

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

рег. № УМЗ4-Р2-1451-2014

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой социальной
психологии

 Г.В. Гатальская
20 05 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета психологии

 Д.Г. Дьяков
20 05 2014 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ЭРГОНОМИКА»

для специальности 1-23 01 04 Психология
специализации 1-23 01 04 02 Социальная психология
специализации 1-23 01 04 04 Педагогическая психология
специализации 1-23 01 04 06 Психология семейных отношений
специализации 1-23 01 04 10 Психология предпринимательской деятельности

Составители:

Т.Е. Черчес, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры
социальной психологии БГПУ;

О.И. Дервянко, преподаватель кафедры социальной психологии БГПУ

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета БГПУ 26 марта 2014 г. протокол № 8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящий электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по учебной дисциплине «Психология труда, эргономика» предназначен для преподавателей и студентов БГПУ дневной и заочной форм получения образования, обучающихся по специальности 1-23 01 04 «Психология».

ЭУМК представляет собой систему дидактических средств обучения по учебной дисциплине «Психология труда, эргономика», 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 и эргономики;
- улучшение методического обеспечения учебного процесса на факультете психологии БГПУ по дисциплине «Психология труда, эргономика».

ЭУМК составлен в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины «Психология труда, эргономика». 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, эргономика» 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 и эргономики, 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, контроля знаний и вспомогательный.

Теоретический раздел ЭУМК содержит содержание дисциплины, примерный учебно-тематический план лекционных занятий.

Практический раздел ЭУМК содержит план семинарских занятий, а также план управляемой самостоятельной работы студентов, в котором отражено достаточно большое разнообразие форм контроля знаний.

В раздел контроля знаний включены вопросы к экзамену, критерии оценок аттестации студентов, методика формирования итоговой оценки, а также бланковый тест контроля знаний для текущей аттестации студентов.

Вспомогательный раздел ЭУМК представлен: рекомендуемым списком основной и дополнительной литературы; электронной библиотекой (33 источника); методическими рекомендациями, разработанными как для студентов, так и для преподавателей читающих учебную дисциплину; терминологическим словарем по учебной дисциплине «Психология труда, эргономика»; дополнительным материалом для подготовки к семинарским занятиям и к управляемой самостоятельной работе студентов. Содержательным дополнением вспомогательного раздела являются рекомендации для студентов по преодолению экзаменационного стресса.

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.

ЭУМК рассчитан для учебной дисциплины «Психология труда, эргономика», объём которой составляет 207 часов; из которых 64 часов - лекционные занятия, 60 часов - семинарские занятия. Итоговый контроль знаний студентов по дисциплине проводится в форме экзамена.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Методологические основы психологии труда

Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Объект, предмет, задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Взаимосвязи психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Основные методологические принципы психологии труда.

Формирование психологического знания о труде на различных этапах исторического развития человеческого общества (древность, эпоха феодализма, 19-20 вв.). История развития зарубежной психологии труда. История развития советской и российской психологии труда. История развития психологии труда в Республике Беларусь.

Тема 2. Методы исследования в психологии труда

Неэкспериментальные методы. Метод наблюдения, особенности его использования в психологии труда. Методы опроса в психологии труда. Беседа. Анкетирование. Биографический метод. Тесты.

Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты).

Специфические методы психологии труда. Профессиографические методы. Метод экспертных оценок и его применение в изучении профессионально важных качеств работников. Метод критических инцидентов. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Трудовой метод (самонаблюдение психолога, «эксперимент на себе»). Анализ продуктов трудовой деятельности. Циклография. Оценка рабочей позы. Применение физиологических методов для регистрации физиологических функций человека в процессе труда. Моделирование. Методы изучения групповой деятельности.

Тема 3. Трудовая деятельность, как объект психологии труда

Общепсихологические представления о деятельности. Типы деятельности (игровая, учебная, трудовая). Системный подход к анализу трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).

Социальная сущность трудовой деятельности. Физиологическая сущность трудовой деятельности. Психологическая сущность трудовой деятельности. Психологические признаки трудовой деятельности (Е.А. Климов). Психологические регуляторы трудовой деятельности (Е.А. Климов). Психологическая структура совместной деятельности.

Психологическая готовность к деятельности. Длительное и временное состояние готовности. Структура состояний психологической готовности. Адаптация и дезадаптация.

Труд, профессиональная деятельность, профессия, должность. Функции трудовой деятельности. Структура трудовой деятельности. Тяжесть труда. Оценка тяжести труда. Эффективность трудовой деятельности.

Классификационные признаки трудовой деятельности: по содержанию труда; по средствам труда; по условиям труда; по организации труда; по требованиям к субъекту труда.

Психологические факторы безопасности трудовой деятельности. Объективные и субъектные причины несчастных случаев и аварий. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

Тема 4. Психология субъекта трудовой деятельности

Человек как субъект деятельности. Структурно-функциональный анализ субъекта деятельности (когнитивный, регулятивный, коммуникативный компоненты).

Психологические основы профессионального становления личности. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда. Основные этапы становления личности как субъекта труда (Е.А. Климов, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер, Д. Сьюпер). Психологическое сопровождение профессионального становления личности как субъекта труда.

Проблема кризиса в профессиональном становлении личности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк). Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Психологические особенности кризисов профессионального становления.

Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности (формирование профессиональных мотивов; формирование структуры профессиональных способностей). Регрессивная стадия профессионального развития личности. Профессиональные деструкции: профессиональная деформация, профессиональные акцентуации, профессиональная стагнация, синдром профессионального выгорания.

Тема 5. Психология профессий

Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Основная цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и основные уровни профессионального самоопределения. Профессионализация субъекта труда. Профессионально-важные свойства. Профессионально-важные качества (ПВК). Индивидуальный стиль деятельности.

Принципы определения профессиональной пригодности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Профессиональная пригодность и профессиональная надежность. Надежность субъекта труда (профессиональная, функциональная). Принципы психологического анализа ошибочных действий и классификация их причин.

Профессиональная ориентация. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального

самоопределения. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов. Профессиональный психологический отбор персонала.

Сущность профессиографии. Профессиограмма и психограмма. Принципы составления профессиограмм (К.К. Платонов, О.Г. Носкова). Дифференцированное профессиографирование. Методы профессиографических исследований.

Психологическая классификация профессий. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е.А. Климова. Описательные психологические характеристики типов профессионалов.

Тема 6. Психические состояния в профессиональной деятельности

Общая характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура). Механизмы и функции функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний.

Работоспособность субъекта труда. Психофизиологические компоненты работоспособности. Динамика работоспособности (Г.М. Зараковский, А.Б. Леонова). Взаимосвязь категорий «работоспособность» и «утомление».

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

Состояние монотонии и психического пресыщения в труде. Влияние монотонности на организм человека и его трудовую деятельность. Критерии оценки монотонности. Регуляции развития монотонии.

Профессиональный стресс. 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.

Методы и средства управления функциональными состояниями.

Тема 7. Прикладная психология труда

Профессиональная пригодность практического психолога (критерии и факторы). Противопоказания к деятельности практического психолога. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова). Этапы профессионального развития практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога. Культура речи практического психолога. «Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога.

Психологические аспекты социально-трудовой адаптации личности с ограниченными возможностями. Способность к труду при особенностях развития личности. Психология восстановительной трудотерапии.

Трудотерапия при психопатологии. Психологические аспекты экспертизы трудоспособности человека с ограниченными возможностями.

Психология трудовой деятельности в особых и экстремальных условиях. Закономерности деятельности в экстремальных условиях. Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях. Переносимость экстремальных условий.

Тема 8. Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности.

Эргономика как научная и проектная дисциплина. Научно-технические предпосылки возникновения эргономики. Структура и состав эргономики. История развития эргономики в советской, российской психологии и Республике Беларусь. Методы исследования в эргономике.

Эргономичность Системы «Человек-Машина-Среда» (СЧМС). Эргономические свойства СЧМС: управляемость, обитаемость, обслуживаемость, осваиваемость. Эргономические показатели СЧМС.

