

Департамент образования города Москвы
Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»
Самарский филиал

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

*Учебно-методическое пособие к курсу
для высших учебных заведений
по специальности «Педагогика и психология»*

Самара
2016

УДК 159.923
ББК 88.4
П86

Печатается по решению Ученого совета СФ ГАОУ ВО МГПУ

Составитель:

Е. Н. Устюжанинова, кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии

Рецензент:

Н. Л. Быкова, кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальной психологии ПГСГА

Психология труда: учебно-методическое пособие к
П86 курсу для высших учебных заведений по специальности
«Педагогика и психология» / сост. Е. Н. Устюжанинова. –
Самара: СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2016. – 112 с.

Пособие включает тематический план курса, краткий лекционный курс, вопросы к экзамену, тестовые задания.

Предназначено для студентов психологических специальностей.

УДК 159.923
ББК 88.4

© Е. Н. Устюжанинова, составитель, 2016
© СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
Тезаурус	5
Тематический план курса	18
Темы семинарских занятий	26
Экзаменационные вопросы по курсу для студентов очной формы обучения факультета психологии и менеджмента	41
Тестовые задания	44
Ключ к тестовым заданиям по курсу	54
Краткий лекционный курс	55
Примерная тематика реферативных и курсовых работ	102
Психодиагностические методики, которые необходимо освоить студентам в рамках курса	108
Список рекомендованной литературы	109

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Данный курс является частью общей профессиональной подготовки специалистов по специальности педагог-психолог. Этот курс разработан в полном соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования специальности 050706.65 Педагогика и психология, утвержденным заместителем Министра образования и науки Российской Федерации 31.01.2005 (номер государственной регистрации 671 пед/сп).

Курс предназначен для обеспечения ориентировки студентов в специфических психологических составляющих труда (являющегося предметом многих наук). Курс представляет собой изложение ряда теоретических аспектов. Это позволит молодому специалисту: уверенно сохранять профессиональную позицию в работе, взаимодействовать с представителями смежных областей знания о труде при решении междисциплинарных задач. Студент получит возможность сформировать систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда, понимаемого в самом широком смысле слова как производство материальных предметов, или информации, или полезных действий по обслуживанию людей, по управлению социальными процессами. Должно быть уделено большое внимание фундаментальным аспектам рассматриваемых в данном курсе вопросов. Было бы неправильным следовать той точке зрения, которая априорно относит вопросы психологии труда к категории прикладных. Психологу необходимо владеть всеми методами психологии труда (как гностическими, так и конструктивными, воздейственными). Важно видеть все аспекты дела от идеи до внедрения, и это есть неременный признак собственно университетской подготовки.

ТЕЗАУРУС

Авторитаризм – (от лат. auctoritas – власть) – система власти, характерная для антидемократических политических режимов; обычно сочетается с личной диктатурой.

Адаптация, адаптант (от лат. adaptatio – приспособление) – приспособление к окружающим условиям; молодой специалист в период привыкания к работе, приспособления к нормам коллектива, в который он попадает.

Адепт (от лат. adeptus, букв. – достигший) – посвященный в тайны какого-либо учения; выраженный приверженец некоторой профессиональной общности.

Акмеология (от греч. akme – вершина, цветущая сила, период в развитии взрослого человека, связанный с высоким уровнем развития способностей, профессионализма) – комплексная отрасль науки, предметом которой являются условия достижения взрослым человеком высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности.

Аналитическая профессиограмма – построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентирующих признаков, организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда.

Артель – различные виды объединения граждан для общей хозяйственной деятельности.

Аттестация – это специальный вид оценивания работника и реально выполненных им работ, направленный на выявление уровня квалификации в целях определения степени эффективности. Аттестация выполняет следующие функции: служит основанием для принятия административных решений по управлению персоналом; информирует сотрудников об относительном уровне их работы; является средством мотивации поведения работников. Оценка работников по основным параметрам деятельности может быть комплексной, локальной, пролонгированной, экспрессивной (О. Л. Разумовская).

Аффект (от лат. affectus – душевное волнение, страсть) – бурная кратковременная эмоция (напр., гнев, ужас).

