 2012. – 480с.
- 17.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
- 18.Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
- 19.Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
- 20.Смирнов, Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2007. – 292 с.
- 21.Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
- 22.Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: уч. пособие / В.Ф. Сопов. – М.: Академический проект; Трикста, 2005. – 128 с.
- 23.Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512с.
- 24.Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – Воронеж. : МОДЭК, 2004. – 320с.
- 25.Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитоновна. – М. : Институт психологии РАН, 2014. – 411с.
- 26.Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464с.

МАТЕРИАЛ К СЕМИНАРСКОМУ ЗАНЯТИЮ № 1

Научное обеспечение «человеческого фактора» в различных технологических укладах

Вайнштейн Л.А. Научное обеспечение человеческого фактора в различных технологических укладах / Л.А. Вайнштейн / Наука и инновации. 2014. – №7 (137), – С. 8-13.

Понятие технологического уклада было введено российскими экономистами Д. С. Львовым и С. Ю. Глазьевым. Наиболее ярким шагом в этом направлении за последние десятилетия стало разработка С.Ю. Глазьевым концепции технологических укладов. Ее автор, попробовал расширить инновационный подход, и по примеру «хозяйственного уклада», ввел понятие технологического уклада (ТУ):

Технологический уклад – совокупность технологий, характерных для определенного уровня развития производства. Технологический уклад охватывает замкнутый воспроизводственный цикл от добычи природных ресурсов, совокупности технологий определенного уровня развития производства, профессиональной подготовки кадров и до непроизводственного потребления.

В связи с научным и техническим прогрессом происходит переход от более низких укладов к более высоким, прогрессивным. Основы последующего технологического уклада зарождаются, как правило, ещё в период господства и расцвета предыдущего или даже предпредыдущего уклада. Но до тех пор, пока предыдущий уклад не исчерпает всех возможностей своего развития, ростки последующего уклада пребывают в тени и широкого развития не получают. Условно принято считать, что длительность технологического уклада равна 50-60 годам. На сегодняшний день экономисты выделяют 5 существующих укладов и говорят о наступлении 6-го.

Первый уклад (1785-1835 гг.) возник на основе развития технологий в текстильной промышленности и широком использовании энергии воды. Хотя в это время уже имелись паровые машины, но широкого использования они ещё не получили.

Второй уклад (1830-1890 гг.) относится к эпохе ускоренного развития транспорта (строительство железных дорог, паровое судоходство) и возникновения механического производства во всех отраслях на основе парового двигателя.

Третий уклад (1880-1940 гг.) базируется на использовании в промышленном производстве электрической энергии, развитии тяжелого машиностроения и электротехнической промышленности на основе использования стального проката, новых открытий в области химии. Были внедрены радиосвязь, телеграф, автомобили. Появились крупные фирмы, картели, синдикаты, тресты. На рынке господствовали монополии. Началась концентрация банковского и финансового капитала.

Четвертый уклад (1930-1990 гг.) появился как результат дальнейшего развития энергетики с использованием нефти и нефтепродуктов, газа,

средств связи, новых синтетических материалов. Это эра массового производства автомобилей, тракторов, самолетов, различных видов вооружения, товаров народного потребления. Появились и широко распространились компьютеры и программные продукты для них, радары. Атом используется в военных и затем в мирных целях. Организовано массовое производство на основе конвейерной технологии. На рынке господствует олигополярная конкуренция. Появились транснациональные и межнациональные компании, которые осуществляли прямые инвестиции в рынки различных стран.

Пятый уклад (1985-2035 гг.) опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, биотехнологии, генной инженерии, новых видов энергии, материалов, освоения космического пространства, спутниковой связи и т.п. Происходит переход от разрозненных фирм к единой сети крупных и мелких компаний, соединенных электронной сетью на основе Интернета, осуществляющих тесное взаимодействие в области технологий, контроля качества продукции, планирования инноваций.

Шестой технологический уклад будет характеризоваться развитием робототехники, биотехнологий, основанных на достижениях молекулярной биологии и генной инженерии, нанотехнологии, систем искусственного интеллекта, глобальных информационных сетей, интегрированных высокоскоростных транспортных систем. В рамках шестого технологического уклада дальнейшее развитие получит гибкая автоматизация производства, космические технологии, производство конструкционных материалов с заранее заданными свойствами, атомная промышленность, авиаперелеты, будет расти атомная энергетика, потребление природного газа будет дополнено расширением сферы использования водорода в качестве экологически чистого энергоносителя, существенно расширится применение возобновляемых источников энергии.

Очевидно, что для становления нового технологического уклада требуются очень «внукаемые» вложения». Поэтому, вероятней всего, экономика будет основана на знаниях. С одним небольшим замечанием: знания будут распространяться преимущественно с точки зрения их товарной ценности. Можно возразить, что уже давно так, но, в шестом технологическом укладе, и роль знаний будет состоять в том, что сама наука станет основной инновацией.

Таким образом, на протяжении многих десятилетий изменялись и человек и техника. Современное производство предъявляет все более новые и строгие требования не только к различным машинам и к технике в целом, а прежде всего к самим работникам, к человеку. Новые технологические уклады сопровождаются непрерывным повышением роли человека как субъекта труда. Именно человек эти машины создает, этой техникой человек управляет и эксплуатирует. В тоже время складывается ситуация, когда производительные силы и технологии начинают обгонять (иногда далеко) и обгоняют устаревшие производственные, шире – социальные – отношения.

Это означает, что для развития производства на научной основе и обеспечения необходимой эффективности эксплуатации машин, достижения

высокой эффективности и качества трудовой деятельности, условий труда работников возникла потребность и необходимость согласования потенциалов техники и возможностей человека, участвующего в производственном процессе.

Развитие различных видов производства, потребовало учета влияния факторов окружающей среды на человека, и, прежде всего, – на его здоровье и работоспособность. В результате этого из медицинской науки выделилась общая гигиена, из которой затем сформировался раздел – *гигиена труда*.

Гигиена труда – это наука, изучающая взаимосвязь между условиями, процессом труда и здоровьем человека, разрабатывающая научные основы, а также практические меры по обеспечению высокого уровня работоспособности, предупреждению заболеваний и иных отрицательных последствий, связанных с производственной деятельностью.

Предметом гигиены труда являются: а) трудовой и производственный процессы, режимы и обстановка труда, технологические процессы с точки зрения их влияния на здоровье и организм человека; б) неблагоприятные (вредные и опасные) факторы, отрицательно влияющие на человека. Гигиеной труда решаются следующие задачи: разработка санитарно-гигиенических мероприятий по оздоровлению условий труда; обобщение опыта промышленно-санитарного надзора; научное обоснование нормативной документации по охране труда – законов, норм, правил.

В течение длительного времени, вплоть до начала нашего столетия, функции человека по отношению к технике были в основном энергетическими и оставались принципиально одними и теми же. Для такого труда характерен сложный двигательный процесс, требующий от человека расходования значительных физических сил, согласованности мускульных движений и их координации. Согласование возможностей человека и техники в этот период времени заключалось лишь в учете анатомических и физиологических особенностей человека. На этой основе возникли новые научные направления, предметом изучения которых являлись гигиенические и физиологические основы трудовой деятельности человека. Физиология труда является разделом гигиены труда. *Физиология труда* – это наука, изучающая изменение функционального состояния организма человека в связи с трудовым процессом. На основании обнаруженных в организме изменений в процессе трудовой деятельности разрабатываются мероприятия по: а) нормализации физиологических функций организма; б) предупреждению утомления; в) повышению работоспособности. Физиологией труда изучались, разрабатывались и предъявлялись соответствующие требования к используемой человеком технике, которые решались на основе физиологических особенностей человека. Эти требования учитывали, например, внешнюю форму орудий труда, их размеры с учетом антропометрии человека, прилагаемые усилия к органам и механизмам управления, влияние рабочей деятельности на работоспособность и состояние организма человека и т.п.

Рекомендации, вытекающие из данных физиологии и гигиены труда стали относиться уже не только к оформлению рабочих мест, а также к режиму рабочего дня, организации рабочих движений, к борьбе с

утомлением, ограничению влияния на здоровье вредных факторов производственной среды. На рубеже прошлого и настоящего столетий появились принципиально новые виды трудовой деятельности (управление автомобилем, локомотивом, самолетом и т. д.), которые потребовали учета не только анатомических и физиологических качеств человека, но главным образом его психологических качеств. На начальном периоде к психологическим качествам относились, например, такие как скорость реакции, особенности памяти и внимания, эмоциональная устойчивость человека в процессе труда и др. Изменение характера взаимодействия человека и техники, возрастание роли психологического фактора привело к возникновению новой научной дисциплины – *психологии труда*.

Психология труда – отрасль психологической науки, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности в зависимости от используемых орудий труда (технических средств деятельности), организации производственного процесса, конкретных функций человека и его индивидуально-психологических характеристик. *Объектом* изучения психологии труда является трудовая деятельность человека. *Предметом психологии труда* являются психологические компоненты труда, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется.

Таким образом, трудовая деятельность человека стала изучаться как в сфере физиологии и гигиены труда, так и в сфере психологии труда. Под влиянием научно-технического прогресса происходит дальнейшее развитие техники и производства. Основу этого процесса составляет комплексная механизация и автоматизация производства, широкое применение автоматизированных систем управления и электронных вычислительных машин, повышение энергоэффективности машин и предприятий, внедрение новых и новейших технологий и т. д.

Это привело к тому, что в середине XX века возникли серьезные противоречия между техническим прогрессом производства, потребностями его быстрого развития, формирующейся новой научно-технической базой и человеком. Происходят серьезные изменения в содержании и характере трудовой деятельности человека, а также меняются его функции и место в процессе производства. В условиях современного производства преобладающими в деятельности человека становятся не энергетические, как раньше, а информационные и когнитивные функции, то есть функции программирования, контроля и управления производственными процессами.

Изменение характера трудовой деятельности по-новому обусловило проблему взаимодействия человека и техники. Безусловно, возможности человека расширяются за счет развития техники, но она в свою очередь настолько усложняется, что ею становится трудно управлять. Какой бы совершенной ни была техника, ее качественное применение в конечном итоге зависит от действий человека как оператора, управляющего этой техникой. Возникает сложная задача согласования конструкций машин с психологическими, физиологическими и другими возможностями человека. На этой основе появилась новая отрасль психологической науки – *инженерная*

психология. Возникнув на стыке проблем человека и техники, она изучает, с одной стороны, какие требования техники предъявляются к человеку, а с другой стороны, какие требования человек предъявляет к технике, т.е. решает задачу приспособления техники и условий труда к человеку. *Инженерная психология* – научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек – машина». Процессы информационного взаимодействия человека и техники являются *предметом*, а система «человек – машина» – *объектом* инженерной психологии.

Претерпели определенные изменения и исследования в области психологии труда. Появление большого числа новых профессий, качественное изменение существующих, отмирание старых профессий способствовало формированию нового направления психологической науки – профессиональной психологии как отрасли психологии труда. В психологии труда эти направления сейчас приобретают характер изучения профессиональной деятельности человека, формирования у него профессионально важных качеств.

Профессиональная психология занимается изучением, проектированием и преобразованием труда профессионала и его жизни. Она по-новому сформулировала целый ряд проблем профессионального труда, которые прежде в скрытой форме стояли перед психологией труда, когда она изучала труд вагоновожатых, пилотов, железно дорожников и др.

Таким образом, сложилась ситуация, когда трудовая деятельность человека стала изучаться с различных точек зрения: физиологической, гигиенической, психологической и др. В то же время трудовая деятельность является общим *объектом* изучения целого ряда наук, как *о человеке*: физиология труда, психология труда, социология труда, экономика труда, так и *о технике* – инженерные науки и др. Причем, каждая из них, применяя свои специфические средства, методы и знания, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию трудовой деятельности человека, на повышение ее эффективности, безопасности и гуманизацию.

При этом в самой психологической науке сформировалось несколько направлений исследований, связанных с трудовой деятельностью человека – *психология труда, профессиональная психология и инженерная психология*. Научно-технический прогресс и обусловленные им замена и обновление технологий и оборудования сделали актуальными решение проблемы адаптации человека к технике, к функциональным особенностям новых рабочих мест, к необходимости неоднократно в продолжение профессиональной карьеры проходить переподготовку, к изменениям содержания профессиональной деятельности работника, структуры рабочих групп, бригад и т. п. Все это способствовало развитию системотехнического и деятельностного подходов в понимании проблемы «человек и техника».

В то же время современное развитие техники приводит к тому, что вследствие недоучета «человеческого фактора» эффективность ее эксплуатации оказывается ниже запроектируемой инженерами. В результате

имеет место недоиспользование мощностных, скоростных и других потенциально заложенных технических возможностей, что снижает производительность техники и безопасность труда человека. Все это существенно изменяет специфику и структуру труда, предъявляет повышенные требования к оптимизации взаимодействия между человеком и современной техникой, по-новому ставит вопросы подготовки специалистов к эксплуатации различных технических систем контроля и управления. Основными психическими процессами в деятельности современных операторов стали активное чувственное восприятие, решение сложных мыслительных задач в условиях ограниченного времени и высокой ответственности, планирование и реализация сложных алгоритмов воздействия на объекты внешнего мира, быстрая ориентировка в меняющихся условиях и непредвиденных обстоятельствах. Сейчас все более актуальным становятся исследования фундаментальных закономерностей приема, переработки и хранения информации оператором, процессов информационного взаимодействия человека и техники.

Поэтому возникает необходимость изучения работы машин и деятельности операторов в рамках единого комплекса «человек – техника – среда» с учетом влияния на них условий окружающей производственной среды. Решение такой комплексной задачи выходит за рамки всех упомянутых традиционных наук, изучающих трудовую деятельность человека, что привело к образованию новой науки – *эргономики*. *Эргономика* является научной и проектировочной дисциплиной, которая сформировалась на стыке психологии, физиологии, гигиены труда, биомеханики, антропологии и ряда технических дисциплин. Междисциплинарное изучение человек или группы людей в условиях их деятельности с применением технических средств составляет *содержание эргономики как научной дисциплины*. Эргономические исследования подчинены преимущественно задачам проектирования и ориентированы на преобразовательное-проектное действие, а не только на познание. Основной *объект* исследования эргономики – система «человек – машина – среда» (далее – СЧМС). Эргономическое проектирование СЧМС направлено на оптимизацию деятельности человека или группы людей по освоению, управлению (использованию), обслуживанию и ремонту в нормальных и экстремальных условиях с целью обеспечения эффективного, надежного, безопасного функционирования систем при одновременном сохранении здоровья работающих людей и развития личности.