Методологические подходы к проектированию СЧМС. Этапы эргономического проектирования: структура, назначение и содержание. Проектирование деятельности человека-оператора. Эргономическая оценка технических средств деятельности. Эргономическая оценка деятельности человека-оператора.

Тема 9. Система «Человек-Машина-Среда»

«СЧМС»: состав и общие особенности. Классификация «СЧМС» и особенности отдельных групп «СЧМС»: по целевому назначению, по характеристикам человека, по характеристикам машины, по типу взаимодействия человека и машины. Свойства системы «СЧМС»: быстродействие, надежность, точность работы, безопасность труда, степень автоматизации. Функциональные характеристики человека и машины. Адаптация человека и техники.

Деятельность человека-оператора в СЧМС. Этапы операторской деятельности. Психическая регуляция деятельности человека-оператора в СЧМС. Эффективность операторской деятельности.

Структура характеристик человека в СЧМС. Классификация характеристик зрительного анализатора. Содержание характеристики зрительного анализатора.

Характеристики слухового анализатора. Антропометрические характеристики мужчин и женщин. Рабочие движения человека-оператора. Оптимизация рабочих движений.

Средства отображения информации: назначение и классификация. Информационные модели. Эргономические требования к средствам отображения информации.

Органы управления. Эргономические требования к органам управления.

Рабочее место человека-оператора: понятие, состав и классификация. Общие эргономические требования к рабочему месту. Выбор рабочей позы и

параметров рабочего места. Организация интерьера рабочего места.
Эргономика рабочего места при использовании компьютера.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Методологические основы психологии труда

Вопросы для рассмотрения:

1.1 Введение в психологию труда и эргономику.

1.2 История развития зарубежной и отечественной психологии труда и эргономики.

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.

Тема 2. Методы исследования в психологии труда

Вопросы для рассмотрения:

2.1 Неэкспериментальные методы;

2.2 Экспериментальные методы;

2.3 Психодиагностические методы;

2.4 Специфические методы психологии труда.

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.

Тема 3. Трудовая деятельность как объект психологии труда

Вопросы для рассмотрения:

3.1 Психологические концепции деятельности;

3.2 Психологическая готовность к деятельности;

3.3 Сущность трудовой деятельности;

3.4 Психологические факторы безопасности трудовой деятельности.

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.

4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. / В.А. Толочек. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 432 с.
6. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. - М.: ИП РАН, 2013. - 464 с.
7. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. - Мн., 1976. - 176с.

Тема 4. Психология субъекта трудовой деятельности

Вопросы для рассмотрения:

- 4.1 Человек как субъект трудовой деятельности;
- 4.2 Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда;
- 4.3 Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда;
- 4.4 Соотношение личности и профессии.

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Изд-во «Питер», 2008. - 336с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. - М.: Академия, 2009. - 240с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
6. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.
7. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. - М.: Институт психологии РАН, 2008. - 347с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. - М.: Академический Проект, 2005. - 240 с.
9. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2011. - 224с.
10. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 224 с.

Тема 5. Психические состояния в профессиональной деятельности

Вопросы для рассмотрения:

- 5.1 Определение понятия «функциональные состояния»;
- 5.2 Работоспособность субъекта трудовой деятельности;
- 5.3 Утомление, как функциональное состояние;
- 5.4 Монотония, как функциональное состояние;
- 5.5 Профессиональный стресс;

5.6 Управление функциональными состояниями.

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - 560с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Изд-во «Питер», 2008. - 336с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
6. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2010. - 816с.
7. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.
8. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - 512с.
9. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 224 с.

Тема 6. Психология профессий

Вопросы для рассмотрения:

- 6.1 Профессионализация субъекта труда;
- 6.2 Профессиональная пригодность;
- 6.3 Профориентология;
- 6.4 Профессиографирование;
- 6.5 Психологическая классификация профессий.

Литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 511 с.
2. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2007. - 304с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
6. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др.. - М.: Академический Проект, 2008. - 192 с.
7. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. - М.: Высшая школа психологии, 2005. - 96с.

8. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: уч-к для вузов / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480с.

Тема 7. Прикладная психология труда

Вопросы для рассмотрения:

- 7.1 *Профессиональная деятельность практического психолога;*
- 7.2 *Психологические аспекты социально-трудовой адаптации личности с ограниченными возможностями;*
- 7.3 *Психология трудовой деятельности в особых и экстремальных условиях;*
- 7.4 *Психологическая трудовая экспертиза.*

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.
5. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. - Х.: Гуманитарный центр, 2007. - 292 с.
6. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. / В.А. Толочек. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 432 с.

Тема 8. Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности

Вопросы для рассмотрения:

- 8.1 *Эргономика как научная и проектная дисциплина;*
- 8.2 *Эргономичность Системы «Человек-Машина-Среда» (СЧМС);*
- 8.3 *Методологические подходы к проектированию СЧМС.*

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Эргономика: уч. пособие / Л.А. Вайнштейн. - Минск: ГИУСТ БГУ, 2010. - 399с.
2. Сергеев, С.Ф. Инженерная психология и эргономика: уч. пособие / С.Ф. Сергеев. - М: НИИ школьных технологий, 2008. - 176 с.

Тема 9. Система «Человек-Машина-Среда»

Вопросы для рассмотрения:

- 9.1 *Характеристика Системы «Человек-Машина-Среда» (СЧМС);*
- 9.2 *Характеристика человека-оператора в СЧМС;*
- 9.3 *Организация операторской деятельности.*

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Эргономика: уч. пособие / Л.А. Вайнштейн. - Минск: ГИУСТ БГУ, 2010. - 399с.

2. Сергеев, С.Ф. Инженерная психология и эргономика: уч. пособие / С.Ф. Сергеев. - М: НИИ школьных технологий, 2008. - 176 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Семинар 1 Тема: Методологические основы психологии труда.

1. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.
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. Советская психология труда в годы ВОВ и в послевоенные годы
6. История развития психологии труда в Республике Беларусь

Семинар 2 Тема 2. Методы исследования в психологии труда

1. Неэкспериментальные методы (наблюдение, метод опроса и др.).
2. Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты).
3. Психодиагностические методы.
4. Специфические методы психологии труда.
5. Обзор современных эмпирических исследований по психологии труда.

Семинар 3 Тема: Трудовая деятельность как объект психологии.

1. Внешние характеристики трудовой деятельности (субъект труда, предмет труда, условия труда, средства труда, организация труда).
2. Внутренние характеристики трудовой деятельности (мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, прогнозирование результатов деятельности, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция).
3. Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности.
4. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А. Кандыбович, М.И. Дьяченко).
5. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и адаптация личности к профессии. Дезадаптация.

Семинар 4 Тема: Трудовая деятельность как объект психологии.

1. Понятие о труде и трудовой деятельности. Эффективность трудовой деятельности.
2. Классификационные признаки трудовой деятельности.
3. Социальная сущность труда.
4. Физиологическая сущность труда.
5. Психологическая сущность труда.
6. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий в трудовой деятельности.

Семинар 5 Тема: Психология субъекта трудовой деятельности.

1. Человек как субъект деятельности. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда.
2. Основные этапы профессионального становления личности как субъекта труда (Т.В. Кудрявцев, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Д. Сьюпер). Сравнительный анализ.
3. Модели профессиональной деятельности специалиста Л.М. Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития).
4. Психологическое сопровождение на разных этапах профессионального становления личности как субъекта труда.

Семинар 6 Тема: Психология субъекта трудовой деятельности.

1. Проблема кризиса в профессиональном становлении личности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк).
2. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
3. Прогрессивная стадия профессионального развития личности (формирование профессиональных мотивов; формирование структуры профессиональных способностей).
4. Профессиональная деформация (мотивационная сфера; когнитивная сфера; деформация структуры личности).
5. Трудоголизм - как профессиональная деформация субъекта труда.
6. Синдром профессионального выгорания.

Семинар 7 Тема: Психические состояния в профессиональной деятельности.

1. Общая характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация).
2. Работоспособность. Динамика работоспособности (Г.М. Зараковский, А.Б. Леонова).
3. Утомление: причины, признаки и виды утомления. Теоретические концепции проблемы утомления.
4. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде.
5. Профессиональный стресс: причины, виды и реакции субъекта труда на профессиональный стресс.
6. Специфика развития стресс-синдромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.
7. Методы и средства управления функциональными состояниями.