Безопасность труда – это часть общего комплекса мероприятий по охране труда, обеспечивающих здоровые, рациональные и безопасные условия труда на производстве.

Биржа труда – форма регулярно действующего оптового рынка рабочей силы.

Гедонизм (от греч. hedone – удовольствие) – направление в этике, утверждающее наслаждение, удовольствие как высшую цель и основной мотив человеческого поведения.

Герменевтика, герменевтический (метод) (от греч. hermeneutikos – разъясняющий, истолковывающий) – искусство толкования текстов (классической древности, Библии и т. п.), учение о принципах их интерпретации.

Гуманитаризация труда – целенаправленное выделение и разрешение проблем, препятствующих самореализации и развитию личности в труде (например, смягчение последствий проблем «узкой специализации», «монотонности в труде», «отчуждения человека от труда» и др.).

Действие – это основная единица структуры деятельности, представляющая собой произвольную активность, которая направлена на достижение осознаваемой цели.

Деструкция (от лат. destructio) – нарушение, разрушение нормальной структуры чего-либо.

Деформация личности (профессиональная) – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности.

Дистресс – стресс, оказывающий отрицательное воздействие на деятельность.

Должность – любая фиксированная работа и профессия.

Доминанта – временно господствующий очаг возбуждения в центральной нервной системе; создает скрытую готовность организма к определенной деятельности при одновременном торможении других рефлекторных актов.

Достоинство – ценностное отношение личности к самой себе и отношение к ней других людей. Достоинство является формой проявления самосознания и самоконтроля, на которых строится требовательность человека к самому себе.

Золотое правило – правило организации взаимосоответствия элементов системы: «человек – предмет труда – средства труда – среда».

Идеология – система определенных взглядов и идей, в которых осознаются и оцениваются отношения людей к действительности.

Имидж (англ. image, от лат. imago – образ, вид) – целенаправленно формируемый образ (какого-либо лица, явления, предмета), призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п.

Индивидуальный стиль деятельности – достаточно устойчиво используемый способ достижения индивидом типичных задач, отличающийся от других возможных способов только своим процессом, но не его результативностью.

Индивидуальный стиль трудовой деятельности – «свой почерк» в решении трудовых задач, связанный с максимальным использованием человеком своих сильных сторон и компенсацией или иным преодолением недостатков.

Инженерная психология (от франц. ingénieur – инженер, специалист в области техники) – отрасль науки, изучающая психологические особенности труда человека при взаимодействии его с техническими средствами в процессе производственной и управленческой деятельности.

Интегральная индивидуальность – это особый, выражающий индивидуальное своеобразие характер связи между всеми свойствами человека.

Интернал – специалист, работник, самостоятельно и устойчиво выполняющий основные профессиональные функции на данном трудовом посту.

Интраиндивидуальность человека – это совокупность внутренних условий, синтез низших и высших специфических свойств, выполняющих в деятельности определенную приспособительную функцию. Определяется полной историей индивидуальных качеств. В психологической науке понятие интегральной индивидуальности или «совокупности внутренних условий» восходит к научным работам С. Л. Рубинштейна [Дмитриева, 1979, с. 89].

Кадровый менеджмент – одно из направлений современного менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

Карьера (от итал. carriera – бег, жизненный путь, поприще) – продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение известности, славы, выгоды; обозначение рода занятий, профессии.

Каузальность (от лат. causalis – причинный) – генетическая связь между отдельными состояниями видов и форм материи в процессах ее движения и развития.

Качество трудовой деятельности (Е. А. Милерян) – характеризуется надежностью, эффективностью, разносторонностью, гибкостью и темпом работы.

Квалификация (от лат. qualis – какой по качеству) – определение качества, оценка чего-либо; уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда; профессия, специальность.

Кибернетика (от греч. kybernetike – искусство управления) – наука об управлении, связи и переработке информации.

Когнитивная психология (от лат. cognitio – знание, познание) – направление в психологии, возникшее в США в противовес бихевиоризму. Каждый человек воспринимает внешний мир, других людей и себя сквозь призму созданной им познавательной системы – «персональных конструкторов».