Эргономика возникла в результате двух одновременно действующих процессов: дифференциации и интеграции научных знаний. Дифференциация нашла отражение в выделении эргономики из науки о трудовой деятельности человека, а интеграция – в использовании областей знаний, смежных с трудовой деятельностью человека, не подменяя и не заменяя эти области знания. Формирование новой ценностной научной парадигмы, какой является эргономика, исходит из примата общечеловеческих ценностей, каким является антропоцентрический подход, и связано с отказом от идеи господства техники над человеком (технократический подход).

Другим важным направлением происходящих в настоящее время изменений является изменение пропорции между двумя основными классами профессиональной деятельности – *субъект-объектным* и *субъект-субъектным*. Если в течение очень большого исторического периода доминировал первый из них, то, начиная с середины и до конца XX в., произошел явный перелом в пользу второго, и эта тенденция с развитием общества только усиливается. На первый план все больше выходят именно субъект-субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (управленческая, организационная, предпринимательская, врачебная, маркетинговая и другие виды деятельности.). Они становятся доминирующими в предмете психологии труда. На этой основе формируются новые научные направления – психология управления, организационная психология – и появляются такие системы, как «человек – человек», «человек – человек – техника».

Психология управления – отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности. Управленческая деятельность – деятельность, связанная с принятием решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности, необходимых для ее успешного осуществления.

Таким образом, изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули как сферу трудовой деятельности человека, так и сферу общественного разделения труда. В настоящее время наблюдаются и тесно взаимодействуют глобальные тенденции развития производительных сил и специфические психологические закономерности и особенности трудовой и профессиональной деятельности человека. Все это кардинально меняет и значительно усложняет как трудовую деятельность человека в целом, так и большинство ее конкретных профессиональных видов при взаимодействии человека и техники.

Среди глобальных изменений необходимо в первую очередь отметить следующие трансформации:

1. Появление совершенно новых видов профессиональной деятельности, которых просто не было еще несколько лет назад, причем именно они характеризуются наибольшей сложностью и «психологичностью».

2. Исчезновение многих – отживших (или отживающих) свой век профессий.

3. Изменение пропорций в соотношении разных типов трудовой деятельности и выход на доминирующие позиции одних из них и утрата лидирующего положения другими.

4. Существенное изменение самого содержания большинства видов профессиональной деятельности в направлении его усложнения, ужесточения психологических требований и к ее процессу, и к результатам, а также к условиям и ответственности выполнения.

5. Изменение условий и содержание труда человека, который трансформировался в операторскую деятельность в системе «человек – машина – среда».

6. Появление и изменение удельного веса таких профессий, которые также были не характерны для отечественной практики (например, профессии менеджера, предпринимателя). Они не укладываются в традиционные представления о трудовой деятельности человека, но не перестают от этого быть именно видами профессиональной деятельности, причем наиболее сложными, ответственными.

Различные технологические уклады по своим последствиям для человека весьма противоречивы. Оказывается, что при всей важности научных открытий как таковых, являясь триумфом человеческого гения, вершиной достигнутой мировой цивилизации, они не сделали положение человека в мире спокойным и уверенным, безопасным и эффективным. Оказалось, что человек во в своем стремлении создать лучшие условия для своего существования способен, прежде всего, решить задачи технического прогресса в значительно меньшей степени – своего социального благополучия. Темпы биологического и, в частности, психологического развития человека оказались существенно ниже, по сравнению с научно-техническими достижениями.

Новый технологический уклад еще не означает, что человек получил преимущество для своего развития. Человеческая жизнь, особенно его трудовая деятельность, не может быть окончательно рационализирована, всегда остается иррациональный элемент. Одним из таких иррациональных элементов является эффективное и безопасное использование техники человеком. Безопасность техногенной среды стала сейчас глобальной проблемой современности, которая не знает границ.

Создание новой техники и технологий представляет сегодня не только инженерную, но и нравственную, психологическую проблему. Через машины, оборудование, производственные процессы, системы, программное обеспечение, потребительские изделия их проектировщики и создатели выходят на реальных людей, мужчин и женщин, детей и взрослых, инвалидов и пожилых людей. Инженеры создают технику для других и поэтому должны сделать все от них зависящее, чтобы она была безопасной, удобной, комфортабельной и привлекательной для людей, которые будут на ней работать или ее использовать. Именно реальных, а не в расчете на абстрактного «среднего» человека, не существующего в природе, без различия его пола, возраста, физиологических возможностей.

Новая ориентация в мире техники усложняет задачи, которые должны решать ее создатели. Это – следствие особой сложности человека в единстве его соматических, психофизических, эмоционально-духовных и социально-исторических измерений при необычайной сложности современного мира техники, становящегося все больше миром социотехническим. Создание технических средств деятельности человека должно отличаться высокой этнокультурной адаптивностью, неотъемлемой частью которой являются фундаментальные психологические знания о человеке и человеческой деятельности. Упрощение представлений о человеке и его деятельности не отвечает современным мировым тенденциям развития и инженерного проектирования систем «человек – техника – среда».

Поэтому сейчас существует необходимость в переосмыслении старых принципов, отказе от некоторых представлений технократизма и

утопических притязаний старого гуманизма о «среднем человеке» и человеческом факторе и вместе с тем происходит формирование его нового научного понимания, разработке новой концепции человека и его возможностей, утверждении новых регулятивов человеческой деятельности.

Эргономика всегда давала возможность внести в промышленность, как на Западе, так и в СССР, странах СНГ новизну подходов к эффективности, качеству, надежности и конкурентоспособности выпускаемой продукции. Формирование и развитие эргономики способствует появлению новой ценностной научной парадигмы, которая исходит из признания общечеловеческих ценностей и связана с отказом от идеи подавления и господства техники над человеком, ориентирована на диалог и сотрудничество, базируется на идее коэволюции.

Коэволюция основана на сопряженном, взаимобусловленном изменении систем или частей целого (биологического и технического), которые проявляются в науке и в проектировании. Коэволюционная стратегия – нарождающаяся парадигма XXI века, способная оказывать воздействие на изменение познавательных и ценностных ориентаций, позволяющая осмыслить единство естественно-научного и гуманитарного знания.

Происходящие сегодня социально-экономические изменения в жизни общества требуют качественно иных знаний и умений от специалистов психологии, менеджмента, экономики, инженерного дела. Именно эргономика позволяет восполнить пробел знаний, необходимых для согласования потенциалов техники и возможностей человека, начиная от проектирования, создания и затем эффективной и безопасной эксплуатации самой современной техники.

МАТЕРИАЛ К СЕМИНАРСКОМУ ЗАНЯТИЮ № 4

Схема профессиограммы

1. Общие сведения о профессии (специальности, штатной должности).

1.1. Наименование и назначение профессии.

Наименование профессии, ее отношение к виду, роду, назначению, распространенность, связь с другими профессиями, некоторые аспекты истории и - перспективы развития.

1.2. Характеристика рабочего места, средств и орудий труда. Уровень технической оснащённости и автоматизации профессиональной деятельности, основные орудия труда, компоновка рабочего места (пульт управления), конструкция органов управления, основные каналы обращения информации.

1.3. Общая и специальная подготовка специалистов. Подготовка специалистов и основные пути комплектования профессии кадрами, требования к общеобразовательной и специальной подготовке, уровень необходимой квалификации; организация переподготовки, возможности обмена специалистами с другими профессиями.

1.4. Основное содержание функциональных обязанностей специалиста (что должен знать и уметь специалист и за что он отвечает).

1.5. Основные показатели эффективности работы специалиста (по продуктивности, качеству, удовлетворенности и т. д.).

2. Условия деятельности.

2.1. Санитарно-гигиенические условия.

Соотношение времени работы на воздухе и в закрытом помещении; показатели температуры, влажности и среднего содержания кислорода, углекислого газа и других примесей в воздухе, атмосферного давления и его перепадов, шума и вибрации, возможных радиационных (тепловых) воздействий, ускорения и перегрузки, освещенности и т. д.; динамика микроклиматических показателей в течение смены, суток т. д.;

наиболее специфические внешние воздействия; физиолого-гигиеническая характеристика одежды и защитных приспособлений; возможность особенности привыкания человека к факторам среды.

2.2. Организация и режим труда.

Величина общей и региональной (например, только с участием мышц плечевого пояса) физической нагрузки, рабочая поза и перемещение в пространстве, характер сменности, продолжительность непрерывной работы в течение суток;

характеристика нервно-психической нагрузки, длительность сосредоточенного наблюдения, число поступающих сигналов в час;

наличие монотонности (число приемов в операции, длительность повторяющихся операций);

характеристика темпа работы (свободный или вынужденный, быстрый или медленный);

периодичность, время и организация отдыха специалистов;

травмоопасность (наличие длительных напряжений, перегрузок, резких отклонений, перепадов в характеристиках микросреды, неблагоприятных химических, физических и др. воздействий), характер травматизма, основные профессиональные заболевания;

влияние перечисленных неблагоприятных факторов на психику человека, его работоспособность.

Техника безопасности, мероприятия по охране здоровья специалиста.

3. Социально-психологические факторы деятельности.

3.1. Характеристика группы, отдела (подразделения), в составе которого специалист выполняет свои обязанности.

Количественный состав группы, степень самостоятельности (или взаимной зависимости) ее членов в ходе работы,

влияние сплоченности коллектива на качество выполнения задачи, степень взаимообусловленности успеха индивидуальной и коллективной работы, типичный стиль руководства, интенсивность профессионального общения.

3.2. Роль и место специалиста в системе внутренних коллективных связей.

Основные связи специалиста в ходе работы по вертикали (с руководителями и подчиненными) и по горизонтали (с другими членами группы);

степень значимости успешного выполнения специалистами своих обязанностей для выполнения задачи группой в целом и мера ответственности:

- а) за работу группы;
- б) за состояние людей;
- в) за готовность и сохранность техники;

возможность проявления индивидуальных особенностей, способностей (каких именно?) и творчества в работе, особенности проявления коммуникативных качеств личности.

3.3. Мотивационные аспекты деятельности. Степень обусловленности качества работы специалиста его мировоззренческой позицией; обоснованность мотивов деятельности, наличие соответствующих склонностей, интересов, увлечений (каких именно);

наиболее привлекательные и негативные стороны работы, основные пути ее стимулирования, возможности продвижения по работе, службе и профессионального совершенствования.

3.4. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации.

Продолжительность и обусловленность адаптации различными объективными факторами, ее связь с индивидуальными характеристиками военнослужащего, пути ускорения.

4. Содержание деятельности.

4.1. Описание и анализ основных задач и операций, выполняемых специалистом.

Наименование, последовательность и содержание основных задач и операций; выделение и описание напряженных моментов деятельности, определяющих наиболее высокий уровень требований к социально-психологическим и психофизиологическим качествам человека, характер активации при этом различных психических функций.

4.2. Особенности приема информации.

Характеристика поступающей информации: состав информационных каналов, преобладающие виды сигналов, распределение информации по форме предъявления и по времени, объем основных сообщений и общая структура коммуникаций специалиста, типичные помехи при приеме информации. Анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой, характеристика динамики их включения в работу, степень напряжения на различных этапах деятельности.

4.3. Особенности переработки информации и принятия решений. Преимущественные способы переработки информации и принятия решений, степень их сложности и ответственности. Участие и роль в этом процессе различных видов памяти, качеств и видов мышления. Влияние личностных качеств на эффективность данной работы.

4.4. Структура исполнительских действий.

Рабочая поза специалиста, состав преобладающих двигательных актов; участие в работе пальцев и кистей руки, верхних и нижних конечностей; сочетания различных движений и требования к их скоординированности;

характеристика действий по скорости, точности, автоматичности.

Возможность выработки необходимых двигательных навыков в процессе деятельности.

Характер речевой деятельности (ее сложность или стереотипность, наличие профессионального лексикона, необходимость правильной дикции, громкости речи и т. д.).

4.5. Анализ ошибок в деятельности специалиста.

Наличие частот ошибок, анализ их причин.

Систематизация ошибочных действий с учетом их обусловленности функционированием различных психических процессов и образований, выделение ошибок различных типов:

- сенсорно-перцептивных (связанных с приемом и первичной оценкой информации);
- логических (ошибки при переработке информации и принятия решения);
- моторных (связанных с недостатками психомоторики и речи);
- личностных (обусловленных особенностями мотивации, характера, воли, эмоциональной сферы, организаторских способностей и т. д.).

Соотношение ошибок указанных типов (в процентах).

4.6. Загруженность в ходе деятельности различных психических функций.

Распространение времени и усилий специалистов на выполнение операций по приему, переработки информации и реализации решений,

соотношение загруженности сенсорно-перцептивных, интеллектуальных и психомоторных процессов; роль личностных качеств.

Психологические функции, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса деятельности.

5. Динамика психического состояния специалиста в процессе деятельности.

5.1. Характер и степень изменения психофизиологических функций и работоспособности специалиста.

Особенности влияния различных операций процесса деятельности и факторов внешней среды на психическое состояние человека; общая динамика работоспособности; изменение функциональных возможностей различных психических процессов в ходе выполнения специалистом своих обязанностей, причины возможного снижения эффективности анализаторов, умственной активности, интенсивности внимания, ухудшения памяти, координации движений, физической выносливости, силы и т. д.

5.2. Основные эмоциональные состояния специалиста.

Наиболее характерные для профессии эмоциональные состояния; ситуации, вызывающие эмоциональное напряжение, требующие значительных усилий для их преодоления; степень обусловленности самим процессом деятельности, факторами среды и социально-психологическими факторами.

5.3. Основные пути преодоления неблагоприятных состояний.

В какой мере изменения состояния влияют на эффективность и надежность работы специалиста; возможности управления динамикой психического состояния; какие приемы и средства для этого используются.

Индивидуальные различия выраженности тех или иных состояний, какие социально-психологические и психофизиологические качества человека в наибольшей мере обеспечивают преодоление неблагоприятных состояний.

6. Психограммы.

6.1. Личностные особенности.

Требования к уровню профессиональной направленности и обусловленности мотивов работы, склонностям и интересам, опыту социального поведения; требования к волевым качествам и чертам характера (решительности, настойчивости, самообладанию, уверенности в своих силах, исполнительности, эмоциональной и нервно-психической устойчивости и т. д.), организаторским способностям и другим качествам.

6.2. Сенсорно-перцептивные свойства.

Требования к функциям анализаторов (дифференциальному порогу, лабильности и т. д.) и качествам восприятия (зрительного, слухового, тактильного, формы, размеров, скорости, удаленности); преобладающий вид восприятия. Профессионально важные качества внимания и их сочетание. Тренируемость и компенсируемость выделенных свойств.

6.3. Особенности мышления и памяти.