Семинар 8 Тема: Психология профессий.

1. Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников).
2. Показатели профессионализации (Ю.П. Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.
3. Профессионально-важные свойства субъекта труда.
4. Профессионально-важные качества (ПВК) субъекта труда.

5. Индивидуальный стиль деятельности субъекта труда.

Семинар 9 Тема: Психология профессий.

1. Профессиональная пригодность. Формирование профессиональной пригодности (В.А. Бодров).
2. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.
3. Профессиограмма и психограмма. Принципы составления профессиограмм.
4. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е.А. Климова.
5. Описательные психологические характеристики типов профессионалов.

Семинар 10 Тема: Прикладная психология труда.

1. Профессиональная пригодность практического психолога (критерии и факторы).
2. Этапы профессионального развития практического психолога.
3. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).
4. Профессиональная психологическая культура и культура речи практического психолога.
5. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога.

Семинар 11 Тема: Прикладная психология труда.

1. Способность к труду при особенностях психического развития личности.
2. Трудотерапия при психопатологии.
3. Психологические аспекты экспертизы трудоспособности человека с ограниченными возможностями.
4. Закономерности деятельности в особых и экстремальных условиях.
5. Изменения в поведении и функциональном состоянии в особых и экстремальных условиях.
6. Психологическая трудовая экспертиза. Виды и формы психологической трудовой экспертизы.

Семинар 12 Тема: Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности.

1. Научно-технические предпосылки возникновения эргономики.
2. История развития эргономики в советской, российской психологии.
3. История развития эргономики в Республике Беларусь.
4. Методы исследования в эргономике (неэкспериментальные, экспериментальные, психодиагностические, специфические).

Семинар 14 Тема: Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности.

1. Эргономические свойства СЧМС: управляемость, обитаемость, обслуживаемость, осваиваемость.
2. Эргономические показатели СЧМС (количественные и качественные).

3. Этапы эргономического проектирования: структура, назначение и содержание.
4. Проектирование деятельности человека-оператора.
5. Эргономическая оценка технических средств деятельности.
6. Эргономическая оценка деятельности человека-оператора.

Семинар 15 Тема: Система «Человек-Машина-Среда».

1. СЧМС: состав и общие особенности. Классификация СЧМС.
2. Свойства системы СЧМС: быстродействие, надежность, точность работы, безопасность труда, степень автоматизации.
3. Этапы операторской деятельности (прием информации, обработка информации, принятие решения, реализация принятого решения).
4. Распределение функций между человеком и машиной. Адаптация человека и техники.
5. Психическая регуляция деятельности человека-оператора в СЧМС.

Семинар 16 Тема: Система «Человек-Машина-Среда».

1. Характеристики зрительного анализатора человека-оператора.
3. Характеристики слухового анализатора человека-оператора.
4. Средства отображения информации: назначение и классификация. Информационные модели.
5. Эргономические требования к средствам отображения информации.
6. Органы управления: назначение и классификация.
7. Эргономические требования к органам управления.

**ПЛАН УСРС
по учебной дисциплине «Психология труда, эргономика»**

Название темы	Кол-во часов	Форма контроля	Дата контроля
<p align="center">УСРС №1</p> <p align="center">Тема: История развития зарубежной и отечественной психологии труда и эргономики.</p> <p><i>Вопрос:</i> Формирование психологического знания о труде на различных этапах исторического развития человеческого общества (древность, эпоха феодализма, 19-20 вв.). <i>Задание:</i> Провести аналитический обзор формирования психологического знания о труде на различных этапах развития общества.</p>	2 лекция	<p align="center">• В- е О</p>	
<p align="center">УСРС №2</p> <p align="center">Тема: Психологические концепции деятельности.</p> <p><i>Вопрос:</i> Общепсихологические представления о деятельности в исследованиях Л.С. Выготского, В.Н. Мясищева, Б.М. Теплова, Б.Г. Ананьева, К.А. Альбухановой-Славской и др. <i>Задание:</i> Описать содержательные характеристики теоретических подходов к определению деятельности.</p>	2 лекция	<p align="center">Реферат</p>	
<p align="center">УСРС №3</p> <p align="center">Тема: Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда.</p> <p>Содержание эссе предполагает ответы на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Почему профессиональное развитие рассматривается неотделимо от личностного развития личности?; - Какие социальные факторы оказывают влияние на профессиональное развитие субъекта труда?; - Какие концепции профессионального развития вы знаете? Дать краткую характеристику. <p>Объем эссе до 2 печатных листов.</p>	2 семинар	<p align="center">Эссе</p>	
<p align="center">УСРС №4</p> <p align="center">Тема: Психические состояния в профессиональной деятельности</p> <p><i>Задание:</i> Составить словарь терминов</p> <p>Словарь терминов должен содержать: формулировку термина, содержательную характеристику термина</p>	2 семинар	<p align="center">• о я и и и и и</p>	
<p align="center">УСРС №5</p> <p align="center">Тема: Профориентология.</p> <p><i>Вопрос:</i> Общая характеристика активизирующих профориентационных методов. <i>Задание:</i> Изучить активизирующие профориентационные методы. Описать назначение метода и способ использования.</p>	2 семинар	<p align="center">• о я и и и и и</p>	

<p align="center">УСРС № 6</p> <p>Тема: Профессиональная деятельность практического психолога.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. просмотреть 1 к/ф из приложенного списка; 2. описать профессиональную деятельность практического психолога по выделенным критериям: <ul style="list-style-type: none"> • профессиональная компетентность практического психолога; • профессионально-важные качества практического психолога; • профессиональная психологическая культура практического психолога; • культура речи практического психолога; • противопоказания к деятельности практического психолога. 	4 семинар	Аналитический отчет	
<p align="center">УСРС №7</p> <p>Тема: Эргономичность Системы «Человек-Машина-Среда» (СЧМС).</p> <p>Задание 1: Разработать структурно-логические схемы по вопросу «Эргономические свойства СЧМС» с учетом количественных и качественных показателей.</p>	2 лекция	Структурно-логические схемы	
<p align="center">УСРС №8</p> <p>Тема: Эргономичность Системы «Человек-Машина-Среда» (СЧМС).</p> <p>Задание 2: Провести тестирование технического устройства (GSM-телефона/планшета) по эргономическим свойствам.</p>	2 семинар	СЧМС Т О А	
<p align="center">УСРС №9</p> <p>Тема: Организация операторской деятельности.</p> <p>Задание 1: Составить реферат по теме «Эргономика рабочего места при использовании компьютера».</p>	2 лекция	Н а в н Сч	
<p align="center">УСРС №10</p> <p>Тема: Организация операторской деятельности.</p> <p>Задание 2: Провести соматографический анализ рабочего места человека-оператора.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставить изо/фото-материал рабочего места человека-оператора; 2. Выписать габаритные размеры (ширина, глубина, высота) оборудования и цветовую характеристику рабочего места; 3. Выполнить антропометрические замеры человеческого тела в положении сидя; 4. Проанализировать собранный материал: <ul style="list-style-type: none"> — определить размах рабочих движений; — определить количество элементов рабочего места. 5. Провести диагностику работоспособности (Тест Ландольта) 	2 семинар	Аналитический отчет	

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

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

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. Прогрессивная стадия профессионального развития личности.
16. Регрессивная стадия профессионального развития личности.
17. Профессиональная деформация субъекта труда.
18. «Трудоголизм» - как профессиональная деформация субъекта труда.
19. Феномен профессионального выгорания.
20. Этапы становления личности как субъекта труда (Климов Е.А., Зеер Э.Ф., Д. Сьюпер).
21. Кризисы профессионального становления субъекта труда.
22. Психологическое сопровождение субъекта труда в кризисах профессионального становления.
23. Профессиональная пригодность.
24. Специфика профориентационной помощи на разных этапах профессионального развития субъекта.
25. Профессионально-важные качества (ПВК).
26. Профессионально-значимые свойства субъекта труда.
27. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).
28. Классификационные признаки трудовой деятельности.
29. Классификация профессий (Е.А. Климов, Дж. Холланд).
30. Профессиограмма и психограмма. Принципы и методы составления.