Коллектив (от лат. collectivus – собирательный) – относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи.

Кризис (от греч. krisis – решение, поворотный пункт, исход) – резкий крутой перелом в чем-либо, тяжелое переходное состояние; острое затруднение с чем-либо; тяжелое положение.

Лидер (от англ. leader – ведущий, руководитель) – глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе.

Манипуляция (франц. manipulation, от лат. manus – рука) – 1) действие рукой или руками при выполнении какой-либо сложной работы; сложный прием в ручной работе; 2) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями.

Маркетинг (англ. marketing, от market – рынок) – система управления производственно-сбытовой деятельностью предприятий и фирм, основанная на комплексном анализе рынка.

Менеджер (англ. manager – управляющий) – в условиях современного производства специалист по управлению.

Менеджер по персоналу – специалист, призванный эффективно использовать кадровый потенциал в целях успешной реализации стратегии организации.

Менеджмент (от англ. to manage – управлять) – управление, руководство, дирекция, администрация.

Метаиндивидуальность В. С. Мерлин (1986) определяет как некоторое продолжение понятия интраиндивидуальности или его альтернативу. Если интраиндивидуальность рассматривается как неповторимое сочетание биохимических, соматических, нейродинамических, психодинамических, личностных и социально-психологических свойств, то под метаиндивидуальностью понимается, во-первых, психологическая характеристика отношений окружающих людей к данной конкретной индивидуальности и, во-вторых, реальные изменения в сознании и поведении окружающих людей под влиянием данной индивидуальности.

Метод экспертной оценки – метод психодиагностики, опирающийся на мнение экспертов, хорошо знающих оцениваемое явление и способных дать ему достоверную оценку.

Методология (методологизм) – учение о научном методе познания; совокупность методов, применяемых в отдельных науках.

Мировоззрение – целостное представление о природе, обществе, человеке, находящее выражение в системе ценностей и идеалов личности, социальной группы, общества.

Моделирование (метод) – исследование каких-либо явлений, процессов или систем объектов путем построения и изучения их моделей; использование моделей для определения или уточнения характеристик и рационализации способов построения вновь конструируемых объектов.

Модель специалиста – построение обобщенного образа специалиста по конкретной профессии, включающего: 1) профессиограмму; 2) профессионально-должностные требования; 3) квалификационный профиль (требования по разрядам и категориям); 4) психограмму (которую обычно составляют психологи).

Модуль профессии – типовой элемент профессии, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку.

Непрерывное образование – образование, охватывающее всю жизнь человека, включающее в себя формальные (школа, институт и др.) и неформальные (значимые люди, образовательные курсы без сертификации и т. д.) виды образования, связь между изучаемыми предметами и различными аспектами развития человека (физическим, моральным, интеллектуальным и т. п.) на отдельных этапах жизни, способность к ассимиляции новых достижений науки; совершенствование умений учиться; стимулирование мотивации к учебе; создание соответствующих условий и атмосферы для учебы; реализация творческого и инновационного подходов, акцент на самообразовании и т. п.

Образ жизни – философско-социологическое понятие, охватывающее совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом в единстве с условиями жизни.

Объект труда – конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, правила исполнения работы и условия организации трудового процесса.

Онтогенез (онтогенезис) – индивидуальное развитие отдельного организма (в т. ч. человека) от зарождения до смерти. Онтогенез рассматривают в единстве и взаимообусловленности с филогенезом – историческим развитием.

Оптантизм, оптация (от лат. optatio – желание, избрание) – выбирающий, делающий самостоятельный и сознательный выбор; осознанная подготовка к жизни, к труду, планирование, проектирование профессионального жизненного пути.

Организационная культура – интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности).

Организация (франц. organization от ср.-век. лат. organizo – сообща стройный вид, устраиваю) – внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением совокупность процессов или действий, ведущих к образованию

и совершенствованию взаимосвязей между частями целого объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур.

Органопроекция – модель конкретного органа и устройство для реализации определенной функции.

Парадигма (от греч. *paradeigma* – пример, образец) – исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе.