Требования к памяти и ее видам (долговременной, кратковременной, оперативной; логической, зрительной, слуховой, двигательной); преобладающий тип мышления (наглядно-действенное, наглядно-образное, логическое) и его качества (быстрота, гибкость, критичность и т. д.). Необходимость быстро ориентироваться в обстановке, производить расчеты, принимать правильные решения и т. п. требования к воображению.

Возможность развития профессионально важных качеств мышления, памяти и воображения.

6.4. Моторные свойства.

Требования к психомоторике (наиболее загруженные системы и органы, их взаимодействие и сочетание; необходимость скорости, координированности и точности движений, физической выносливости и силы).

Требования к речевой функции (лаконичности, четкости и громкости речи). Изменение выделенных качеств психомоторики и речи в ходе тренировки и возможности компенсации их недостаточного развития.

6.5. Соотношение и преобладающее сочетание в процессе деятельности личностных, сенсорно-перцептивных, мыслительных, мнемических и моторных свойств. Наиболее важные личностные качества (группы качеств).

6.6. Противопоказания к деятельности.

МЕТОДИКА

«Психологический опросник»

выявления профессионально важных качеств для штатной должности (специальности) и составления ее психограммы

Методика предназначена для выявления полного перечня профессионально важных качеств (ПВК) для штатной должности и составления ранжированной совокупности основных ПВК (психограммы) с помощью экспертной оценки. Использование опроса экспертов при изучении профессий основано на предположении, что человек, хорошо знающий структуру и содержание профессиональной деятельности, в состоянии сообщить также о том, с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех в работе.

Достоверность получаемых в ходе опроса данных должна обеспечиваться выполнением следующих условий. Во-первых, тщательным подбором экспертов. В состав экспертных групп должны входить специалисты, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, хорошо знающие содержание работы по специальности и порядок использования соответствующей техники, имеющие профессиональный опыт.

В процедуре экспертизы целесообразно участие специалиста-психолога. Его задача - обеспечить адекватное толкование экспертами используемых в ходе опроса терминов и направить их внимание на анализ, прежде всего психологических аспектов деятельности специалиста. Количественный состав экспертной группы должен быть не менее пяти человек. Во-вторых, продуманной организацией самой процедуры опроса

экспертов, предполагающей детальное обсуждение роли каждого качества и анализ конкретных ситуаций из опыта боевых действий и учений, которые могли бы наглядно показать статус той или иной характеристики человека как профессионально важной для специалиста. Во всех случаях необходимо создавать условия, прежде всего для групповой экспертизы, когда оценка качеству выводится не путем подсчета мнений различных экспертов, а является результатом всестороннего коллективного обсуждения вопроса.

При определении степени значимости для профессии различных психических функций (качеств) экспертам рекомендуется учитывать:

- активность функции в течение всего процесса деятельности, общую продолжительность времени ее наибольшей загруженности;
- участие функции в обеспечении эффективной работы в наиболее сложных, критических ситуациях, а также при наличии помех и в условиях нарастающего утомления специалиста;
- возможность ее тренировки, упражнениями компенсации другими качествами в процессе деятельности.

Инструкция экспертам:

Уважаемые товарищи! Опрос проводится с целью психологического изучения профессиональной деятельности. Как опытные специалисты вы хорошо знаете с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех на вашей штатной должности и поэтому можете оказать существенную помощь в достижении целей исследования.

В связи с этим просим вас внимательно ознакомиться с вопросами, перечисленными во II разделе данного опросника и последовательно ответить на каждый из них. Главное в вашей работе точно определить степень важности того или иного качества для успешной работы. Необходимо помнить, что профессионально важным может быть названо только то качество, которое непосредственно включено в деятельность, определяет ее успешность и отсутствие (или слабое развитие) которого не позволит военнослужащему полноценно выполнять свои обязанности. Заполняя опросник, необходимо избегать того, чтобы очень многие качества оказались в перечне профессионально важных. Если роль какого-либо качества вызывает у вас сомнение, его не следует относить к профессионально важным для штатной должности.

При заполнении III раздела Методики, просим вас произвести повторную оценку качеств (в десятибалльной шкале) и проранжировать те из них, которые получают наиболее высокие оценки (10, 9, 8 баллов), т.е. определить основным из профессионально важных качеств ранговое место (1, 2, 3 и т.д.) в зависимости от значимости (роли) для успешной работы на штатной должности.

В данном исследовании мы рассчитываем на вашу помощь и благодарим за сотрудничество.

РАЗДЕЛ I

На вопросы первого раздела отвечает руководитель экспертной группы, используя данные документальных источников и обсуждая, при необходимости, варианты ответов с экспертами.

РАЗДЕЛ II

Во втором разделе опросника необходимо оценить применительно к штатной должности (специальности) значимость каждого из перечисленных качеств, делая пометки в одной из граф справа — в зависимости от того, признается ли качество важным, второстепенным или не влияющим на успешность деятельности (приложение 1).

РАЗДЕЛ III

На этом этапе с опросником необходимо выполнить следующее:

1. Выписать (столбцом) все качества, которые были признаны вами профессионально важными для штатной должности (специальности) при ответах на вопросы № 1—116 раздела II настоящего опросника.

2. Оценить степень значимости для успешной работы по штатной должности (специальности) каждого из выписанных ПВК по десятибалльной шкале. Наиболее значимым дать оценку 10, чуть менее значимым—9, еще менее значимым—8 и т.д.

3. Выписать столбцом те качества, которые получили высокие оценки, но так, чтобы общее их число не превышало 15—16. Поэтому прежде всего должны учитываться качества, получившие 10 баллов. Затем, если их окажется меньше 13—15, качества с девятью, восьмью и др. балльными оценками.

4. Полученную выборку из 13—15-ти качеств необходимо проранжировать. Для чего справа от каждого качества нужно обозначить цифрой его место (ранг) среди других качеств с учетом степени важности для штатной должности: наиболее важному определить место 1, второму по важности—2 и т.д. Переписать качества столбцом с учетом их рангового места, с 1-го по 15-е.

Примечание Если общее количество профессионально важных качеств не более 15-я, их ранжка с помощью десятибалльной шкалы не производится—качества сразу ранжируются.

РАЗДЕЛ IV

Данный раздел методики имеет целью определить наиболее приемлемый тип специалиста, работающего на изучаемой должности, тип темперамента.

Инструкция экспертам: Уважаемые товарищи, ниже представлены четыре группы качеств. Внимательно прочитайте перечень качеств в каждой из них, после чего выберете одну из групп, где перечислены, на ваш взгляд, качества в большей мере желательны (по сравнению с другими группами) для специалиста данного профиля. Выбирать следует ту или иную группу качеств полностью, а не отдельные качества в ней.

а) Подвижен, активен, впечатлителен, быстро реагирует на внешние раздражители. Обычно жизнерадостен, общителен. Предпочитает подвижную и разнообразную деятельность, тяготеет к однообразной кропотливой работе, на интересной для него работе может проявить настойчивость, энергию и работоспособность. Неудачу переживает недолго. Легко входит в новую обстановку, привыкает к новым требованиям. Имеет много друзей. Настойчив в интересах и склонностях.

б) Легко возбудим, отличается порывистостью в поведении, выразителен в жестах и мимике. Речь быстрая, страстная. В своих интересах

и увлечениях постоянен. Способен быть сосредоточенным, нацеленным на выполнение конкретной работы. Не теряется при внезапно возникающих трудностях и с большей энергией их преодолевает. Способен увлечь за собой людей. Нередко вспыльчив, невыдержан и тогда ему трудно контролировать себя в поступках и высказываниях.

в) Усидчив, работоспособен, склонен к самостоятельной работе. Приступает к работе не спеша, тщательно обдумав ее. Приняв решение, всегда доводит его до конца спокойно и неотступно. Переключаться с одной работы на другую и совмещать различные виды деятельности не любит. Не любит споров, дискуссий. Обычно аккуратен, исполнительен в поступках и мышлении. В силу своей инертности несколько тугодум.

г) Молчалив, спокоен. Сдержан во внешнем проявлении чувств, но внутренне очень чувствителен. Долго переживает неудачу. Сличается душевностью, всегда благодарностью отвечает на внимание. Предпочитает работать в спокойной, привычной обстановке. Склонен к одиночеству. Говорит медленно, тягуче. Порою проявляет мнительность, неуверенность в себе, принимая решение, долго перебирает обычно его возможные варианты. Имеет сравнительно высокие умственные способности.

ПОЛУЧАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

После выполнения заданий всех разделов настоящей Методики мы получаем следующие материалы:

1. Общую профессиографическую характеристику штатной должности (специальности) - по результатам заполнения I раздела.
2. Полный перечень профессионально важных для нее индивидуально-психологических качеств - по результатам заполнения II раздела.
3. Ранжированную совокупность основных профессионально важных качеств для штатной должности (специальности), ее психогаммы - после работы с III разделом.
4. Наиболее приемлемый для специалиста данного профиля тип темперамента - после выполнения IV раздела Методики.

приложение 1.

№	Какое качество для успешной работы на штатной должности имеет:	важное	второстепенное	нейтральное
1.	Различение основных цветов			
2.	Различение силы зрительного раздражителя			
3.	Правильная глазомерная оценка размеров (расстояний)			
4.	Различение мелких или отдаленных предметов			
5.	Обнаружение и различение пространственного расположения предметов			
6.	Оценка и сравнение размеров зрительного раздражителя			
7.	Оценка различий в форме фигур			
8.	Различение величины углов			
9.	Выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора			
10.	Переносимость длительно действующего светового раздражителя			
11.	Быстрое восстановление зрительной функции после			

	воздействия внезапного и сильного светового раздражителя			
12.	Быстрая адаптация к свету и темноте.			
13.	Быстрое восприятие и понимание письменной речи			
14.	Узнавание и различение тихих и недостаточно четких звуков			
15.	Быстрое определение направления, откуда исходит звук			
16.	Узнавание и различение звуковых ритмов			
17.	Выносливость (малая утомляемость) слухового анализатора			
18.	Переносимость длительно действующего звукового раздражителя			
19.	Быстрое восстановление слуховой функции после внезапного и сильного звукового раздражителя			
20.	Точное различение звуковых раздражителей по громкости			
21.	Точное различение звуковых раздражителей по тону			
22.	Быстрое восприятие и понимание устной речи			
23.	Обнаружение и различение запахов			
24.	Узнавание и различение вкусовых ощущений			
25.	Температурная чувствительность			
26.	Чувствительность к колебаниям атмосферного давления (на различных высотах)			
27.	Различение с помощью осязания степени гладкости предметов, их толщины и твердости			
28.	Вибрационная чувствительность			
29.	Точная оценка состояний равновесия и ускорения			
30.	Узнавание и различение двигательных ритмов			
31.	Оценка и сравнение весовых характеристик предметов			
32.	Устойчивость к укачиванию			
33.	Оценка и сравнение временных промежутков			
34.	Длительное сохранение интенсивности (концентрированного внимания)			
35.	Быстрый переход от одной деятельности к другой (быстрая смена направленности внимания)			
36.	Одновременное выполнение нескольких видов деятельности или нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания)			
37.	Способность не отвлекать внимания под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий			
38.	Быстрое запоминание зрительной информации			
39.	Быстрое запоминание слуховой информации			
40.	Хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь			
41.	Длительное сохранение информации в памяти			
42.	Запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем			
43.	Точное воспроизведение материала сразу после краткого его зрительного предъявления			
44.	Точное воспроизведение материала сразу после краткого его слухового предъявления			
45.	Умение забывать уже использованную и ненужную информацию в дальнейшей деятельности			
46.	Умение оперировать представлениями с целью возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности			
47.	Способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации			
48.	Склонность анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического манипулирования (воздействия) с объектом			
49.	Способность проанализировать ситуацию и принять решение на основе имеющихся наглядных образов (восприятия,			

	представлений)			
50.	Способность оперировать отвлеченными понятиями и рассуждениями при оценке обстановки и принятии решения			
51.	Умение выделить в информации существенное, главное			
52.	Умение принять решение в очень короткие сроки			
53.	Умение действовать нешаблонно, быстро принимать решения в изменяющейся обстановке			
54.	Независимость и самостоятельность суждений			
55.	Быстрое и точное выполнение арифметических действий			
56.	Выносливость к напряженной и длительной умственной деятельности			
57.	Способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения			
58.	Хорошая дикция и выразительная речь			
59.	Правильное и быстрое формулирование своих мыслей письменно			
60.	Общительность, умение легко вступать в контакт с другими людьми			
61.	Склонность к работе в одиночестве			
62.	Способность речевого аппарата к интенсивной работе без срывов			
63.	Одновременное выполнение руками и ногами координированных и точных движений			
64.	Точные и координированные движения обеими руками			
65.	Подвижность пальцев, способность быстро и точно манипулировать с помощью пальцев мелкими предметами (выполнять мелкие действия)			
66.	Быстрая двигательная реакция на зрительный раздражитель			
67.	Быстрая двигательная реакция на слуховой раздражитель			
68.	Быстрая и точная двигательная реакция на движущийся объект			
69.	Выносливость к длительным физическим перегрузкам			
70.	Большая физическая сила			
71.	Способность длительно выносить голод и жажду, сохраняя работоспособность			
72.	Высокая эмоциональная устойчивость			
73.	Склонность к риску			
74.	Настойчивость			
75.	Решительность			
76.	Смелость			
77.	Самообладание и выдержка			
78.	Умение сохранить работоспособность в условиях аварийных ситуаций, дефицита времени			
79.	Умение сохранить активность и работоспособность в условиях развивающегося утомления			
80.	Умение сохранить активность при малой загруженности информацией (побороть скуку, сонливость)			
81.	Целеустремленность			
82.	Дисциплинированность			
83.	Интерес к технике, управлению механизмами			
84.	Интерес к механической обработке материалов (деталей)			
85.	Интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты			
86.	Интерес к деловым контактам и общению с другими людьми			
87.	Интерес к волевому совершенствованию			
88.	Интерес к физическому совершенствованию			
89.	Склонность к работе исполнительского типа			

90.	Доброжелательность и отзывчивость			
91.	Высокий уровень ответственности			
92.	Трудолюбие			
93.	бережное обращение с вещами			
94.	Аккуратность в работе			
95.	Чувство собственного достоинства			
96.	Скромность			
97.	Коллективизм			
98.	Имение брать на себя ответственность за принятые решения и действия			
99.	Имение правильно оценивать окружающих людей, выявить их сильные слабые стороны			
100.	Способность побуждать людей к активной деятельности			
101.	Критическое отношение к своей работе -			
102.	Критическое отношение к работе других людей			
103.	Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию			
104.	Активность в общественной работе			
105.	Принципиальность			
106.	Требовательность			
107.	Инициативность и находчивость			
108.	Двигательные способности			
109.	Художественные способности			
110.	Технические способности			
111.	Математические способности			
112.	Артистические способности			
113.	Музыкальные способности			
114.	Литературные способности			
115.	Научные способности			
116.	Организаторские способности			
	Назовите другие качества, которые не даны в опроснике, но являются важными для успешной деятельности.			