31. Утомление: понятие, причины, типы и виды утомления.
32. Состояние монотонии. Состояние пресыщения в труде.
33. Профессиональный стресс: понятие, причины, виды, реакции на стресс.
34. Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности.
35. Методы и средства управления функциональными состояниями.
36. Факторы профессиональной пригодности практического психолога.
37. Профессиональная компетентность практического психолога.
38. Противопоказания к деятельности практического психолога.
39. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).
40. Этапы профессионального развития практического психолога.
41. Профессиональные деструкции в деятельности практического психолога.
42. Предмет и задачи эргономики.
43. Методы исследования эргономики.
44. «СЧМС»: общая характеристика.
45. Эргономичность системы «СЧМС»: понятие, свойства и показатели.
46. Классификация «СЧМС».
47. Рабочее место человека-оператора: понятие, состав, классификация.
48. Рабочие позы человека-оператора в «СЧМС».
49. Эргономические требования к рабочему месту человека-оператора в «СЧМС».
50. Человек-оператор в «СЧМС»: этапы деятельности человека-оператора.
51. Структура операторской деятельности: информационная и концептуальная модели.
52. Эргономическое проектирование деятельности человека-оператора в «СЧМС».
53. Средства отображения информации: назначение и классификация.
54. Эргономические требования к средствам отображения информации в «СЧМС».
55. Органы управления в «СЧМС».
56. Эргономические требования к органам управления в «СЧМС».
57. Научные подходы проектирования «СЧМС» (машиноцентрический, антропоцентрический, системно-технический, человеко-ориентированный, системный).
58. Распределение функций между человеком и машиной в «СЧМС».
59. Показатели качества «СЧМС».
60. Эргономическая оценка «СЧМС».

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ

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 г.Минске 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 силовых 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 профессиограмме
2. в психограмме
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; | 3. - 6; |
| 2. - 7; | 4. - 5. |

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

1. откровенное психическое нездоровье
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, желаний 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. Первые представления о труде возникли:

1. в древности;
2. в средние века;
3. в начале XX века;
4. в настоящее время.

17. Благоприятный этап профессионального развития практического 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.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ

1. При получении итоговой оценки (Q) учитываются:
 - оценка за активность на занятиях (Q^z),
 - оценка за УСРС (Q^y),
 - оценка за бланковый тест контроля знаний (Q^t),
 - оценка за ответ на вопросы экзамена ($Q^э$).
2. Оценка относительной важности:
 $W_z = 0,4$; $W_y = 0,2$; $W_t = 0,2$; $W_э = 0,2$.
3. Если, у студента
 $Q_z = 6$, $Q_y = 7$, $Q_t = 9$, $Q_э = 9$ то,
 $Q = Q_z W_z + Q_y W_y + Q_t W_t + Q_э W_э = 2,4 + 1,4 + 1,8 + 1,8 = 7,4$.
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, эргономика», 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, эргономика»;
- точное использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда, эргономика», 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, эргономика»;
- 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, эргономика»;

использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда, эргономика» (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, эргономика»;
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, эргономика», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
свободное владение типовыми решениями в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда, эргономика»;
усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда, эргономика»;
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, эргономика»;
использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда, эргономика», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда, эргономика»;
усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда, эргономика»;

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, эргономика»;
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, эргономика»;
усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда, эргономика»;
умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по психологии труда и эргономики 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, эргономика»;
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, эргономика» 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, эргономика»;
использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными логическими ошибками;
слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда, эргономика», 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 - незначтено:

- фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Психология труда, эргономика»;
- 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 - незначтено:

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

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН дневная форма получения образования

№ тем ы	Тематика занятий	Лекции	Семинарские	УСРС
1.	Методологические основы психологии труда	4	2	2(лекция)
2.	Методы исследования в психологии труда	2	2	
3.	Трудовая деятельность как объект психологии труда	6	4	2(лекция)
4.	Психология субъекта трудовой деятельности	8	6	2 (лекция)
5.	Психические состояния в профессиональной деятельности	6	4	2 (семинар)
6.	Психология профессий	6	4	2 (семинар)
7.	Прикладная психология труда	6	4	4 (семинар)
8.	Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности	4	2	2 (лекция) 2 (семинар)
9.	Система «Человек-Машина-Среда»	6	4	2 (лекция) 2 (семинар)
	Всего: 102	48	32	22

Форма контроля: экзамен

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
заочная форма получения образования

№ тем ы	Тематика занятий	Лекции	Семинарские
1.	Методологические основы психологии труда	2	-
2.	Методы исследования в психологии труда	2	-
3.	Трудовая деятельность как объект психологии труда	2	-
4.	Психология субъекта трудовой деятельности	2	2
5.	Психические состояния в профессиональной деятельности	2	2
6.	Психология профессий	2	-
7.	Прикладная психология труда	2	-
8.	Эргономика как наука. Условия и организация операторской деятельности	2	2
9.	Система «Человек-Машина-Среда»	2	-
	Всего: 24	18	6

Форма контроля: экзамен

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

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 напряженную работу студента. Запись лекции требует от студента навыков кратко, последовательно фиксировать основные положения лекции, умений 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 разными; 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 усвоить 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. Используя 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 так и практической (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 важная 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-обучающую функцию.

Коллоквиум проводится в форме беседы преподавателя со студентами либо как научное собрание с обсуждением докладов на определенную тему. Для обсуждения на коллоквиуме выносятся отдельные разделы, темы, вопросы изучаемой учебной дисциплины, а 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. Задания могут варьироваться в соответствии с конкретными дидактическими целями и задачами. При возникновении затруднений в беседе студент может обратиться к системе разъяснений, последовательно выводящий 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, кроссворд, статья, программа тренинга, лабораторная работа, стандартизация диагностической методики и подготовка стимульного материала.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

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. Эргономика: уч. пособие / Л.А. Вайнштейн. - Минск: ГИУСТ БГУ, 2010. - 399с.
5. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Минск: БГУ, 2008. - 268с.
6. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб: Изд-во «Питер», 2008. - 336с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. - М.: Академия, 2009. - 240с.
8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2007. - 304с.
9. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. - 384с.
10. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 352с.
11. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. / В.А. Толочек. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 432 с.
12. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. - М.: ИП РАН, 2013. - 464 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Баркова Н.П. Психолого-физиологические характеристики человека в условиях трудовой деятельности: учеб. пособие / Н.П. Баркова, О.П. Фролова. - Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. - 116 с.
2. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносов. - СПб.: Речь, 2004. - 272с.
3. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - 560с.
4. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. - Мн., 1976. - 176с.
5. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. - М.: Институт психологии РАН, 2008. - 347с.
6. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др.. - М.: Академический Проект, 2008. - 192 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. - М.: Академический Проект, 2005. - 240 с.
8. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. - М.: Высшая школа психологии, 2005. - 96с.
9. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2011. - 224с.

- 10.Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: уч-к для вузов / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480с.
- 11.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2010. - 816с.
- 12.Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 224 с.
- 13.Сергеев, С.Ф. Инженерная психология и эргономика: уч. пособие / С.Ф. Сергеев. - М: НИИ школьных технологий, 2008. - 176 с.
- 14.Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. - Х.: Гуманитарный центр, 2007. - 292 с.
- 15.Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 488с.
- 16.Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - 512с.

МАТЕРИАЛ К СЕМИНАРСКОМУ ЗАНЯТИЮ № 9

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 оснащенности и автоматизации профессиональной деятельности, основные орудия труда, компоновка рабочего места (пульта 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 и 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 внутри 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 и частота 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);
- гностических (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 чувствительности 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. Психограмма.

6.1. Личностные особенности.

Требования к уровню профессиональной направленности и обоснованности 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

«Психографический 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 отбором 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 качества 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, упражнения и 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 высшие оценки, но так, чтобы общее их число не превышало 13—15. 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-и 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 оценка с помощью десятибалльной шкалы не производится—качества сразу ранжируются.