Перцепция, перцептивный – (от лат. *perceptio* – представление, восприятие) – сложный процесс приема и преобразования информации, обеспечивающий отражение объективной реальности и ориентировку в окружающем мире; основные структурные единицы процесса восприятия у человека, сознательное выделение той или иной стороны чувственно заданной ситуации, преобразование сенсорной информации, приводящее к созданию адекватного задачам деятельности и предметному миру образа.

Прагматизм (концепция) – направление в философии, исходящее из того, что интеллектуальные и нравственные качества личности заложены в ее уникальной природе и их проявление связано, прежде всего, с индивидуальным опытом человека.

Праксиметрический метод – психологический метод, заключающийся в изучении продуктов деятельности субъектов. Продуктами деятельности могут выступать дневниковые записи, архивные материалы, художественные тексты.

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

Предпринимательство – инициативная самостоятельная, деятельность граждан без образования юридического лица, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность или от имени и под имущественную ответственность юридического лица – предприятия. Предприниматель может осуществлять любые виды хозяйственной деятельности, если они не запрещены законом, с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Производительность труда – эффективность труда в процессе производства. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени.

Производственная адаптация – процесс и результат перестройки функционирования организма и поведения, деятельности работника в ответ на новые требования производственной среды, а также изменение самой производственной среды в ходе удовлетворения адаптивной потребности работника в целях обеспечения их взаимной деятельности и развития.

Профессиограмма – описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Профессиограмма – система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Профессиограмма (психограмма) – портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств. П. получается в ходе психологического анализа профессиональной деятельности.

Профессиональная компетентность – отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

Профессиональная консультация – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества.

Профессиональная пригодность – 1) комплекс качеств индивида, требующихся для обучения и дальнейшего эффективного труда в той или иной профессиональной области; 2) вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью.

Профессиональная рефлексия – форма теоретической и практической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов.

Профессиональное образование – овладение определенными знаниями и навыками по конкретной профессии и специальности; процесс развития и саморазвития личности, связанный с овладением социально значимым опытом человечества, воплощенным в знаниях, умениях, творческой деятельности, и эмоционально-ценностным отношением к миру; необходимое условие деятельности личности и общества по сохранению и развитию материальной и духовной культуры.

Профессиональное обучение рассматривается как процесс управления деятельностью человека по овладению трудовыми знаниями, умениями, навыками, развитию профессиональных способностей и личности квалифицированного работника в целом.

Профессиональное самоопределение – поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

Профессиональное самосознание – одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии; выраженное П. с., окрашенное положительным эмоциональным отношением к делу, чувство гордости за свою сферу труда.

Профессиональные деструкции – постепенно накопившиеся изменения сложившейся системы деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Профессиональный выбор – нахождение человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии.

Профессиональный отбор – это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности. Основным компонентом профотбора является определение профессиональной пригодности.

Профессиональный подбор – предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики.

Профессия (лат. *professio* от *profiteor* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования.

Профилактика травматизма – специальные мероприятия направленные на удовлетворительное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований производственной, трудовой и технологической дисциплины сотрудниками организаций.

Профорентация – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.

Психодиагностика (от греч *psyche* – душа и *diagnosis* – распознавание, определение) – наука и практика постановки психологического диагноза, т. е. выяснения наличия и степени выраженности у человека определенных психологических признаков.

Психология труда – раздел психологии, который рассматривает психологические особенности трудовой деятельности человека, закономерности развития трудовых навыков. Психология труда, отрасль прикладной психологии, изучающая психологические аспекты и закономерности трудовой деятельности человека.

Психотехника – направление в психологии, разрабатывавшее вопросы применения знаний о психике человека к решению практических задач, главным образом в плане изучения проблем научной организации труда.

Релаксация (от лат. *relaxatio* – ослабление) – процесс установления термодинамического равновесия (полного или частичного) в физической системе, состоящей из большого числа частиц; (физиол.) расслабление или резкое снижение тонуса скелетной мускулатуры вплоть до полного обездвижения.