МАТЕРИАЛЫ К УСПС № 1

Мифологическое знание как разновидность модельных представлений о психической регуляции труда

Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учебное пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

Для исторической науки в целом реконструкция религиозных представлений является важным критерием уровня духовного развития человеческой общности изучаемого периода, ибо с религией тесно переплетены формы ведения хозяйства, особенности развития искусства, познания мира в целом. Для истории психологии труда особым интересом имеют те проявления религиозного мироизучения и культуры, которые зарождались, развивались и сохранялись в народной памяти в связи с потребностями хозяйственной деятельности людей. Это есть нам интересна прежде всего так называемая «низшая» форма мифологии, представленная в виде сказок, преданий, культовых хозяйственных обрядов, в обрядовых песнях, заговорах, пословицах и поговорах, в предметах народного декоративного творчества.

Интересно, что по замечанию специалистов в области истории мифологии, именно эта относительно аморфная «низшая» разновидность мифов оказалась более устойчивой и сохранной по сравнению с системой «высших» мифологических конструкций, отражающей мифологических героев-покровителей военно-чижевской верхушки общества, как системы, более зависимой от изменчивой социально-исторической обстановки.

С другой стороны, именно эта «низшая» мифология, вырастающая из

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОГРАММА должность _____					
Операционно-технологическая структура труда			Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Проф. функции	Профессиональные задачи	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Цели действий	Психологическая характеристика действий	Психологические процессы и ПВК, обеспечивающие их протекание

недр хозяйственной деятельности людей, имеет чрезвычайно много общего для разных племен и народов, территориально разделенных. Мифы имеют содержательное сходство (хотя мифические существа могут по-разному

называться) в той мере, в какой имеется общее в способах ведения хозяйства, природных и бытовых условиях людей ранних стадий общественного развития.

Не подлежит сомнению также и то, что «огромный период в жизни человечества был безрелигиозным», как это показано в специальном исследовании. Отсюда следует вывод о том, что религиозные представления в своих примитивных формах охотничьего тотемизма, «аниматизма» (по Н. М. Никольскому), анимизма появились не сразу в истории человечества, а лишь на определенной ступени, которой предшествовала длительная предрелигиозная эпоха, связанная уже с элементами коллективного орудийного труда. Несколько слов об основных формах мифологических представлений.

Одной из первых примитивных форм религиозного мировоззрения был антропоморфный «аниматизм» (по Н. М. Никольскому), зародившийся еще в каменном веке. Суть его в том, что человек воспринимал все окружающие его явления природы (растения, животных, метеорологические явления, неодушевленные предметы) как существ живых, чувствующих, подобных человеку. Так, в сказках камни живут, растут, размножаются, на Севере еще в 20-е гг. XX в. бытовало поверье, что «лучшее средство от вихря - бросить в него ножом, и тогда вихрь улетит, оставив по себе следы крови».

Такого рода проекция качеств субъекта на объекты, т. е., так сказать, неписьменное приписывание очевидным объектам неочевидных, но реальных субъектных свойств, может быть понята как несомненный признак знания людей о субъектных свойствах как своеобразная форма фиксации этих знаний. Реальным психическим механизмом, хотя и неосознаваемым, но неизменно обеспечивающим успех фиксации знания, является механизм ассоциации (по смежности или по времени, по некоторому сходству и т. д.).

Своеобразно фиксировались в мифологических представлениях и межлюдские отношения, связанные с трудом.

Все предметы и живые существа делились человеком на две группы: «группа объектов, сильнее человека» и «группа объектов, слабее человека». Всем объектам, сильнее человека, приписывалась и особая сверхъестественная способность. Они могли помогать человеку и вредить ему. Поэтому человек старался задобрить «сильные» существа, принести им жертву, создавался культ «сильных», который позволял новым поколениям знакомиться «сильными существами», узнавать их полезные и коварные свойства и способ обхождения с ними.

«Аниматизм» рассматривается не столько как религия, а как примитивная форма мировоззрения, на основе которой развиваются культовая магия, верования.

Так, объекты, обладающие «силой», становились фетишами и амулетами - стражами, охраняющими человека, имеющего изображение «сильного» существа. Живые существа, имеющие особую «силу», особенно опасны для человека, рассматривались как предшественники племени и защитники. Им поклонялись. Такие звери выполняли роль «тотема». Другой более поздней по возникновению формой мифологического мировоззрения был анимизм, состоящий в вере в воображаемых существ, которых никто не

видел, но с их действиями связывали вредные и полезные, добрые для людей события, состояния. Это, кстати, симптом развивающегося воображения человека. Одно дело реагировать на камень или на вихрь, другое - регулировать поведение в соответствии с образом воображения. Так, славяне верили в опасных упырей, вампиров, сосущих человеческую кровь, и добрых берегинь. В христианской религии первые продолжили свое существование в виде чертей и бесов, а вторые - в роли святых и ангелов. Упыри - души умерших насильственной смертью, убитых, жертв несчастий. Они заселяли опасные места - болота, лес и пр. Берегини - тоже души умерших красивых девушек, в виде птиц и рыб (или смеси человеческого обличья с ними): они обитали по берегам рек, и поэтому здесь люди чувствовали себя в относительной безопасности, здесь их «оберегали». К таким невидимым, но «сильным», т.е. обладающим сверхъестественной силой, существам, от которых зависит успех, здоровье, урожай или, напротив, несчастье в соответствующей сфере жизни, хозяйственной ситуации относились домовые (души предков семьи), полевики, лесовики, водяные и множество существ, каждое из которых несло свою роль: «Крикса» - которая нападает на ребенка, когда он кричит; «Лень» - которая поселяется в пазуху у ленивого работника; «Смерть» - старуха с косой; «Горе-несчастье» - невидимка, вспрыгивающая на плечи человека и делающая его несчастным «Чума», «Тряса» - болезни, «Зима» и Дед Мороз «Вена» - времена года; «Обида», «Сон» и пр. Все это не что иное как регуляторы поведения, в систему которых «впаяны» и регуляторы труда (надо стряхивать с себя несчастья, отгонять лень и т. п.).

Анимизм - удобный способ учета различных существенных, но непонятных для данной ступени культуры явлений, при котором причину данного явления приписывают соответствующему «духу». Для понимания не требуется ни особой подготовки человека, ни напряженной работы мысли. Если аниматизм имеет в своей основе реальные условия предметной деятельности, людей, то анимизм - более сложно опосредованная образами и вербальными понятиями форма отношения к миру, составляющая базу для развития религии и магии. Многие называют культовые действия, связанные с «силой» слова (разного рода заговоры», заклинания).

По мере становления русской государственности к X в. с развитием торговли и военной сферы, городов и городских ремесел в славянской мифологии формировалась система богов - пантеон (Перун, Дажьбог, Стрибог, Волос и др.). Произошло, как и у других народов, выделение верховного бога - покровителя военно-купеческой среды - Перуна (бога грома и молнии). При этом фетиши, которые изготовляли на время и уничтожали (например, сжигали соломенное чучело «Зимы» на масленицу), заменялись постоянными представителями религиозного культа - идолами, которых делали из дерева или камня. Все это - отображение, фиксация меняющихся межлюдских, в частности, производственных отношений в обществе. С введением на Руси христианства (официально - в 988 г.) языческие боги были свергнуты и заменены новыми, более приемлемыми для «верхов», и поэтому не осталось подробных русских описаний славянского языческого пантеона. Что же касается верований трудящихся масс, то они во

многим сохранили пережитки язычества (в форме элементов аниматизма и анимизма дохристианского периода) в устном народном творчестве, сказках, преданиях, былинах, пословицах, обрядовых песнях и ритуалах, в предметах быта.

В целом для древней мифологии, если ее рассматривать в аспекте регуляции поведения, в частности в труде, характерны конкретность понятий, образов, связь мифов с конкретными ситуациями, предметами, неразвитость логических операций, отсутствие четких границ понятий, ограниченность познавательных возможностей мифологического мышления, приписывание объяснительных свойств явлений воображаемым, а не реально действующим силам, тесная связь мифологических представлений с аффективными переживаниями человека, эмоциями.

Если рассматривать мифологическое знание, как определенную закономерную ступень исторического развития общественного сознания, обусловленную характером бытия, накопленными обществом сведениями о действительности, в частности о психической реальности, а также возможностями и способами мышления людей, если видеть в мифах не только ступень к развитым формам религии, но и ступень к подлинно научному знанию, знанию, адекватному потребностям общественной практики, то эта позитивная их роль, на наш взгляд, во многом может быть связана именно с высокой эмоциональной насыщенностью, яркой образностью, а также опорой на ряд действий, процедур (пусть пока культовых). Именно эта их аффективно действенная, а позже эмоционально-вербальная (в сказках) сторона, с нашей точки зрения, позволяла сделать мифы средством управляемого воздействия на последующие поколения, средством передачи общественно важных способов осмотрительного поведения (безопасного труда), аккуратного пользования орудиями труда.

Первоначальной формой, вероятно, были действия с аналогами трудовых ситуаций, но для их особой эмоциональной окраски они совершались при тусклом сумеречном свете костров «священного огня», в священных пещерах, под особые звуки песен, в условиях особого одеяния участников.

Возможно, что возникновение культовых ритуалов закрепляло именно те постепенно найденные формы воздействия на людей, которые позволяли более эффективно создавать у них восприимчивое состояние сознания, управлять их памятью и вниманием, направленно воспитывать в людях требуемые полезные для коллективной жизни в условиях постоянной борьбы с стихией личные качества.

Мы присоединяемся к мнению Г.А. Антипова о том, что «...охотничьи и вообще трудовые танцы» служили в первобытной культуре «специфической формой социальной памяти, где в весьма еще нерасчлененном виде откладывался социальный опыт». И далее Г.А. Антипов цитирует высказывание М.С. Кагана, которое мы также приведем: «Исполняя охотничий танец перед тем, как отправиться на охоту, люди думали, что они заклинают зверя. В действительности же они заклинали ... самих себя, т. е. подготавливали себя к охоте и подготавливали всесторонне: физически и духовно, практически и психологически. Иначе говоря, магический танец

оказывался средством общественного воспитания всех участников - воспитания физического, профессионального и эстетического».

Мы, конечно, не можем ручаться по поводу того, о чем и как «думали» первобытные люди, следуя ритуалам указанного рода, но, в основном принимая ценную позицию двух цитированных авторов, полагаем, что обсуждаемые мифы и соответствующие действия, ритуалы как раз и были той формой, в которой люди знали о преднастройке к работе, о средствах регуляции соответствующего поведения ее участников - всех и каждого. Да, не было многих и многих абстракций, которые сейчас упорядочивают наше знание о психических регуляторах труда, но были другие формы и средства знать о психике. По-видимому, эти формы и средства складывались в течение очень длительных (в историческом смысле) периодов времени. Но и внешние средства труда в те далекие времена совершенствовались крайне медленно. Полагают, что каменное рубило совершенствовалось примерно в течение ста тысяч лет, прежде чем аморфный камень с заостренным краем стал удобным миндалевидным инструментом. Особенности динамики состояний в труде, профессиональных умений и т.п. гораздо менее очевидны, чем внешний предмет. Чтобы их освоить, неизбежны были не только затраты времени, но и своеобразная информационная избыточность: современный человек может в короткое время научиться и воспользоваться очищенными от всякой магии и мифологии средствами, например аутогенной тренировкой или мнемотехникой, чтобы овладеть своим состоянием, своей памятью. Но не будем это относить к людям первобытной эпохи. Для них средства овладения психикой составляли просто важную часть самого образа жизни. Критика и перестройка любого образа жизни, его внедрение должны предлагать, в частности, и соответствующий новый психорегулятивный компонент, если не мифологические образы, то столь же эффективные другие внутренние средства. Как видно будет из второго раздела книги, сравнительно резкий прогресс машинного капиталистического производства во второй половине XIX в. существенно изменил требования к образу жизни и труда «рядового» члена общества, не предложив соответствующих средств саморегуляции и самоорганизации работников. И вот результат - необычайный рост аварий, катастроф, увечий и несчастных случаев.

Наряду с могущественными силами природы, реальными опасностями, хищниками, окружавшими людей в течение многих столетий перед формированием славян в некоторую общность, которое произошло в первую половину 3 тыс. до н. э., особой «силой» в сознании народа оказывались орудия труда, придававшие людям дополнительные возможности, казавшиеся им «дивными». Орудия труда становятся фетишами обретают «сверхъестественные» качества в мифах и верованиях, которые в той или иной форме сохраняются в славянской мифологии до XIX-XX в. Причем их «сила» распространяется на широкое поле ситуаций. Мифотворчество вокруг орудий труда может быть следствием особого внимания к ним людей, закрепившегося в древние эпохи, когда действия с орудиями были священными, ритуальными. Постепенно культовые обряды могли исчезнуть, а представления о мифической силе фетишей еще долго жили в народе. Так

первым орудием труда был камень, он имел способность быстро двигаться по направлению, заданному человеком, поражал зверей, врагов; наткнувшись на камень, можно было пораниться. Поэтому камень - это не только орудие труда (в охоте, борьбе), но может быть и помощником человеку, отгонять врагов уже своим видом. По данным проф. Н.М. Никольского, в XI в. на территории Белоруссии существовал культ перуновых стрел, связанный с «культом стрелок и топоров громких» - орудий каменного века.

Существовали фетиши палок (деревянных или из рыбьей кости), которые упоминаются, например, в сказках о каликах - странниках, манипулирующих волшебной клюкой. Так, в сказании об Илье Муромце, описывается, что он был исцелен от 30-летней неподвижности посохом калик и живой водой. Широко известен посох «Деда Мороза», обладающий в сказках морозящей силой.

Особой «силой» обладали и продукты прядения - нити. Прядение началось уже в каменном веке, ибо рыбу ловили с помощью сетей, сплетенных из волокнистых растений. Женщины-пряхи не только готовили одежду, но и участвовали, таким образом, в добыче продуктов питания. Славянское божество «Судьба» или «Среча» представлялось в виде красивой девушки, прядущей золотую нить и заботившейся о благополучии нив, садов, помогавшей в борьбе со злом. «Несреча» - злая судьба, она по сербской поговорке «тонко пряде», и поэтому такая нить легко обрывается. Прядение, образование нити, верчение, постоянное движение пряжи, ее рук и веретена связывалось с представлением о времени, смене суток, дня и ночи, с представлением о нити жизни, судьбы. Этнографом описывается случай, когда в мордовской деревне в 1918-1919 гг. во время эпидемии крестьяне заставили девочку 12-ти лет спрядать длинную нить, которой окружили деревню, чтобы спасти жизнь односельчан.