РАЗДЕЛ IV

Данный раздел методики имеет целью определить наиболее приемлемый для 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 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. Отличается 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 психограммы - после работы с III разделом.

4. Наиболее приемлемый для специалиста данного профиля тип темперамента - после выполнения IV раздела Методики.

приложение 1 .

№	Какое значение 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 интенсивного (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 ослаблять 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 переносить 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 штатной должности.			

Образец бланка аналитической профессиограммы

АНАЛИТИЧЕСКАЯ 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

МАТЕРИАЛЫ К УСРС № 1

Мифологическое знание как разновидность модельных представлений о психической регуляции труда

Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб. 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 особый интерес имеют те проявления религиозного мироизучения и культуры, которые зарождались, развивались и сохранялись в народной памяти в связи с потребностями хозяйственной деятельности людей. То есть нам интересна прежде всего так называемая «низшая» форма мифологии, представленная в виде сказок, преданий, культовых хозяйственных обрядов, в обрядовых песнях, заговорах, пословицах и поговорках, 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 военнокняжеской верхушки общества, как системы, более зависимой от изменчивой социально-исторической обстановки.

С другой стороны, именно эта «низшая» мифология, вырастающая из 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 и 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 и 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 с «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 населяли 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 за пазухой у ленивого работника; «Смерть» - старуха с косой; «Горезлосчастье» - невидимка, вспрыгивающая на плечи человека и делающая его несчастным «Чума», «Трясца» - болезни, «Зима» и Дед Мороз, «Весна» - 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 основой 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. Магией 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 изготавливали 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 многом 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 воображаемому, 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 вечернем 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 со 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 предполагать, 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 оформлением 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-пряжи 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, судьбе. Этнографом описывается случай, когда в мордовской деревне в 1918-1919 гг. во время эпидемии крестьяне заставили девочку 12-ти лет спрясть 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 праславян, «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, пропитание. 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 пахут. 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. Проф. 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 О.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 в эпоху каменного века. Множество таких пещерных рисунков найдено в Испании, Франции, а также в виде наскальной живописи на территории СССР [72 и др.]. 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 битвы: 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 [72. С. 112].

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 [72].

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» [72. С. 115]. 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 копья, а также глиняные скульптуры двух бизонов в палеолитической пещере «Тюд д'Одубер» [72. С. 114]. Вокруг бизонов на мягком грунте сохранились отпечатки ног подростков 10-12 лет. А. Ф. Анисимов связал эти фигуры с обрядом посвящения юношей в охотники [6; цит. по: 72. С. 115].

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 [72], 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 охрой 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 [72. С. 116].

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 [72].

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. [72].

И последний пример - украшение узорами прялок. Как удалось показать Б. А. Рыбакову, первоначальный, казавшийся историкам и искусствоведам однообразным узор на прялках, в той или иной форме представлявший солярные 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.).

Итак, 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, пилящих, скребущих 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 работают стоя, 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 полей несло 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 подвигается 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 импровизациями. Также работали в Древнем Египте при перетаскивании каменных 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 [67], 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 «середица» [67. С. 19]. Угол по диагонали от печи (а печь располагалась в одном из углов - справа или слева от входа в помещение - парадная часть избы или «красный угол», где ставили стол, лавки, где ели, сажали гостей. Четвертый угол предназначался для мужских работ. Здесь располагалась, в частности, длинная скамейка со спинкой - «коник», мог находиться гончарный 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, вещественной 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. С. 30), 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» [67. С. 38].

Эволюция обычного жилища-мастерской состояла в том, что «бабий кут» отделялся перегородкой и возникала кухня [67. С. 114], делались пристройки, увеличивалась площадь дома, вместо «однокамерного» делались «пятстенники» (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...» [67. С. 118].

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 - сохой. Земледелие выполняло настолько важную роль в хозяйстве русского государства, что засеянное поле называлось «жизнью», а основной злак - «житом» [31. С. 62]. 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 [71]. 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, замочки, гвоздочники; котельники (литейщики), кузнецы меди,

литейщики крестов-складней, волочильщики медной, серебряной, золотой проволоки, серебрянники, мастера по изготовлению тисненых колтов и других изделий с чернью, сережки, златокузнецы; древоделы, огородники (строители крепостей), городники, мостники, столяры, токари, бочары, резчики по дереву, кораблестроители-ладейники; каменщики, каменосечцы (скульпторы-декораторы), жерносеки, кровельщики; 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 [71. С. 509]. Здесь не упомянуты профессии, представители которых осуществляли обслуживающие функции (повара, возчики, скоморохи, гусяры 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 теслом, 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) [71. С. 505].

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 кожу или усние и, не съблюдае, режетъ и не прилагаетъ меры сапожныя... сухо да ясть» [71. С. 499]. В «Житии Феодосия» имеется аналогичное требование по отношению к строителям - «древоделателям»: если кто «... аще исказит древо, или перерубит не в лепоту... сухо да ясть» [20. С. 56]. 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 разгромом монголо-татарскими полчищами русских городов в 1237, 1240 гг. Русский народ ценой своей крови создал возможность Западной Европе продолжать хозяйственное и культурное развитие. Последствие 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.) [31. С. 128]. Замедлилась тенденция развития товарного производства, превращения ремесла в мелкотоварное производство. Почти сто лет 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 [31. С. 65]. 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, вымысел 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 створим, яко не можем противу ему стати?» Бояре посоветовали проверить, что за человек Святослав, что он любит, к чему склонен, насколько воинствен. 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 [84. С. 15].

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 чисто психологическое решение в этой безвыходной ситуации. Собрали остатки зерна, отрубей, сделали «цежь» - раствор, из которого варят кисель, налили 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, вьсвояси идоша» [84.С. 19, 20].

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 - самоуничижение 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 одеяниемъ скуден, но разумом обилен; юнь возрастъ имыи, но стар смыслъ вложихъ вонь» [84. С. 138-145]. Князю советуют собирать храбрых и умных людей. «Умен муж не вельми бывает на рати храбрь, но крепокъ в замыслех» (там же).

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 [71. С. 738].

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 жестокая эксплуатация учеников и подмастерий мастерами, создаются препятствия подма-

стерьям 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 [31].

Рассматриваемый период истории еще ждет своих исследователей из числа психологов труда. При выборочном анализе письменных источников этого времени можно остановиться, например, на высказываниях 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» [57. С. 92]. В «Домострое» (XVI в.) находим идею соотносить выбор направления трудового обучения с личными качествами подрастающего человека: «... учти рукоделию матери дочери, а отцу сынове, кто чего достоин, каков кому просуг бог даст» [84. С. 273]. Здесь же, в «Домострое» указано, каких подбирать 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...» [8. С. 225].

«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. Отмечалось, что не всякий человек может стать иконником, а только избранный богом, почти святой, угодный и послушный церкви: «Подобает бо быти живописцу смирену и кротку, благоговейну, не празднословцу, ни смехотворцу, ни сварливу, ни завистливу, ни пияницы, ни убийцы, но паче же всего хранити чистоту душевную и телесную со всяким опасением, не могущим же до конца тако пребыти по закону женитися и браку сочетатися» [21. С. 104].

И 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, психологического порядка 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 в 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 Склеевым, 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 будут». В другом аналогичном документе - «Мнении о Воронежских кораблях» - читаем, в частности, «... на корабле девичья монастыря рур правления на верху 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 преминет 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 соизволяется всем и каждому, дается воля, «какова б чина и достоинства он ни был». Отмечается, что «мастеровые люди таких заводов, которые подлинно 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 обережение» - 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 мануфактура еще вновь заводится, и уже, как видно... некоторые из Российского народа трудолюбивые и тщательные ко оной фабрике шерсть прясть 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 отдают за оных дочерей своих и свойственниц замуж, от которых доброго наследия к государственной пользе надеяться не можно, к тому же и оно имение получа беспутно расточают... Того ради...» предлагается свидетельствовать указанных лиц в Сенате. «И буде по свидетельству явятся таковые, которые ни в науку, ни в службу не годились и впредь не годятся, отнюдь 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, посланному 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 походя, 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 устройство», о флоте и пр.