Рефлексия (от позднелат. *reflexio* – обращение назад) – размышление, самонаблюдение, самопознание; (филос.) форма теоре-

тической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов.

Руководитель – одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач.

Сакральность – священный, заветный; о словах, речи: имеющий как бы магический смысл, звучащий как заклинание.

Сензитивные периоды – периоды развития, в которые развивающийся организм бывает особенно чувствителен к определенному роду влияниям окружающей действительности. Это периоды оптимальных сроков развития определенных сторон психики.

Смысл труда – внутреннее содержание, значение труда и отношение к нему, постигаемое разумом.

Социально-психологический климат – это относительно устойчивые психологические состояния коллектива, значимые для деятельности его членов.

Социальный (роль, стереотип) – общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям в обществе.

Социометрия – отрасль социальной психологии, изучающая межличностные отношения, уделяя преимущественно внимание их количественному измерению; в современной социальной психологии определен набор методов исследования межличностных отношений, используемых при изучении малых групп в целях улучшения руководства.

Специальность (от лат. species – род, вид) – вид занятия в рамках одной профессии.

Средства труда – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на него.

Стиль (жизни и т. п.) – характерный вид, разновидность чего-либо, выражающаяся, например, в совокупности использования приемов поведения, работы, деятельности.

Стресс (от англ. stress – напряжение) – состояние напряжения, возникающее у человека или животного под влиянием сильных воздействий.

Субъект – «инициатор», «носитель» активности (субъектно-деятельностный подход в психологии – С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский и др.).

Субъективная значимость труда – важность, значительность, роль труда в жизни субъекта.

Тренажёр (от англ. train – тренировать, обучать) – учебно-тренировочное устройство для выработки навыков и совершенствования техники управления машиной, механизмом.

Трудовой пост – одна из форм существования профессии; это ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная область приложения сил человека.

Условия труда – система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности.

Фрустрация (от лат. frustratio – обман, неудача) – психологическое состояние, возникает в ситуации разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности.

Функциональное состояние Я человека – это интегративная характеристика состояния человека с точки зрения эффективности выполняемой им деятельности и задействованных в ее реализации систем по критериям надежности и внутренней цены деятельности.

Харизма (греч. charisma – милость, божественный дар) – 1) исключительная одаренность; 2) приписывание личности богоданных свойств, вызывающих преклонение перед ней.

Харизматический (лидер, личность, власть) – человек, наделенный в глазах его последователей авторитетом, основанным на исключительных качествах его личности – мудрости, героизме, «святости».

Хронометраж – метод изучения затрат времени на непосредственное выполнение заданной операции путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся ее элементов.

Циклография (от греч. syklos – круг) – метод изучения движения человека путем фотографирования светящихся точек на движущихся частях тела.

Человеческий фактор – устойчивое выражение, которым обозначают психические способности человека как потенциальный и актуальный источник (причину) информационных проблем, либо

проблем управления техникой (коллизий) при использовании этим человеком современных технологий.

Чувство сопричастности к обществу – способность осознавать, понимать, испытывать положительные переживания из-за причастности к жизни общества на основе ощущений, впечатлений.

Экспертное оценивание – процедура получения оценки проблемы на основе группового мнения специалистов (экспертов). Совместное мнение обладает большей точностью, чем индивидуальное мнение каждого из специалистов.

Элита (от франц. elite – лучшее, отборное) – в социологии и политологии высший слой (или слои) социальной структуры общества, осуществляющий важные социальные и культурные функции.

Эмпатия (от греч. empatheia – сопереживание) – внерациональное познание человеком внутреннего мира других людей (вчувствование); эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого.

Эргатическая система – сложная система управления, составной элемент которой – человек-оператор.

Эргатическая функция – сложная функция управления, составной элемент которой – человек-оператор.

Эргография (от греч. ergon – работа) – графическая регистрация работы отдельной мышцы или группы мышц прибором эргографом с целью изучения процессов утомления и восстановления.

Эргометрия (от греч. ergon – работа) – метод измерения работоспособности отдельной мышцы или группы мышц и функциональных изменений в организме во время физической нагрузки, основанный на выполнении дозированной механической работы.