Если природный от молнии огонь и вообще огонь особо почитался у всех древних народов, особенно в эпоху палеолита, холодного климата как средство охраны от хищников и средство борьбы с ними, то особой «силой» обладал, по мнению славян, «священный» огонь, добытый трением. Такой огонь разводили, чтобы спасти селение от заразы во время эпидемий и эпизоотий.

Во всех земледельческих мифах (у славян, в том числе) почитается земля, как источник плодородия, дающий человеку полезные растения, продукты. Священное отношение к земле-кормилице воспитывалось и в сезонных сельскохозяйственных культовых обрядах и в песнях, в сказках, преданиях. Считалось у древних славян, что земля обладает «силой» и эта сила выходит, когда ее пашут. В белорусских обычаях до начала XX в. сохранились обряды задобривания земли перед вспашкой, когда в борозду ставили хлеб, сыр [51]; интересен обряд избавления селения от заразной болезни: женщины должны раздеться до рубашки, распустить волосы. Одна впрягается в соху, другая правит, и они делают борозду вокруг деревни, чтобы дать земле возможность выпустить свою «силу» при этом. Следом за пахарями идут по борозде другие женщины и криками разгоняют нечисть, болезни прочь от деревни. А «сила» земли должна им в этом помочь.

Профессор А.Н. Никольский считает, что это поверье отражает ту древнюю стадию земледелия, когда им занимались преимущественно женщины.

В качестве фетишей оказывались и растения, возделываемые людьми: они тоже имели не просто утилитарную роль продуктов питания, но и особую «силу». В качестве таких растений были горох, рожь.

Превращение сельскохозяйственных животных и растений в фетиши и тотемы, придание им священных особых свойств связывалось с тем, что эти священные «силы» будут покровительствовать людям лишь в том случае, если последние позаботятся об их пропитании и безопасности. В роли таких тотемов - фетишей у славян были: собака, конь, корова, козел.

Таким образом, из этих примеров видно, что у древних славян и их преемников предметы и орудия труда, домашние животные и культурные растения, которые, как и орудия труда, требовали особых способов обращения, оказывались окруженными мифами, воспринимались как особые явления действительности, которые могут быть весьма полезны человеку, но при соблюдении им особых правил, социальных, деятельностных норм обращения с ними. Мифологическая окраска восприятия этих явлений жизни требовала особого к ним эмоционального отношения, трепета, чуткого внимания, поклонения, вероятно, не лишнего в процессе овладения ими молодыми поколениями и хранения в течение всей жизни, как особо важных ценностей. Миф выступает здесь как форма фиксации социального опыта, знания о труде и отношения к нему.

Изобразительные средства фиксации представлений о труде у древних славян и их предков

Климов Е.А., Носкова Ю.Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. - 221 с.

Первыми способами применения визуальных средств для фиксации элементов труда были, несомненно, изображения животных - объектов охоты - на стенах пещер эпоху каменного века. Множество таких пещерных рисунков найдены в Испании, Франции, а также в виде наскальной живописи на территории СССР. На этих рисунках контурно изображались звери, носороги, медведи, мамонты, кони, бизоны и др., проколотые стрелами, копьями. Из раненых животных льется кровь, вываливается чрево. Встречаются изображения охотничьих сооружений, заранее заготовленных для бивны: засеки из деревьев или «загоны» для копытных; ловчие ямы в виде шалаша, в которую угодил мамонт; завалы из огромных деревьев, прикрывавшие несколько мамонтов; к ситуациям загона в ряде случаев, вероятно, относились схематические фигурки людей сбоку от животных. Есть изображения охотников в звериных масках на голове, но явно с человеческими ногами, которые подкрадываются к диким животным, например, в пещере «Три брата» - такое изображение охотника, подкрадывающегося к бизонам.

Помимо больших наскальных изображений археологи находят в значительном количестве контурные изображения зверей на гальке.

Возможно, эти маленькие рисунки на гальке выполняли роль амулетов, «помогающих» в успешной охоте.

Содержание настенных изображений имело несомненное отношение к передаче опыта успешной охоты потомкам; сам способ передачи опыта, освоения приемов охоты для лучшей их запоминаемости и значительности был облечен в ритуал особых действий, танцев, звуков в пещере при особом освещении.

Интересно, что следы от брошенных копий, стрел на пещерных настенных рисунках подчиняются закону «Стрельбищенского рассеивания». Фактами, поддерживающими версию о прагматическом применении рисунков животных в пещерах, могут служить найденные в пещерах Северных Пиреней тех же эпох остатки чучела медведя со следами ударов копыа, а также глиняные скульптуры двух бизонов в палеолитической пещере «Тюд д'Одубер». Вокруг бизонов на мягком грунте сохранились отпечатки ног подростков 10-12 лет. А. Ф. Анисимов связал эти фигуры с обрядом посвящения юношей в охотники.

Не оспаривая оценок историков, связывающих такого рода пещерные рисунки с зарождением религиозного отношения к миру, для наших целей важно подчеркнуть, что возможные магические обрядовые действия с рисунками помимо приобщения молодежи к племенным мифам имели все же несомненное практическое значение - функцию тренировки и проверки навыков охотничьего дела. Кроме того, как тонко отмечает Б. А. Рыбаков, ритуал стрельбы по рисункам зверей в пещерах мог преследовать еще одну цель - создание нужной степени уверенности в своих силах, в предполагаемом успехе. Было замечено, вероятно, что большая уверенность действительно помогает в успехе охоты, в битве. Ведь каждая охота - борьба не на жизнь, а на смерть с дикими бизонами, табунами диких коней, медведями.

В этом же направлении Б.А. Рыбаков интерпретирует возможное применение найденных археологами на Мезинской стоянке (Черниговщина) окрашенных олений костей мамонта. Кости принадлежали разным частям тела мамонта и имели следы ударов. Первоначальное предположение связывало эти кости и удары по ним с первобытным «музыкальным оркестром», но правдоподобнее выглядит версия Б.А. Рыбакова, по которой части мамонта могли быть «реквизитом» церемонии «оживления зверя»; в процессе ее осуществления нужно было продемонстрировать точность попаданий в части тела мамонта с определенного расстояния.

Обряд предварительной охоты сохранялся долгое время у народов примитивных стадий хозяйствования. По этнографическим данным, охота отменялась до лучших времен (например, когда месяц родился заново) в случае, если охотники не достигали желаемого успеха в условиях ритуального обряда, и тем самым люди не рисковали своей жизнью. Это было, таким образом, одним из средств обеспечения безопасного труда, средств управления своим функциональным состоянием в труде.

Уверенность в своих силах, основанная на успешности обряда предварительной охоты, укрепляла в случае успеха реальной охоты веру в колдовскую силу обряда, в его необходимость.

Изобразительные средства в древности выполняли первоначально не столько эстетическую, сколько практическую функцию в жизни людей, ибо для восприятия и переживания эстетических эмоций требуется достаточно высокая степень духовного развития людей и некоторая свобода от бремени ежечасной борьбы за существование с силами стихии. По данным археологии, древние формы символических рисунков на предметах домашнего обихода (на глиняной посуде, например) несли на себе функцию не украшения, но мнемотехнических средств - средств сохранения и передачи потомкам идей, священных, важных для общества сторон труда. Так, на глиняных статуэтках, изображающих богинь эпохи охотничьего матриархата, отмечаются условные узоры, воспроизводящие рисунок расположения дентина на мамонтовом бивне, узор, имевший, вероятно, значение символа удачи в охоте и жизненного благополучия. Этот узор, как символ идеи успеха в охоте, блага, зародившись в эпоху верхнего палеолита (100-35 тыс. лет до н. э.), сохранялся в народной памяти в форме орнамента на глиняных сосудах трипольской культуры праславян (III-II тыс. до н. э.) и далее вплоть до XX в. - на вышивках полотенец и одежды белорусских крестьянок.

Мы уже упоминали ранее ромботочечный знак - пример орнамента, получившего особый смысл в связи с трудовой деятельностью (земледелием). Он изображает зерна засеянные по полю. Засеянная зерном земля - символ будущего урожая, плодородия, благополучия. Этот символический узор до XX в. - элемент вышивок белорусских женщин. Впервые же археологи нашли использование этого узора в эпоху первобытнообщинного строя древних славян, занимавшихся земледелием в III тыс. до н. э..

И последний пример - украшение узорами прялок. Как удалось показать Б.А. Рыбкову, первоначальный, казавшийся историкам и искусствоведам однообразным узор на прялках, в той или иной форме представлявший соляные знаки (знаки небесного солнца), ставился на прялках не ради их украшения, но в связи с пониманием особого священного значения прялки как орудия труда и прядения как важного процесса в жизни людей (как символа жизни, символа времени, «нити жизни», столь же крепкой и длинной, как и желаемая судьба человека). И только постепенно с утратой этого мифологического значения прядения на прялках стали появляться изображения красочных бытовых сценок (в XVIII-XIX вв.).

Так, изобразительные средства в эпоху древних славян выполняли роль внешних знаков, идеограмм, помогающих закрепить в памяти поколений важные обобщения, понятия, вынесенные народом из многовекового опыта трудовой жизни, идеи общественных ценностей, связанных с продуктивным трудом (удачной охотой, хорошим урожаем культурных растений и пр.), теми благами, которые преобразуют жизнь людей, делают ее счастливой и осмысленной. Символический характер знаков орнамента на предметах быта имел образную ассоциативную связь с существенными элементами определяющих форм хозяйственной жизни людей и составлял, таким образом, ту часть мифологической картины мира древних славян, которая была детерминирована объективной

действительностью. Постепенно утрачивался исходный смысл узоров, и они оказывались традиционными элементами народного прикладного изобразительного искусства.

Песня и ритм - средства управления функциональным состоянием человека в труде

Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

В условиях первобытнообщинного строя орудия труда были малопродуктивными, и, как правило, их изготовление или использование в труде было связано с затратой больших физических усилий, с повторением многих сотен раз однообразных движений (ударяющих, вращающих, сгибающих и пр.). Наблюдениями этнографов, касающимися форм и способов выполнения различных хозяйственных работ у народностей, находящихся на низком уровне культурного и технического развития, было отмечено, что работы, как правило, выполняются в песенном сопровождении. Причем содержание песен имеет второстепенную роль, иногда сочиняется работником в процессе труда. Главное значение имеет ритм песен. Причем ритм музыкального сопровождения зависит от характера трудовых действий, подчинен им, а не наоборот. Это замечание можно найти в интереснейшей книге немецкого историка и этнографа К. Бюхера «Работа и ритм». Ритм выражен как способ организации своих движений во времени.

К. Бюхер собрал различные виды трудовых песен, созданных разными народами мира: песен при работе на ручной мельнице; производстве и выделке пряжи; ткачестве и плетении кружев; при черпании воды из глубоких колодцев; при выполнении земледельческих работ (срывании злаков и пр.). При выполнении ремесленных работ песни поют на этапе действий монотонных и однообразных, длительных. К. Бюхер отмечает, что среди ремесленных песен есть и такие, которые отражают эпоху создания цехов, и поэтому они воспроизводят элементы труда, характерные звуки, но их роль заключается скорее в объединении ремесленников на цеховых праздниках, нежели в помощи в самом процессе работы. Трудно петь, если работа стоит, если работа требует большого физического напряжения, но не ритмического, когда важнее регулировать дыхание для самой работы.

Песни, мелодии особенно широко применяются при работах с равным тактом (песни бурлаков, гребцов, песни носильщиков, строителей).

Особое значение имели трудовые песни при необходимости объединения большого числа работающих. Пели при косьбе, сгребании сена, жатве и других коллективных видах сельских работ. Песни имели значение не только как средство ритмизации и объединения в общин импульс усилий многих работников, но это было и средство единения людей, средство эмоционального воздействия на их настроение.

В России широко известны бурлацкие песни, помогающие в общей тяжелой работе например «Дубинушка». М.М. Громыко в книге, посвященной традициям и обычаям русских крестьян XIX в., описывает посиделки (коллективные формы зимних работ: прядение, вышивание,

ремонт хозяйственных орудий и пр.), которые устраивались по очереди в избах крестьян. При этом молодежь и взрослые участники пели песни, шутили и работали, высматривали невест и женихов.

Песни - обязательное условие при исполнении сельскохозяйственных обрядов. Песни пели на «толоке» - широко распространенном обычае коллективной помощи односельчанам при постройке дома или других работах, требовавших многих рук.

Путешественник, посетивший Россию в XVIII в., сообщал: «По дороге в пору жатвы я увидел в поле многочисленных жнецов, отовсюду с полем неслось дикое пение, которым они сопровождали свою работу, священник сказал мне, что это языческие песни, от которых очень трудно отучить народ».

Найденное трудящимися средство управления своим состоянием в труде, средство поддержания бодрости, сил, внешнее средство, помогающее волевой регуляции своего поведения использовалось эксплуататорами для контроля и повышения темпа и объема работы больших групп людей в условиях подневольного труда. В Эстонии 70-х гг. XIX в. помещики во время жатвы посылали вслед за жнецами музыкантов, игравших на волынке, а замыкали шествие надсмотрщики. «Жнецы считают большим стыдом для себя, если музыкант начинает играть какой-нибудь быстрый мотив, так как это есть признак того, что работа полнится очень медленно; потому, пока играет волынка, все работают без передышки в такт напева; как только она смолкает, останавливается работа и, кажется, серп готов выскользнуть из рук жнецов». Здесь традиционное пение самих работающих, которые могли сами менять его ритм, помещики заменили волынкой, служившей средством надсмотрщикам в регулировании скорости работы.

В Камеруне люди, разбитые на отряды по 100 человек, мотыжили землю в такт музыке. Французы пользовались народными традициями песенного сопровождения тяжелой работы, когда строили железную дорогу в Африке. Музыканты должны были развлекать рабочих музыкой и пением и веселить их шутками. Также работали в Древнем Египте при перетаскивании тяжелых изваяний к местам захоронения фараонов. Таким же образом организовывали коллективные усилия в Японии при общих работах, связанных с перемещением тяжестей или забивкой свай, камней. Китайцы с древнейших времен широко применяли барабан как ритмическое сопровождение общественных работ (при постройке плотины, городских стен, дворцов и пр.).

Итак, есть основания считать, что в истории развития человеческого общества именно трудовые песни создавались и хранились веками народом, как внешнее социальное средство, полезное в труде, средство управления своим состоянием, настроением и способ объединения отдельных людей в единую общность, направленную на достижение коллективных целей. Постепенно песни, мелодии из средства управления поведением и эмоциями людей в труде и ритуальных обрядах стали основой, источником народного музыкального творчества, удовлетворяющего более широкий круг социальных потребностей (Бездейственных, воспитательных, эстетических), поскольку оно отражало обобщенные формы эмоциональных переживаний.