Что касается «персон», то «какие у них с которым 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 ли делам или по вере своей каким духовным и к домовым управлениям, и государство свое в покое или в войне содержать желает, и во управлении государств своих ближних людей кого над какими делами имеет порознь, и те его ближние люди о котором состоянии болши радеют и пекутца: о войне ли или о спокойном житии и о домовом благополучии, и какими поведениями 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 ль, и приемлют 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 Словенском речении знаемых» и «постоянного житья всеисполненных». Здесь учтены и 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: «из архереев 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, а именно, в инструкции Ф. М. Апраксину (январь 1702 г.) он пишет: «Учинить два крьюсера ради опасения и учения людей, чтоб непрестанно один был 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 комплект предполагаемых им психологических условий учения, обучения: личностные качества (например, «тщательность», «трудолюбие»), мотивы («охота»), упражнения, повторение действий, как это видно из только что приводившегося 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 самим 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 надлежащая: 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 искати того, как в тое время поступить...». «4. Естли же кто похочет впредь 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 неволю 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 десяти-томной 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, каторжный. 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. Туган-Барановский, насаждение мануфактур не всегда заканчивалось их удачным 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 со 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, «Юности честное зерцало» (1717 г.) вопросам трудового воспитания уделено немало внимания: «Всегда время пробавляй в делах благочестивых, а праздней и без дела отнюдь не бывай, ибо от того случается, что некоторые живут лениво, не бодро, а разум их затмится и иступится, потом из того добра никого ожидать можно, кроме дряхлого тела и червоточины, которое с лености тучно бывает».

В записках Ф. 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. Записные мастера должны содействовать повышению качества продукции, ибо: «незаписанным 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 вдруг сидением не отяготить и науки им не омерзить» (там же).

Дается психологическая характеристика учителя. Учитель должен быть «благоразумен, кроток, трезв, не пианица, не зерщик, не блудник, не крадлив, не лжив, от всякого зла и неприличных, паче же младенцем соблазненных 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

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, (2002))
Когда Ницше плакал /When Nietzsche Wept, 2007-2008, (Пинчас 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, 2003)
Цвет ночи (Реж. Ричард Раш, США, 1994)
Целитель Адамс (Реж. Том Шедьяк, США, 1999)
Мрачное время (Реж. Пол Фокс, Канада, 2005)

МАТЕРИАЛЫ К УСРС № 10

Диагностика работоспособности (кольца Ландольта)

(Источник: В.Н.Сысоев "Тест Ландольта. Диагностика работоспособности". СПб, 2000).

Существуют различные подходы оценки диагностической направленности корректурных проб. Многие авторы рассматривают их как методы диагностики различных параметров внимания, другие - как методы определения психомоторного темпа. А некоторые авторы считают корректурные тесты методами выявления состояния работоспособности человека, его утомляемости и других трудовых качеств. (О понятии «работоспособность», теоретических аспектах см. статью «Работоспособность. Определение понятия, теоретические аспекты»)

Специалистами Военно-медицинской академии С.М. Кирова был разработана методика оценки работоспособности в для которой был использован тест Ландольта. Методика позволяет оценить общую работоспособность, выделить ее составляющие. Продуктивность и скорость, а также точность, выносливость, надежность - составляющие работоспособности - остаются достаточно стабильными вне зависимости от вида деятельности.

Методика может использоваться в широком возрастном диапазоне, начиная со школьного возраста.

Надежность и валидность методики диагностики работоспособности, созданной на основе теста Э. Ландольта, определялись в ходе специального исследования. Для проверки надежности методики определялся коэффициент линейной корреляции между результатами теста и ретеста через 1-6 месяцев. Учитывались данные только тех испытуемых, которых не было выявлено значимых различий по характеристикам уровня активации при первом и втором исследованиях - потому что на результаты исследования существенное влияние оказывает уровень активации.

Коэффициенты корреляции при этом условии составили:

- для показателя средней величины продуктивности теста (Рт) 0.832
- для скорости переноса информации (S) 0.876
- для показателя средней величины точности теста (Ат) 0.766
- для коэффициента выносливости (Кр) 0.755

Все коэффициенты вычислялись при уровне значимости $p < 0.01$.

Для определения валидности методики по показателю К в качестве внешнего критерия использован коэффициент теппинг--теста, характеризующий динамическую выносливость двигательной сенсорной системы. Коэффициент корреляции составил 0.725 ($p < 0.05$).

Прогностическая валидность теста в целом оценивалась по методике полярных групп. Внешним критерием в этом случае служили результаты реальной деятельности или объективно регистрировавшиеся изменения показателей физиологических и психофизиологических функций, по которым рассчитывалась физиологическая "стоимость" деятельности. Различия между

полярными группами имеют статистически значимые различия при уровне значимости $p < 0,01$.

Процедура тестирования и обработки результатов.

Перед началом тестирования обследуемому выдается Бланк с кольцами. Задание состоит в том, чтобы с максимальной скоростью просмотреть бланк и зачеркнуть в нем кольца с определенным положением разрыва. Бланк лежит перед обследуемым той стороной, на которой снизу расположена «Пробная строка».

Инструкция:

На бланке имеется набор колец с разрывом в одном из восьми направлений: на 13, 15, 17, 18, 19, 21, 23 и 24 часа, если ориентироваться на циферблат часов. Вы должны последовательно слева направо просматривать строки бланка, не пропуская ни одной, и зачеркивать кольца с разрывом на 15 (12) часов. Найдите внизу бланка Пробную строку. Зачеркните, пожалуйста, для тренировки все кольца Пробной строки, имеющие разрыв на 15 (12) часов.

Обследуемый заполняет Пробную строку, экспериментатор проверяет правильность работы и продолжает инструкцию: «Через каждые 2 минуты я буду подавать команду "Черта", по которой Вы должны поставить вертикальную черту за последним просмотренным к этому моменту кольцом и, не останавливаясь, продолжать работу дальше. По истечении 10 минут я подам команду "Стоп", после которой Вы подчеркнете последнее просмотренное кольцо. Работать надо как можно быстрее, но вместе с тем безошибочно. Задайте, пожалуйста, возникшие у Вас вопросы. Во время работы никаких вопросов задавать нельзя».

После ответов на вопросы экспериментатор просит перевернуть Бланк, подписать его, затем подает команду "Начали" и включает секундомер.

Бланки с результатами теста обрабатываются - экспериментатор помечает на Бланке невычеркнутые (пропущенные) и неправильно вычеркнутые кольца.

Затем подсчитывает и заносит в Бланк фиксации результатов следующие показатели:

Q - общее количество колец, просмотренных за каждые 2 минуты работы.

N - число пропущенных и неправильно вычеркнутых колец за каждые 2 минуты.

M - число колец, которые следовало вычеркнуть за каждые 2 минуты.

4. $A =$ - **показатель точности** работы за каждые 2 минуты.

5. $P = A \times Q$ - **показатель продуктивности** работы за каждые 2 минуты.

» » $\frac{0,5436 \times Q_t - 2,307 \times N_t}{600}$

6. $S =$ - **показатель скорости переработки информации**

Q_t - общее количество просмотренных колец за 10 минут;

N_t - число пропущенных и неправильно зачеркнутых колец за 10 минут;

600 секунд - время выполнения теста;

0.5436 - средняя величина информации каждого кольца;

2.807 - величина потери информации, приходящаяся на одно кольца.

7. P_t - **показатель средней продуктивности** за 10 минут.

8. $K_p = \frac{P_1 - P_5}{P_t} \times 100\%$ - **коэффициент выносливости**

P_1 - продуктивность за первые 2 минуты;

P_5 - продуктивность за последние 2 минуты;

P_t - средняя продуктивность, за 10 минут.

9. A_t - **показатель средней точности** за 10 минут.

10. $T_a =$ $\frac{A_1 - A_5}{A_t} \times 100\%$ - **коэффициент точности**

A_1 - точность за первые 2 минуты;

A_5 - точность за последние 2 минуты;

A_t - средняя точность за 10 минут.