Эргономика (от греч. ergon – работа и nomos – закон) – комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук. Это изучение многообразной системы «человек – коллектив – машина – среда – социум – культура – природа».

Эстетика (от греч. aesthetikos – чувствующий, чувственный) – философская наука, изучающая сферу эстетического как специфические проявления ценностного отношения между человеком и миром и область художественной деятельности людей.

Эстетика техническая – изучает социально-культурные, технические и эстетические проблемы формирования гармоничной предметной среды, создаваемой средствами промышленного производства для обеспечения наилучших условий труда, быта и отдыха людей; составляет теоретическую основу дизайна.

Этический парадокс предмета психологии труда: чем больше мы изучаем субъекта труда (его принципиальную возможность к спонтанности и рефлексивности), тем в большей степени мы лишаем человека его субъектности. Можно выразиться еще более резко и образно: чем больше мы изучаем (познаем) субъекта, тем в большей степени мы лишаем его психики, т. е. превращаем в легко предсказуемый в своих действиях «стол», «стул», поскольку все за него и так уже решает психолог или руководитель, пользующийся результатами исследований и рекомендациями психолога о том, как «работать с персоналом»... Реальная картина такова, что многие руководители и «заказчики» только и ждут от психолога таких рекомендаций, с помощью которых было бы легче управлять работниками, предсказывать любые их реакции на те или иные действия начальства. Но это создает «великолепную» основу для манипуляции, хотя известно, что именно манипуляция сознанием другого человека – самый страшный «грех» для психолога.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА

Тема 1. Обзорная характеристика психологии труда

Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества. Объект, предмет, задачи психологии труда. Труд и науки о труде. Междисциплинарное и психологическое знание о человеке в труде (эргономика, инженерная психология, психофизиология труда, физиология труда, экологическая психология, акмеология, философия, экономика, социология труда, законодательство о труде, физиология, гигиена, производственная санитария, врачебно-трудовая экспертиза, педагогика трудового обучения и профессиональная педагогика, палеоантропология). Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Существенные признаки труда. Объект, пред-

мет, средства труда и средства производства, производственные отношения. Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком». Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).

Тема 2. Психологическая теория деятельности

Категория деятельности в психологии. Психологическая теория деятельности. Деятельность, сознание, личность. Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности. Структура трудовой деятельности. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия. Потребностно-мотивационный слой деятельности. Понятие «ведущая деятельность»: критерии, виды. Функциональный анализ деятельности.

Выделение функциональных подсистем: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт (по Э. Мильману). Применение структурного, процессуального и функционального анализа деятельности в психологии труда.

Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности. Классификация мотивов труда. Содержательно-структурные концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд); их достоинства, ограничения и пути использования в практике. Теория ожиданий В. Врума и проектирование способов оплаты труда, форм морального поощрения и других действенных побудителей труда. Проблема удовлетворенности трудом, проекты гуманизации труда, оценка «качества труда» в организационном проектировании. Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентаций, профессиональных интересов, смысло-жизненных ориентаций личности).

Концепция интегрального исследования индивидуальности В. С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности. Метаин-

дивидуальность и интраиндивидуальность. Онтогенез интегральной индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Способности (общие и специальные профессиональные). Способности как продукт социализации индивида в системе внутренних (в том числе и биологически детерминированных) условий. Феномен профессиональной пригодности как свойство системы «субъект – объект». Структура субъектных факторов профессиональной пригодности: гражданские качества, система отношений субъекта к данной профессиональной деятельности, дееспособность как физическое и психическое здоровье, общие и специальные способности, квалификация. Относительная и абсолютная профпригодность. Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов кооперации работников. Факт множества индивидуально-своеобразных и социально равноценных образцов построения трудовой деятельности. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Тема 4. Психология профессиональной работоспособности