Психологическое знание о труде в памятниках XI-XVII вв.

Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

Летопись, как известно, «молчит» о простом человеке и тем более его труде, описывая в основном деяния правящей верхушки общества. Из работ специалистов-историков, реконструирующих «двор и дом» древнерусской «рядовой» семьи, мы узнаем, что в IX-XIII вв. городская усадьба - «двор» - практически не отличалась от сельской, да и сам город часто был просто некоторым относительно плотным скоплением дворов - «сельцом» и т. д. Доставляемые археологами сведения о планировке типичного дома проливают некоторый свет на распределение трудовых функций между членами семьи и между семьями. Уже то обстоятельство, что при некоторых немногих вариациях имеет место достаточно определенная устойчивая планировка интерьера дома, который часто был для рядового горожанина-ремесленника одновременно и жильем и мастерской, говорит о том, что в сознании людей существовали определенные представления о должной структуре «рабочего места» или «рабочей зоны», если выразиться современным языком. Так, главным элементом интерьера избы была печь (к ней принаравливалась вся прочая планировка помещения). Угол напротив печного устья, где женщины не только стряпали, но и пряли, получил со временем название «бабий кут» (угол) или «середа». Угол по диагонали от печи (а печь располагалась в одном из углов - справа или слева от входа в помещение - парадная часть избы и т. п.) «красный угол», где ставили стол, лавки, где ели, сажали голубей. Четвертый угол предназначался для мужских работ. Здесь располагалась, в частности, длинная скамейка со спинкой - «коник», мог находиться гонимый круг и т. п. К дому могло быть пристроено помещение мастерская для специальных работ. Археологи открыли, например, остатки производственных сооружений - зольников и чанов для обработки, дубления кож, металлургических, гончарных, кузнечных горнов и др. В качестве отдельной хозяйственной постройки на дворе могла быть плавильная печь - домница и т. п.

Устойчивость функционального распределения частей избы-мастерской, а также усадьбы в целом являлась признаком материальной, вековой фиксации некоторых деятельностных норм, норм трудовой деятельности (в отношении организации и последовательности трудовых действий).

В XIII-XV вв., судя по раскопкам археологов, встречаются и крупные усадьбы, включавшие, например, три жилища, две мастерские и семь прочих служебных построек (по М.Г. Рабиновичу), принадлежавшие «боярину», но населенные «его людьми» или городскими ремесленниками. В отношении богатых домов известно, что в них могли быть «светлицы» - «специальные светлые помещения, предназначенные для женских тонких работ: вышивания, художественного тканья и иных рукоделий».

Эволюция обычного жилища-мастерской состояла в том, что «бабий кут» отделялся перегородкой и возникала кухня, делались пристройки,

увеличивалась площадь дома, вместо «однокамерного» делались «пятистенники» (избы с капитальной перегородкой внутри), «трехкамерные» дома и т.д. Функционально распределение площади богатых господских домов могло предполагать в дальнейшем - в XVIII-XIX вв. - и танцевальный зал, и «бильярдную» и «говорильню» («диванную»), и «кабинет», и «удобства», но вместе с тем молчаливо говорит об отношении к субъекту материально-производительного и обслуживающего труда то обстоятельство, что в «достаточном» господском, городском доме, по публикуемым в XIX в. рекомендациям, «специальных комнат для житья слуг нет: повар и кухарка отгораживают себе закуток в кухне, прачка - в прачечной, лакей и горничные спят в комнатах, кто где устроится...».

Но вернемся к началу рассматриваемого периода истории нашей страны - к XI-XIII вв. Он характеризуется развитием феодальных отношений, при которых крестьяне (смерды) оказывались во все более тесной зависимости от феодалов- собственников земли (бояр, князей и представителей церкви).

Основу сельского хозяйства составляло пахотное земледелие. На юге пахали плугом (или ралом), на севере - бороздой. Земледелие выполняло настолько важную роль в хозяйстве русского государства, что засеянное поле называлось «жизнью», а основной знак - «житом». Использовалась уже «переложная» система, при которой отдельные поля не засеивали, чередовали посевы яровых и озимых. То есть уже в эти далекие годы сложились основы хозяйствования, сохранившиеся вплоть до XIX в. Наряду с земледелием занимались и скотоводством.

Мелкие крестьянские хозяйства (семьи) объединялись в общины, которые на основе круговой поруки платили дань, отвечали за преступления. В общину входили и сельские ремесленники (кузнецы и др.).

Древнерусское государство укреплялось благодаря развитию ремесел, торговле и военным походам князей. По летописям до XIII в. на Руси насчитывалось 224 города. По данным археологов, в древних русских городах X-XIII вв. можно было насчитать до 64-х специальностей ремесленников, занимавшихся изготовлением изделий на продажу. Среди них: кузнецы по железу, домники, оружейники, бронники, щитники; мастера по изготовлению шлемов, стрел, замочкики, гвоздочники; котельники (литейщики), кузнецы меди, литейщики крестов-складней, волочильщики медной, серебряной, золотой проволоки, серебрянники, мастера по изготовлению тисненых колтов и других изделий с чернью, сережники, златокузнецы; древоделы, огородники (строители крепостей), городники, мостники, столяры, токари, бочары, резчики по дереву, кораблестроители-ладейники; каменщики, каменосечцы (скульпторы-декораторы), жерносеки, ковельщики; живописцы; кожевники, усмошвецы, мастера по изготовлению пергамента, мастера по изготовлению сафьяна, сапожники; седельники, тульники, скорняки, шорники; ткачи, опонники, портные-швецы, мастера по изготовлению набивных тканей, красильники; гончары, кирпичники, корчажники, мастера по изготовлению поливных плиток и писанок, игрушечники; эмальеры (перегородчатая эмаль), мозаичники, стеклодувы, мастера по изготовлению стеклянных браслетов, крестечники (выемчатая

эмаль); косторезы, гребенщики, лучники, камнерезы (мелкая каменная резьба), гранильщики; писцы книжные, златописцы, миниатюристы, переплетчики, иконники; масленники. Здесь не упомянуты профессии, представители которых осуществляли обслуживающие функции (повара, возчики, скоморохи, гуслиеры и пр.), а также профессии, требовавшие особого таланта и подготовки (архитекторы, лекари и пр.).

Специальности выделялись в то время не по принципу отдельных технических приемов, а по принципу изготовления отдельных предметов. Поэтому один мастер должен был владеть и ювелирным делом и кузнечным и уметь работать с кожей и пр. Например, «щитник» - ремесленник, изготавливавший щиты, пользовался деревом, которое обрабатывалось топором, пилой, ножом, сверлом; имел дело с кожей и соответствующими инструментами (шилом, особыми ножами); использовал медь и железо и инструменты для их обработки (молотки, наковальни, зубило, заклепки).

Свободные городские ремесленники объединялись в артели под руководством старшины. Были также вотчинные ремесленники и монастырские. Монастырские ремесленники подчинялись, в частности, Уставу Федора Судита, введенному в Киеве в XI в. Устав содержал систему наказаний ремесленников за возможные промахи в работе. Так, например, «О усмошивцы: аще небрежением преломить шило или ино что, имъ же усмъ режут, да поклонится 30 и 50 или 100... Аще на потребу възметъ кожую или усние и, не съблюдае, режетъ и не предлагаеъ меры сапожныя... сухо да ясть». В «Житии Феодосия» имеется и логичное требование по отношению к строителям - «древоделателям»: «если кто «... аще исказит древо, или перерубит не в лепоту... сухо да ясть». Таким образом, предполагается некоторая психологическая модель стимуляции аккуратности, внимательности в работе (устрашение перспективой еды «всухомятку»).

Развитие Древнерусского государства, его культуры было на два столетия задержано нагромом монголо-татарскими полчищами русских городов в 1237, 1240 гг. Русский народ ценой своей крови создал возможность Западной Европе продолжать хозяйственное и культурное развитие. Последствием монголо-татарского нашествия для Руси, в частности, состояло в массовом разорении и сельского и городского хозяйства. Погибли или попали в плен квалифицированные ремесленные кадры, были утрачены многие ценные технологические приемы, ремесленные изделия стали более грубыми, упростились. Сложные виды ремесла возродились лишь через 150-200 лет (резьба по камню, скань, чернь, перегородчатая эмаль, полихромная поливная керамика и др.). Замедлилась тенденция развития товарного производства, превращения ремесла в мелкотоварное производство. Почти столетие понадобилось для восстановления «домонгольского» уровня народного хозяйства. Понятно, что в этот тяжелый период погибли ценнейшие памятники письменности, материальной культуры, что послужило основанием для историков XVIII, XIX вв. считать и домонгольский период истории Руси отсталым и в корне отличающимся от развития западноевропейских государств. Широко известны были русские клинки, кольчуги, изделия златокузнецов, изделия с эмалью, резьбой по кости. В этот период народ создал и выдающиеся произведения литературы,

живописи, зодчества. В X в. был создан новый эпический жанр - героический былинный эпос. Городское население (ремесленники) участвовало в управлении городом, в городском вече (особенно в XII-XIII вв.).

Памятники русской письменности и материальной культуры Древней Руси еще ждут своих исследователей - историков психологии. Поэтому, не претендуя на системность и полноту анализа этих источников, остановимся на некоторых отдельных примерах, которые могут служить иллюстрацией представленности в общественном сознании людей психологических знаний о человеке - субъекте труда.

В древнейшем своде летописей «Повесть временных лет» (пергой половины XI в.) можно найти описание двухэтапного диагностического исследования личности военачальников, проведенного в целях обоснования государственного прогноза и решения: продолжать ли войну с ним или откупиться любой данью? (Для нас несущественно, была ли здесь или правда, с точки зрения гражданской истории: важно, что в сознании писавшего была отрефлексирована идея о связи личностных свойств и личностных реакций в типичных (модельных) обстоятельствах, идея о связи личности и деятельности; и это есть историко-психологическая, психологическая правда.) Речь шла о войне Святослава с греками, в которой Святослав выиграл битву. Царь греков, согласно летописи, созвал к себе своих бояр на совет и сказал им: «Что с вами, яко не можем противу ему стати?» Бояре посоветовали провести, что за человек Святослав, что он любит, к чему склонен, насколько ответствен. Решили послать к нему «мужа мудра», который должен был наблюдать за поведением Святослава и его отношением к подаркам: «Глядай взора и лица его и смысла его». Оказалось, что Святослав к драгоценностям равнодушен, но к оружию имеет склонность и любовь. На этом основании было решено войну с ним прекратить и согласиться на любую дань.

В той же летописи описаны события, из которых становится понятно, что автору ясна роль информации в принятии решения и некоторые механизмы психологического - рефлексивного, как теперь бы сказали, управления людьми. Речь идет о сказании о «белгородском киселе». Печенеги обложили русский город, и в нем уже начался голод. Но осажденные нашли частое психологическое решение в этой безвыходной ситуации. Собрали остатки зерна, отрубей, сделали «цежь» - раствор, из которого варят кисель, залили его в бочку и поместили в колодец. То же самое сделали с остатками меда, поместив «медовую сыть» в другой колодец. Пригласив печенегов, осаждаемые показали, что нет смысла стеречь город, ибо горожане кормятся «от земли». Послы увидели, попробовали «пищу», взяли с собой. В итоге печенеги «подивишася» и «всташа от града, вьсвоеси идоша».

Другим примером использования психологических знаний в управлении людьми может быть литературный памятник «Послание Данила Заточенаго к великому князю Ярославу Всеволодовичу», который относят к первой четверти XIII в. Этот текст, вероятно, имел функцию «рекомендации» руководителю в целях внести коррекцию в стиль его правления и состояние дел в княжестве. Многие рекомендации относятся к области межличностного восприятия, к «подбору кадров», как мы теперь говорим. В начале текста-

гимн разуму, мудрости. Затем текст посвящен тому, чтобы привлечь внимание читателя - власть имущего, т. е. преследуется цель установления контакта с ним, стимулировать читателя к внимательному отношению к сообщению. В конце - самоуничтожение автора, славица князю. Но эта форма - лишь обрамление главной мысли, состоящей в том, что князь (руководитель) должен уметь разбираться в людях, уметь видеть за внешностью, богатством, возрастом внутреннее содержание человека, его ум или глупость и окружать себя умными людьми: «...Не возри на внешняя моя, но вонми внутренняя моя. Аз бо есмь одеянием скуден, но разумом обилит; юнь возрастъ имьи, но стар смыслъ вложихъ вонь». Князю советуют собирать храбрых и умных людей. «Умен муж не вельми сивает на рати храбрь, но крепокъ в замыслех».

В области политической XIV-XVII вв. - время укрепления русского единого государства, эпоха возрождения русской культуры (живописи, зодчества и др.). В области сельского хозяйства - это время дальнейшего развития феодальных отношений, закрепления крестьян во власти феодалов. В городах получает дальнейшее развитие ремесленная организация; несмотря на то что практически нет прямых свидетельств цеховой организации ремесленников в русских городах этого времени, по косвенным данным историки все же придерживаются мнения о том, что в России развитие ремесла шло принципиально тем же путем, что и в Западной Европе, но с учетом отставания, вызванного монголо-татарским игом. Так, Б.А. Рыбаков выделяет три этапа в развитии ремесленных организаций: на первом этапе ремесленники селятся в городах по профессиональному признаку, территориально объединяются в слободы, улицы, выбирают своих старейшин (или сотников). Внешние признаки: празднование в честь своего христианского патрона - покровителя ремесла, создание патрональной церкви. Нет препятствий для вступления в организацию ремесленников, ибо ее члены заинтересованы в пополнении. С психологической точки зрения это симптом развития профессионального самосознания, сознания причастности к общности определенного рода, а значит, и симптом фиксации представления о профессиональных качествах человека.

Второй этап выделяется в условиях, когда ремесленники вступают в жесткую конкуренцию между собой, когда они работают на рынок и передают продукцию через купцов-посредников. Здесь возникает более жесткая эксплуатация учеников и подмастерий мастерами, создаются препятствия подмастерьям заниматься самостоятельно ремеслом и поэтому требуют от подмастерий особо высоких навыков, умения сделать пробное (образцовое) изделие. Цех становится кастой, очень трудно детям из других слоев народа стать мастером. Начинается борьба мастеров и подмастерий. Вводятся ремесленные уставы, регламентирующие способ работы, количество учеников, длительность рабочего дня, количество рабочих дней в неделю и пр. Все члены цеха искусственно поставлены в равные условия труда и сбыта продукции.