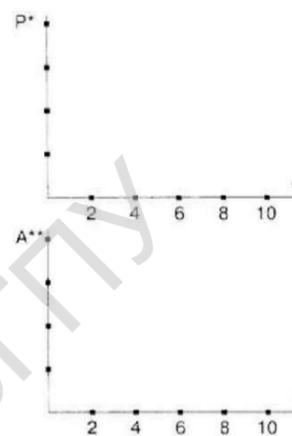
11. $P_{max} - P_{min}$ - **амплитуда колебаний продуктивности**.

12. Для характеристики надежности работоспособности по показателям продуктивности и точности следует построить графики, на оси абсцисс которых наносят время выполнения теста с шагом 2 минуты, по оси ординат соответствующую моменту измерения величину продуктивности или точности.

Тест Ландольта. Бланк фиксации результатов

Фино _____ Возраст _____ Дата _____ Пол _____

№ п/п	Время	Q	N	M	$A = \frac{M-N}{M}$	$P = A \times Q$
1	1-2 мин					
2	3-4 мин					
3	5-6 мин					
4	7-8 мин					
5	9-10 мин					



* Шаг по оси P – 50 единиц
 ** Шаг по оси A – 0,1 единицы

$Q_t = Q_1 + Q_2 + Q_3 + Q_4 + Q_5 =$ _____

$N_t = N_1 + N_2 + N_3 + N_4 + N_5 =$ _____

Интерпретация значений

$S = \frac{(0,5436 \times Q_t - 2,807 \times N_t)}{600} =$ _____

$P_t = \frac{P_1 + P_2 + P_3 + P_4 + P_5}{5} =$ _____

$K_p = \frac{P_1 - P_5}{P_t} \times 5 \times 100\% =$ _____

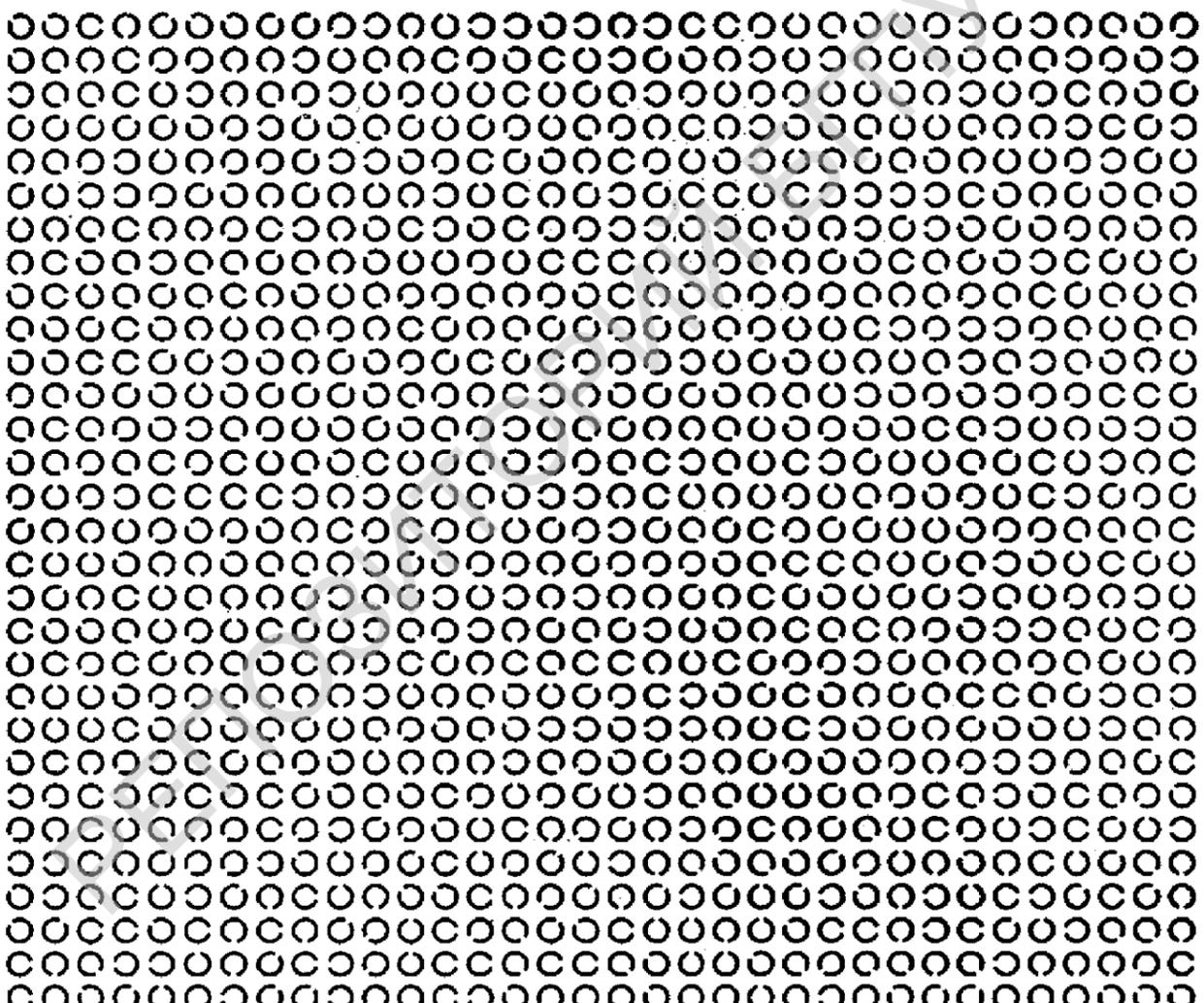
$A_t = \frac{A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + A_5}{5} =$ _____