Третий этап в развитии ремесленных организаций относится к периоду зарождения мануфактур. В России - это конец XVII в. В недрах ремесленного производства зарождается торговый капитализм. Мастера превращаются в

скупщиков и предпринимателей, использующих наемный труд, сами уже не работают как ремесленники. В этот период понятие «цех» сливается с понятием «территориальный район». Основные элементы цеховой организации (выборная администрация, касса взаимопомощи, цеховые собрания и пр.) вырождаются и утрачивают свое значение. Но в России цеховое устройство ремесла оставалось вплоть до начала XX в. Оно закреплено «Ремесленным положением» 1785 г., в котором было выделено сословие ремесленников. В России, правда, в этот период цеховые организации не вводили строгой регламентации размеров производства, количества мастеров и подмастерьев.

Рассматриваемый период истории еще ждет своих исследователей из числа психологов труда. При выборочном анализе письменных источников этого времени можно остановиться, например, на расказах Нила Сорского (конец XV - начало XVI в.) о путях овладения «страстями» - неблагоприятными состояниями, как теперь бы сказали. Он дает, в частности, «трудотерапевтическую» рекомендацию: «Твори что-либо рукоделия, сим бо лукавые помыслы отгоняются». В «Домострое» (XVI в.) находим идею соотносить выбор направления трудового обучения с личными качествами подрастающего человека: «...ути рукоделию матери дщери, а отцу сынове, кто чего достоин, како кому просуг бог даст». Здесь же, в «Домострое» указано, каких пороков людей для ведения домашнего хозяйства: «...А людей у себя добрых дворовых держати, чтобы были рукоделны: кто чему достоин и какому рукоделию учен. Не вор бы, не бражник, не зерщик, не тать, не разбойник, не чародей, не корчмит, не оманщик...».

«Стоглав» (XVI в.) - сборник постановлений «стоглавого собора» - содержал, в частности, свод правил организации иконописного дела, который по сути был направлен на сохранение монополии духовенства на изготовление икон и запрещал ремесленникам частное их производство, дабы охранять живопись от самовольства, «плотского» изображения Христа и пр. Отмечается, что не всякий человек может стать иконником, а только избранный богом, чья святой, угодный и послушный церкви: «Подобает бо быти живописцу смирну и кротку, благоговейну, не празднословцу, ни смехоторцу, ни сварливу, ни завистливу, ни пьяницу, ни убийцу, но паче же всего хранить чистоту душевную и телесную со всяким опасением, не мелеущи же до конца тако пребыти по закону женитися и браку сочетатися».

Приведенная выше выдержка из «Домостроя» и текст об иконописце из «Стоглава» построены в форме предъявления общих требований к работнику. Такого рода документы в XX в. стали называть профессиограммами, психограммами (если, как в приведенных случаях, в них содержатся именно психологические требования к человеку-работнику). Нетрудно заметить, что в указанных «психограммах» очень выражен личностный подход - свойства личности (пусть иной раз в форме отрицательных суждений «не оманщик», «не празднослов» и т.п.) даны более детально, чем указания на операциональную подготовку (чему «учен»), а что касается иконописца, то здесь «критерии отбора» чисто личностные. Личностный подход при анализе требований деятельности к человеку, очевидно,

исторически первичен, хотя в XX в. психологам и пришлось «ставить вопрос» о нем, бороться за него.

Петровские преобразования и психологическое знание о труде
Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб.
пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

Сразу же оговоримся, что названный период в жизни страны совершенно не разработан в истории психологического знания о труде, в то время как есть веские теоретические основания ожидать здесь некоторого взлета психологической рефлексии, поскольку перед людьми возникали задачи освоения новых, непривычных видов деятельности. Это неизбежно порождает трудности, в частности, психологическое падение и, как закономерное следствие, осознание психологических условий успеха-неуспеха.

Главным событием хозяйственной и политической жизни начала XVIII в. были реформы Петра I, которые основывались на достижениях товарного капитала, купцов и в то же время проводились в условиях феодального крепостничества, власти дворян. Петровские реформы содействовали созданию и развитию крупных мануфактур, но в отличие от стран Западной Европы не на основе свободного наемного труда, рынка труда, а на основе труда подневольного, труда крепостных, приписанных и фабрикам и мануфактурам.

Реформа армии (создание регулярной армии) и создание военного флота, развитие русских мануфактур, новых видов производства требовали обученных кадров рабочих и знающих специалистов. Таких знатоков своего дела приглашали из других стран, посылали учиться за границу русских людей. В 1717-1718 гг. ранее существовавшая система ведомств - приказов - была устранена и взамен были образованы коллегии, в том числе Коммерц-, Мануфактур- и Берг-коллегии. Для воспроизводства грамотных кадров, необходимых армии, флоту, промышленности, стала необходимой массовая подготовка кадров, в связи с чем создается система светской школы, на основе которой затем открываются медицинские, инженерные, кораблестроительные, горные, штурманские, ремесленные школы. Пока еще не изученные контексте истории психологии труда письменные источники этого периода могут содержать богатые сведения, важные для подготовки кадров (сведения о психологических особенностях труда разных профессионалов, особенностях профессионального обучения и пр.). Материалы «указов», «инструкций» и других письменных источников этого периода должны непременно стать особым материалом для историков в области психологии труда.

Поскольку образ мыслей самого Петра и отражал умонастроение передовых деятелей той эпохи, и придавал деятельности сподвижников определенное содержание, направление, обратимся к его письмам, «бумагам», указам. Так, построенные корабли подвергались строгой оценке, причем в комиссию, как теперь бы сказали, экспертов, входил и сам Петр («Петр Михайлов») наряду, например, с Феодосием Склеяевым, Александром

Меньшиковым, Гаврилой Меньшиковым: «Мы нижеподписавшиеся... 10 кораблей на Ступине Италианского дела осматривали и разсуждение о них делаем такое...» Далее среди очень скрупулезных указаний чисто технического характера встречаются и некоторые проблески, как теперь бы сказали, эргономической оценки кораблей, а именно указывается, что нужно непременно переделать из соображений удобства: «Надлежит зделать кубрюх (кубрик), вместо нынешних галарей, который зело лутче, крепче и покойней». «Покойней» - это уже чисто психологический аргумент; «...фордеки обнизить и шкотами загородить...», «Руйпортом быть неудобно, понеже корабли не зело лехкия и на гребли удобны не буду...». В другом аналогичном документе - «Мнении о Воронежских кораблях» - читаем, в частности, «... на корабле девичья монастыря рур правления наверху быта долженствует ради неудобства палубы».

У самого Петра систематически обнаруживается положительное отношение к умелости, мастерству людей, независимо от их звания и чина. Так, в «Мнении о некоторых судах Воронежского флота» мы узнаем, что «корабль, который строил Мастер Най, есть лутчий из всех», а некоторое время спустя в деловом письме Ф. М. Апраксину Петр среди прочего не приминет заметить - «Осипу Наю поволь строить, где он хочет...». И это не случайность. Особое благоволение к людям, владеющим мастерством, Петр обнаруживает и в более общей форме, и достаточно часто; так в «Привилегии» о рудах и минералах от 10 дек. 1719 г. обещаются большие преимущества всем, кто «искать копать, плавить, варить и чистить всякие металлы...» может, причем производится всем и каждому, дается воля, «какова б чина и достоинства ни был». Отмечается, что «мастеровые люди таких заводов, которые по динно в дело произведутся, не токмо от поборов денежных и солдатской и матрозской службы, и всякой накладки освобождаются, но и во определенные времена за их работу исправную зарплату получать будут».

Мысль о «человеческом факторе» проскальзывает даже при описании «воинских артикулов» (действий с ружьем): «Мушкет на караул (всегда подобает приказывать, когда на караул солдат мушкет держит, чтоб большой палец на курке, а большой перст назад язычка в обереженье были»); «В обережние» идея безопасности в отношении солдата.

Есть проблеск идеи о том, что одни качества (личностные, как теперь бы сказали) человека являются в своем роде опорными для других (обученности, навыков, умений, выражаясь по-современному): «Понеже в России манифактура еще вновь заводится, и уже, как видно... некоторые из Российского народа трудолюбивые и тщательные ко оной фабрике шерсть прять и ткать научились, а красить, лощить, и гладить, и тискать, сукон пристригать, и ворсить еще необыкновенны, и для того всех тех мастерств договариваясь с мастерами обучать из Российского народа безскрытно, дабы в России такого мастерства из Российских людей было довольное число» (Указ 17 февр., 1720 г.). В указе от 30 апреля 1720 г. имеется ход мысли, свидетельствующий о том, что при определенных условиях Петр видел зависимость между результатами обучения ремеслу и мотивацией учения:

«принимать во учение из посадских детей таких, которые сами собой к той науке охоту возымеют».

Встречается даже в своем роде психогенетическая гипотеза, спроектированная на область деловой подготовки молодежи, в указе об отрешении «дураков» от наследства (1722, апрель, 6 дня): «Понеже как после вышних, так и нижних чинов людей движимое и недвижимое имение дают в наследие детям их таковым дуракам, что ни в какую науку и службу не годятся, а другие не смотря на их дурачество, но для богатства отдадут за оных дочерей своих и свойственниц замуж, от которых доброго наследия к государственной пользе надеяться не можно, к тому же и оное имение получа беспутно расточают... Того ради...» предлагается свидетельствовать указанных лиц в Сенате. «И буде по свидетельству явятся такие же, которые ни в науку, ни в службу не годились и впредь не годятся отныне жениться и за муж итить не допускать...».

Идея связи личности и деятельности (устойчивых душевных свойств человека и его действий) отрефлексирована настолько ясно и детально, что в «тайных статьях», данных П.А. Толстому, по плану к турецкому «салтану» с дипломатической миссией, Петр дает весьма подробную программу изучения личности «салтана», и его приближенных - «главнейших в правлении персон», причем это делается не походу, а именно в первых двух «статьях», а уж в последующих дается программа выяснения состояния дел с налогами, доходами, казной, торговлей в названной стране, а также «с употреблением войск какое чинят устремление», о флоте и пр.

Что касается «персон», то «какие у них с государством будут поступки в воинских и политических делах...», ... «о самом салтане, в каком состоянии себя держит и поступки его происходят, и прилежание и охоту имеет к воинским делам или по вере своей каким духовным и к домовым управлениям, и государство свое в покое или в войне содержать желает, и во управлении государства своих ближних людей кого над какими делами имеет порознь, и те его ближние люди о котором состоянии болши радуют и пекутца: о войнских ли или о спокойном житии и о домовом благополучии, и какими поведением дела свои у салтана отправляют, через себя ль, какой обычай во всех государей, или что через любовных его покоевых». И далее предписывается П. А. Толстому узнавать, что любят и «кому не мыслят ли учинить отмщение».

После пунктов о хозяйстве, армии и флоте Петр снова возвращается к «психологическим» вопросам: «к народам приезжим в купечествах склонны и преемлют дружелюбно ль, и которого государства товары в лутчую себе прибыль и употребление почитают». Затем следует много тонкостей о военных намерениях «салтана» и «начальнейших» персон. Из рассматриваемой программы нетрудно реконструировать некоторую психологическую модель государственного деятеля и социально-психологическую (типовую) модель населения соседней страны, которыми руководствуется Петр. В эту модель входят прежде всего, выражаясь современным языком, ценностные представления, отношения к людям и вещам, намерения, неотрагированные эмоции («не мыслят ли учинить отмщение»),

потребности, способы и стиль межлюдского взаимодействия, решения вопросов.

Непростое виденье личности человека Петр обнаруживает и в грамоте к Иерусалимскому патриарху Досифею, в которой, приглашая двух-трех человек, «епископского сана достойных» (на Азовскую митрополию), в своем роде предъявляет комплекс требований к этим «кадрам»: просит избрать «житием искусных, и свободных науках ученых и в Словеском речении знаемых» и «постоянного житья всеисполненных». Здесь и те же свойства мотивации, и опыт жизни, и образованность, и знание языка того населения, с которым придется работать. Предполагается, что чисто «профессиональная» подготовка (знание церковной службы) - это уж компетенция Досифея. Тем не менее Петр обуславливает и это обстоятельство, указывая такое «интегральное» требование: «...архидьяконы или из архимандритов или из священномонахов, епископского сана достойных», - такого рода «кадры» не могут не знать службы.

Петр ясно отдает отчет в том, что формирование нужной умелости это есть процесс, требующий времени и, естественно, соответствующей деятельности, поэтому он считает нужным часть флота выделить для чисто тренажерных функций, как теперь бы сказали. Именно, в инструкции Ф. М. Апраксину (январь 1702 г.) он пишет: «Учители для крьюсера ради опасения и учения людей, чтоб непрестанно обучать с море, также и галер по возможности, а наипаче для учения гребцов, что не скоро зделаетца». Если объединить разрозненные высказывания Петра об учении, обучении, то складывается совсем неплохой комплекс предполагаемых им психологических условий учения, обучения: личностные качества (например, «тщательность», «трудолюбие»), мотивы («охота»), упражнения, повторение действий, как это видно из только что приведенного отрывка.

Выделение не только результативных и операциональных сторон деятельности, но и личностных свойств человека и именно, прежде всего направленности личности Петром не случайно и воспроизводится в самых разных ситуациях. Так в своего рода квалификационной характеристике, как теперь бы сказали, «волонтеров», посылаемых для обучения «в чужие края», Петр выделяет (как и в грамоте о епископах) три блока (что знать, что уметь и к чему стремиться), а также два уровня - программу-минимум и программу-максимум, выражаясь современным языком, научиться, образоваться минимум и (максимум) еще и знать, как делать суда и уметь научить других. «1. Знать чертежи или карты морские, компас, также и прочая признаки морския. 2. Владеть судном как в бою, так и в простом шествии, и знать все снасти, или инструменты к тому надлежащия: парусы и веревки, а на каторгах и на иных судах весла и прочия. 3. Сколько возможно искать того, чтобы быть в море во время бою, а кому не лучится, ино с прилежанием искать того, как в тое время поступить...». «4. Естли же кто похочет впрядь получить себе милость болшую по возвращении своем, то к сим вышеописанным повелениям и учениям научились знати, как делати те суды, на которых они искушение свое примут». Далее в пункте пятом сказано о желательности того, чтобы по возвращении в Москву смогли научить солдат или своего «знакомца», или «человека своего». Итак, здесь мы видим

программу не только обучения, но и самовоспитания и формирования определенных жизненных перспектив личности специалиста.

В одном из указов (1720 г., 5 февр.), ориентированных на привлечение вольных работников для «канальной перекопной работы, которая будет делана от Волхова в Неву», Петр обнаруживает отличное понимание того, что человек мотивируется в труде не только оплатой, но и свободой, отсутствием притеснений: «...Понеже отнюдь никому на той канальной работе ни в чем никакой неволи и обиды не будет... а неволею и задержанием отнюдь никого работать не заставят». Указы, разумеется, не обязательно исполняются. Понимая это, Петр в свое время издает указ о «хранении прав гражданских» (1722, 17 апреля), в котором, оговорив, что «зачем всеу законы писать», подчеркивает важность соблюдения писаных законов.

Одним из эффектов отдаленных последствий петровских преобразований было, в частности, издание в конце XVIII в. книги, в которой, в частности, были описаны наиболее распространенные и важные профессии - речь идет о десятитомной книге «Зрелище природы и художеств» (художествами называли практические занятия, профессии - от «худог» - умелый, искусный, рукодельный).

XVIII в., его вторая половина (особенно период правления Екатерины II), с одной стороны, сопровождаются дальнейшим развитием мануфактур, а с другой - превращением крепостных крестьян по сути в рабов, так как они оказываются полностью бесправными под властью помещиков или капиталистов-купцов, к которым их приписывают как крепостных.

Только в первой половине XIX в. крепостное право приходит к кризисному положению, ибо вольнонаемный труд оказывается гораздо более производительным на фабриках, использующих машины, паровые двигатели, чем труд подневольный, кустарный. Но уже во второй половине XVIII в. прогрессивные отечественные деятели Н.И. Новиков, А.Н. Радищев пытаются доказать своим современникам преимущества отмены крепостного права и использования повсеместно труда вольнонаемного.

Как отмечает М. Гуган-Барановский, насаждение мануфактур не всегда заканчивалось их успешным развитием. Мануфактуры часто не выдерживали конкуренции кустарного производства (по сути - ремесленного). Это происходило потому, что на мануфактуры приходили сезонные рабочие - крепостные крестьяне, которых отпускали помещики в города на заработки для уплаты ими оброка вместо барщины. Производство на мануфактурах было основано на разделении ручного труда, особых сложных орудий труда не требовалось. Поэтому крестьяне в роли временных рабочих быстро осваивали технику производства и, возвращаясь в село, заводили свое кустарное производство, которое оказывалось производительнее и качественнее, ибо крестьяне здесь были более мотивированы - работали на себя.

Мануфактуры стали недостижимы для ремесленников, кустарей только с момента трансформации их в машинные фабрики, использующие паровые двигатели и машины - орудия взамен ручных инструментов. В России это произошло лишь к середине XIX в.

Система принудительного труда на фабриках и горно-металлургических заводах, эффективная во времена Петра I, оказалась реакционной в первой половине XIX в. Государство, считая чугуноплавильное производство особо важным для страны, проявило особую заботу о нем (в отношении помощи заводчикам в обеспечении их рабочей силой). Но рабочие были на заводах в состоянии почти полного рабства, работали из-под палки и не имели никаких надежд на улучшение своего материального положения.

Именно эти чугуноплавильные заводы и оказывались в состоянии упадка по сравнению с хлопчатобумажными фабриками, где использовался вольнонаемный труд.

Производство на мануфактурах и машинных фабриках XVIII - первой половины XIX в. носило хищнический характер по отношению к рабочим. Работа проводилась в тяжелых гигиенических условиях, по 14 часов и более в сутки; о здоровье и тем паче развитии личности никто не заботился. Но в отношении обученных квалифицированных рабочих заводчики беспокоились и переманивали их.

Таким образом, в рассматриваемый период велико значение мастерства трудящихся, будь то крестьянин-землепашец, ремесленник-кустарь, рабочий мануфактуры или машинной фабрики. Поэтому, при поиске и анализе исторических источников, вероятно можно рассчитывать на интересные находки, связанные прежде всего с способами фиксации профессионального опыта и способами передачи профессионального мастерства, с идеями и принципами трудового воспитания.

В своде правил поведения, составленном из суждений разных авторов по указанию Петра I, в «Юности честное зерцало» (1717 г.) вопросам трудового воспитания уделено немало внимания: «Всегда время пробавляй в делах благочестивых, а празней и без дела отнюдь не бывай, ибо от того случается, что некоторые живут лениво, не бодро, а разум их затмится и иступится, потому из того добра никого ожидать можно, кроме дряхлого тела и червоточины, от которой с лености тучно бывает».

В записках П. С. Салтыкова - сподвижника Петра I, которые он назвал «Пропозиции», имеется глава «О мастеровых всяких людях и промышленниках». Здесь он предлагает ввести в России 7-летнее обучение учеников ремеслам, учредить процедуру присвоения звания мастера. Записки мастера должны содействовать повышению качества продукции, ибо: «незасвидетельствованным мастерам и незасвидетельствованным чтоб не быть, понеже всякие мастерства в том тратятся от несовершенства». Это предложение означает, что если в России и был институт цеховой организации, то он был не развит либо касался не всех ремесел, в отличие от Западной Европы. Иначе автор не предлагал бы Петру I введение системы ремесленного ученичества, как новшества.

Интересные для психологии труда мысли содержатся в работах государственного деятеля Петровской эпохи В. Н. Татищева (1686-1750). В. Н. Татищев приветствовал и активно осуществлял петровские реформы. Он был главным правителем сибирских и уральских заводов, занимался просвещением не только дворянских, но и детей рабочих заводов. В

«Инструкции «О порядке преподавания в школах при уральских казенных заводах», составленной Татищевым, отмечается, что детей 8-ми лет направленно ремеслам учить не стоит, «разве сам кто к чему охоту возымеет». Ремесленное обучение должно было следовать за общим начальным образованием. Вероятно, автор имел в виду, что маленькие дети еще не в состоянии определить свои склонности и потому ремесленное обучение должно начаться позже. Уделяется внимание режиму труда и отдыха учащихся, особенно малолетних (5-6 лет). Эти дети, по мысли В.Н. Татищева, учиться могут, но сидеть не должны более 2-х часов «сподряд», «дабы вдрот сидением не отяготить и науки им не омерзить» (там же).

Дается психологическая характеристика учителя. Учителю должен быть «благоразумен, кроток, трезв, не пианица, не зерщик, не блудник, не крадлив, не лжив, от всякого зла и неприличных, паче же младенцем, об. азнанных поступков отдален...» (там же).

В трактате «Разговор двух приятелей о пользе наук и училищ» (1878 г.) В.Н. Татищев высказывает мысль о том, что и разум и способности «без научения... без привычки или искусства приобретены быть не могут», «чтобы человек был разумен, он с детства должен учиться». Среди всех наук в качестве «главной» науки выделяется наука, «чтоб человек мог себя познать», имеется в виду, знать то, что полезно и вредно - «непотребно человеку». На вопрос о том, что означает пословица «век жить - век учиться», дается такой ответ: каждый день в разговорах с людьми узнаешь новое, особенно если общаешься с людьми учеными, если же пойдешь к ремесленникам, то и у них «всегда увидишь новые обстоятельства...».

МАТЕРИАЛЫ К УСРС № 6

III модуль

Примерный перечень фильмов о психологах, психотерапевтах, психиатрах и психоаналитиках

- Бесс (Реж. Д. Родимин, 2008, Россия)
Кушетка в Нью-Йорке (Реж. Шанталь Акерман, Франция-Германия-Бельгия, 1996)
А как же Боб? (Реж. Фрэнк Оз, США, 1991)
Анализируй это (то) (Реж. Гарольд Рэмис, США, 1999, (2000))
Когда Ницше плакал /When Nietzsche Wept, 2007-2008, (Гинчес Перри)
Окончательный анализ (Реж. Фил Джоану, США, 1992)
Грехи отца (Реж. Том МакЛафлин, Канада-США, 2001)
Шестое чувство (Реж. М. Найт Шьямалан, США, 1999)
Управление гневом (Реж. Питер Сигал, США, 2000)
Цвет ночи (Реж. Ричард Раш, США, 1994)
Целитель Адамс (Реж. Том Шедьяк, США, 1999)
Мрачное время (Реж. Пол Фокс, Канада, 2000)

ГЛОСАРИЙ ПО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Анализ работы персонала — совокупность процедур сбора и анализа информации о содержании, об условиях работы и требованиях предъявляемых к работникам. В результате таких процедур выявляются функциональные обязанности и квалификационные требования к работникам.

Деятельность — система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения; процесс, в котором происходит взаимный переход между полюсами «субъект-объект». Основной ее характеристикой является предметность.

Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией («младший научный сотрудник»), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

Задачи психологии труда — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

Законы — открытые устойчивые связи между явлениями действительности, позволяющие их описывать, объяснять и предсказывать. Законы формулируются в рамках определенной теории. Научные предположения относительно этих свойств и связей и называют гипотезами.

Индивид (от лат. *individuum* — неделимое) — 1) человек как единичное природное существо, представитель вида *Homo sapiens*, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них складывающее собственным поведением и психическими процессами. Оба значения термина «индивид» взаимосвязаны и описывают человека в аспекте его отдельности и обособленности. Наиболее общие характеристики индивида: целостность психофизиологической организации; устойчивость во взаимодействии с окружающим миром; активность.

Индивидуальный стиль деятельности — индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Инженерная психология — научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек-машина».

Карьера в широком смысле — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью. Карьера в узком смысле — фактическая последовательность занимаемых субъектом профессиональной деятельности должностей.

Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Квалификационные требования — уровень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Матрица профессионального поведения человека — особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы и «снижающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).

Объект психологии труда — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

Обучение персонала — процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков.

Обязанности субъекта труда — отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях).

Организация рабочего места — серия мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Различают автоматизированные рабочие места, механизированные, индивидуальные, групповые.

Ориентация — спланированное ознакомление новых работников с организацией, ее сотрудниками и содержанием работы.

Оценка персонала — процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

Потенциал — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, принося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Предмет психологии труда — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.

Предмет труда — система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями только в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут быть ситуации неопределенности, превратные действия, исходная информация, эстетические впечатления и многое другое, четкая и однозначная формализация которого может быть объективно затруднена.

Пространство деятельности — совокупность технологических и межличностных процессов, действий, актов взаимодействия субъектов, создающих новые условия деятельности наряду с узкопрофессионально-технологическими и порождающих специфические феномены взаимной адаптации субъектов совместной деятельности (психологическая ниша, асимметрия восприятия, неравномерное распределение трудовых функций в группе и др.).

Профессионал в широком понимании — это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

Профессиональная компетентность — главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

Профессиональная консультация — индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональная ориентация — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

Профессионально важные качества (ПВК) — способности человека к деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку. В ПВК проявляются все основные характеристики структуры личности: мотивационно-потребностные, когнитивно-психомоторные, эмоционально-волевые.

Профессиональный капитал (профессиональный потенциал) — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

Профессиональное обучение — процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими человеку квалифицированно выполнять определенные трудовые функции, успешно решать определенные трудовые задачи.

Профессиональный опыт — это распрямленная человеком область общественной практики (прежде всего одного из видов профессиональной деятельности) и представленная в субъективированных (профессия, специализация, специальность) и объективированных формах (должность, рабочее место).

Профессиональный отбор — процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач. Задача отбора становится актуальной при наличии избытка претендентов, высокой стоимости профессиональной подготовки или когда деятельность предъявляет высокие требования к определенным психологическим особенностям человека (способность противостоять действию стрессогенных факторов, оперативно принимать ответственные решения и т. п.). Особый аспект проблемы — отбор под задачу, под руководителя, в управленческую команду, при реальной или субъективной значимости для руководителя его безопасности и т. п.

Профессия (от лат. *professio* — официально указанное занятие) — вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций,

применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности. Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хирург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах: 1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющих общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Психология труда в узком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как отдельного индивида — субъекта труда; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида, профессиональных кризисах, деструкциях, деформациях и заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью.

Психология труда в широком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

Рабочее место — зона пространства деятельности (пространственно-временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. Рабочее место — это трудовой пост, заданный и ограничен совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

Рабочие движения — психомоторные действия, входящие в трудовой процесс как его составляющие.

Расстановка кадров по рабочим местам — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

Ротация — способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной

иерархии. Ротация используется как для стимулирования трудовой активности работников, практической оценки их потенциала, так и для оперативного замещения вакантных должностей с целью решения актуальных задач организации.

Специальность (от лат. *species* — род, вид) — вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся на родственный вид дисциплин (например, профессия — врач, специальность — терапевт, педиатр; профессия — учитель, специальность — математика, физика); необходимая для обхода и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать свой профессиональный потенциал, с другой — получать необходимые средства существования и возможности развития.

Способности — свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности. Главными критериями способностей, отличающими их от других психологических образований, называют успешность деятельности, скорость и легкость овладения ею. Среди общих способностей различают интеллект, обучаемость, креативность.

Средство труда — любая объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью.

Стаж — продолжительность выполнения человеком определенной деятельности.

Стили профессиональной деятельности — интегральные иерархические биполярные динамические системы психологических средств осуществления трудовой деятельности, детерминированные индивидуальностью взаимодействующих субъектов и организацией среды пространства деятельности.

Технологии — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Труд — совместная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя следующие «простые моменты»: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; 4) результаты труда.

Основные черты труда человека: его опосредствующая роль в процессе обмена веществ между человеком и природой; его целесообразность; значение идеальной представленности результата, который предвосхищает трудовой акт; активизация всех познавательных процессов (ощущения, восприятия, памяти, мышления, представления, воображения) в планировании и осуществлении трудовой деятельности, а также волевых усилий, сформированной и формирующейся в процессе мотивационной и смысловой сферы. По мере усложнения техники и технологии роль этих процессов все более возрастает. Труд является основным источником формирования и проявления разнообразных чувств человека, которые во многом определяются степенью удовлетворенности трудом.

Трудовой пост — ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов).

Трудовые функции — любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда.

Тяжесть труда — степень совокупности воздействия всех факторов рабочей среды на здоровье человека и его работоспособность. Тяжесть труда характеризует физиологическую стоимость («цену») работы, т. е. степень функционального напряжения при выполнении любой работы.

Управление человеческими ресурсами — планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.

Факторы гуманизации социальных отношений в организации — условия, значимо изменяющие содержание и форму труда человека. К ним относят: возрастание роли интеллектуальной составляющей в общественном производстве; повышение культурного уровня персонала; увеличение затрат на образование и профессиональную подготовку человека; расширение спектра возможностей для профессиональной самореализации личности; рост конкурентоспособности профессионалов; профессиональная мобильность человека; признание профессионального опыта человека одной из важнейших ценностей организации; развитие практики переманивания высококвалифицированных специалистов и др.

Функциональные обязанности — изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал) — качество и ценность способностей сотрудников организации. Содержательно близкое понятие — «профессиональный капитал».