$T_a = \frac{A_1 - A_5}{A_t} \times 100\% =$ _____

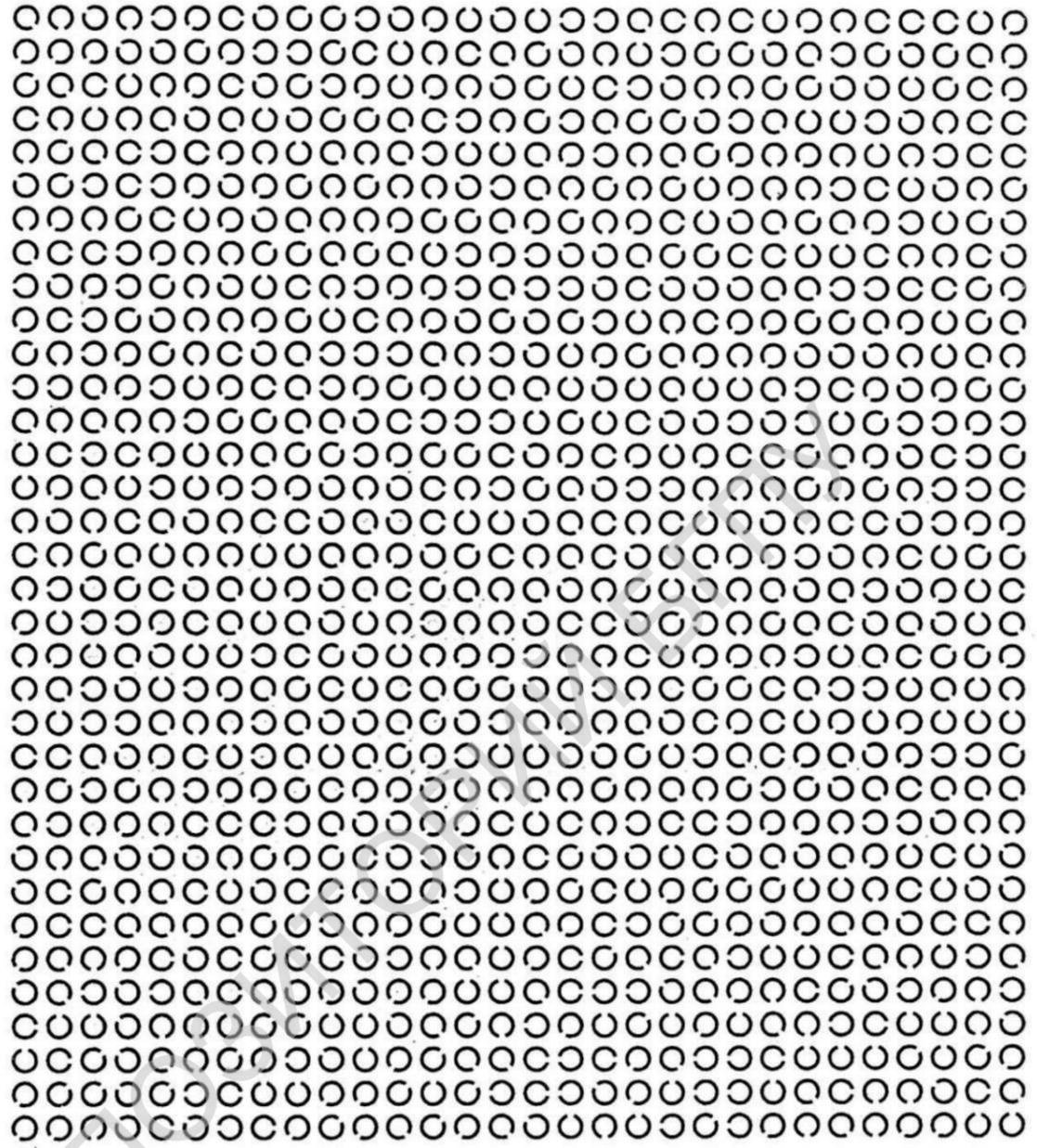
$P_{max} - P_{min} =$ _____

Тест Ландольта. Бланк ответов

Фно _____ Возраст _____ Дата _____ Разрив _____



Переверните страницу и продолжайте работу



ПРОБА



Ждите указаний!

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 овладевающее 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 и 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 — перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, сущности 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 «снимающие» 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, привнося 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, превентивные 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, перераспределение 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 нормативной 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 культурном 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 ограниченный 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 общества 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 динамичные 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 — сознательная 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 формы 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».

ГЛОССАРИЙ ПО ЭРГНОМИКЕ

Эргономика (от греческого *ergon* - работа, *nomos* - закон) - это наука, изучающая человека или группу людей и их деятельность в условиях современного производства с целью оптимизации орудий и процесса труда.

Система "человек - машина" (или "рабочая система") включает одного или большее число людей и производственное оборудование, используемое при выполнении задачи системы в рабочем пространстве, в среде на рабочем месте и в ситуациях, определяемых рабочими задачами.

Рабочая среда (производственная среда) - это физические, химические, биологические, социальные и культурные факторы, совокупность которых составляет среду на рабочем месте.

Комфортным называется состояние внешней среды, обеспечивающее оптимальную динамику работоспособности, хорошее самочувствие и сохранение здоровья работающего человека.

Относительно дискомфортным называется состояние внешней среды на рабочем месте, которое при воздействии в течение определенного интервала времени обеспечивает заданную работоспособность и сохранение здоровья, но вызывает у человека неприятные субъективные ощущения и функциональные изменения, не выходящие за пределы нормы.

Экстремальным называется состояние внешней среды на рабочем месте, которое приводит к снижению работоспособности человека и вызывает функциональные изменения, выходящие за пределы нормы, но не ведущие к патологическим нарушениям.

Сверх экстремальным называется состояние внешней среды на рабочем месте, которое приводит к возникновению в организме человека патологических изменений (или невозможности выполнения работы).

Прием информации - обнаружение сигналов, выделение из их совокупности наиболее значимых, их расшифровка и декодирование. На этом этапе информация приводится к виду пригодному для оценки и принятия решения.

Оценка и переработка информации - осуществляется сопоставление заданных и текущих режимов работы системы, производится анализ и обобщение информации, выделяются критические объекты и ситуации и на основании заранее известных критериев важности и срочности определяется очередность обработки информации.

Принятие решения - решение о необходимых действиях принимается на основе проведенного анализа и оценки информации, а также на основе других известных сведений о целях и условиях работы системы, возможных способах действия, последствиях правильных и ошибочных решений.

Реализация принятого решения - осуществляется приведение принятого решения в исполнение: перекодирование принятого решения в машинный код,

поиск нужного органа управления, движение руки и (или) ноги к органу управления и манипуляция с ним.

Зрительный анализатор позволяет воспринимать форму, цвет, яркость и движение предмета. Раздражитель зрительного анализатора - световая энергия. Рецептор - глаз.

Слуховой анализатор обнаруживает и опознает звуки; позволяет различать звуковые раздражения; определять направление звука; а также удаленность источника. Раздражитель слухового анализатора - звуковая энергия. Рецептор - ухо.

Тактильный анализатор при помощи тактильных (осязательных) рецепторов человек получает информацию о положении объекта в пространстве, о его форме, поверхности, качестве материала, из которого он сделан и т.д.

Минимальная величина раздражителя, вызывающая едва заметное ощущение, носит название **нижнего абсолютного порога чувствительности**. Сигналы, величина которых меньше нижнего абсолютного порога чувствительности, человеком не воспринимаются.

Увеличение же сигнала сверх **верхнего абсолютного порога чувствительности** вызывает у человека болевые ощущения.

Интервал между нижним и верхним абсолютными порогами чувствительности носит название **диапазона чувствительности анализатора**.

Дифференциальный порог - минимальное различие между двумя раздражителями, либо между двумя состояниями одного раздражителя, вызывающее едва заметное различие ощущений.

Оперативный порог определяется той минимальной величиной различия между сигналами, при которой точность и скорость различения достигает максимума.

Оптимальной (или эффективной) зоной видимости является зона, соответствующая пространству, ограниченному углом 30° в горизонтальной и вертикальной плоскостях (по 15° в стороны, вверх и вниз от нормальной линии взора).

Оптимальная зона досягаемости моторного поля ограничена по горизонтали углом 30° от средней линии туловища (вправо и влево) и расстоянием до переднего края рабочей поверхности 300 мм.

Средство отображения информации - индикатор (по-латыни **indicator** - указатель, от лат. **indico** - указываю, определяю) - прибор (устройство, элемент), отображающий ход процесса или состояние объекта наблюдения в форме удобной для восприятия человеком.

К **органам управления (ОУ)** относятся устройства, с помощью которых человек управляет объектами.

Рабочая задача - это цель, которая должна быть достигнута в определенных условиях, и требуемые действия для выполнения задачи человеком или большим числом людей.

Под **рабочим пространством** понимается некоторый объем, предназначенный в рабочей системе для трудовой деятельности одного человека или большего числа людей и позволяющий выполнить рабочую задачу.

Рабочая поза обозначает наиболее частое и предпочтительное взаиморасположение звеньев тела при выполнении трудовых операций.

Рабочим местом называется та часть рабочего пространства, где располагается производственное оборудование, с которым взаимодействует человек в рабочей среде.

Рабочая поверхность - это элемент оборудования, на котором работающий, используя необходимые средства, выполняет действия с предметом деятельности.

Габаритные параметры рабочего места в целом (объем, высота, ширина, глубина, площадь) характеризуют предельные размеры внешних его очертаний, если рабочее место не имеет ограждений (станок, пульт, конвейер и т.п.), или размеры его внутренних очертаний, если рабочее место имеет ограждение (кабина).

Габаритные параметры отдельных элементов определяют объем рабочего пространства в целом и его планировку.

Свободные параметры - это параметры отдельных элементов рабочего места, которые не имеют общих баз отсчета, а следовательно не сопряжены друг с другом. Свободные параметры могут быть регулируемые (переменными - рабочее кресло) и нерегулируемыми (постоянными).

Компоновочные параметры - характеризуют положение отдельных элементов рабочего места относительно друг друга и работающего человека.

Антропометрические признаки - соматические характеристики человека, отражающие его внутривидовые вариации строения и закономерности развития (линейные, периметровые, угловые размеры тела, сила мышц, форма головы, грудной клетки и др.) и выраженные количественно (мм, град, кг, баллы и т.п.).

К **динамическим антропометрическим данным** относятся размеры тела человека, изменяющие свою величину при угловых и линейных перемещениях измеряемой части тела в пространстве.

Статические антропометрические данные - это размеры тела, измеряемые однократно в статическом положении человека.

Перцентиль (процент) — значение антропометрического признака для сотой доли совокупности измеренных людей.