Трудоспособность, дееспособность, работоспособность (актуальная и потенциальная). Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность. Задачи исследования и диагностики функциональных состояний субъекта в труде: контроль состояний субъекта труда для обеспечения надежности эргатической системы; профилактика несчастных случаев и аварий; экспертиза вариантов организации труда, рабочего места, орудий труда; профотбор, содействие профессиональной адаптации специалиста. Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность человека в труде: системы жизнеобеспечения, системы активации, системы, обеспечивающие выполнение операционально-технических трудовых функций, системы мотивационной регуляции деятельности. Внешние факторы, влияющие на работоспособность. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и внутренними ресурсами. Динамика функциональных состояний

труда. Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние вработывания, состояние оптимальной работоспособности, состояние утомления, «конечный порыв», переутомление, монотония, психическое пресыщение, поглощенность процессом труда («поток»), стресс. Различные классификации утомления. Усталость как субъективное переживание состояния утомления. Психогенная усталость. Объективные критерии степени монотонности труда, виды монотонии (сенсорная и моторная), гиподинамия, сенсорная депривация. Классификация видов труда по тяжести (как интегральной оценки степени неблагоприятного воздействия профессиональной нагрузки и условий труда на работоспособность человека). Психологические способы преодоления монотонности труда. Способы оптимизации профессиональной работоспособности. Диагностика функциональных состояний. Психологические методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

Тема 5. Человек и труд

Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Должностные обязанности и реальные эргатические функции. Трудовая функция и функция средств труда.

Перечень основных эргатических функций: функция духовного производства, функция производства упорядоченных процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Составляющие трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда). Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, абиотические и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек мысленно или практически оперирует в процессе профессиональной деятельности. Предмет труда как ориентирующий психический образ. Цели труда (объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности); цели труда как субъективные образы

желаемого будущего. Средства, орудия труда и их разновидности. Внешние объективизированные (вещественные и функциональные) и внутренние средства трудового поста. Понятие об умственных действиях. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий. Ориентировочная и исполнительная части действия. Навык и умение в трудовой деятельности. Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объективных условий труда (физических, социально-экономических, организационных) в различных трудовых процессах.

Тема 6. Методы психологии труда

Методы построения теории (методы построения простых и сложных объектов теории, методы интерпретации, номологизации, определения, верификации, доказательства, объяснения).

Эмпирико-познавательные методы:

- эксперимент в психологии труда;
- наблюдение как деятельность, методика и метод, виды наблюдения;
- опросные методы (беседа, интервью, анкета);
- метод изучения документации;
- метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок и рекордов;
- метод обобщения независимых характеристик.

Преобразующие или конструктивные методы психологии труда:

- методы обучения, развития субъекта труда, развития ПВК (тренажеры, деловые игры);
- консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с интересами определенной профессиональной группы или нескольких групп;
- методы коррекции поведения, состояний субъекта труда;
- методы реконструкции – преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда).

Методы изучения ИСД.
Метод профессиографии.

Тема 7. Психологическое профессиоведение

Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда.

Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции.

Методы профессиографии: наблюдение, опрос, анализ документации, трудовой метод, метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения, метод биографический, анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов), эксперимент, статистический метод, метод экспертных оценок, описательные и количественные оценки профессиональной деятельности.

Тема 8. Психологические основы профотбора

«Золотое правило» психологии труда. Понятие «профессионально важные качества».

Понятие профессиональной пригодности. Профессиональный отбор и профессиональное консультирование. Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда. Уровни соответствия (несоответствия) человека трудовому посту: физическая тяжесть труда, временные и пространственные ограничения, ограничения когнитивной сферы, личностные качества (идеалы, убеждения, потребности, характер и т. д.). Основные структурные компоненты

пригодности человека к работе: гражданские качества, профессиональная направленность, общая дееспособность, единичные частные специальные способности, знания, умения, навыки. Практические задачи психологии труда – комплексная профессиональная ориентация населения: информационно-профессиографическое консультирование; первичная профессиональная диагностика и консультирование; углубленная профессиональная диагностика и консультирование (идентификация и описание ПВК). Описание конкретных методов исследования психофизиологических функций и качеств: исследование свойств и функциональных состояний нервной системы; исследование свойств анализаторных систем; исследование характеристик двигательного аппарата; исследование и описание высших психических функций (мышление, память, внимание, пространственное представление).

Проблема управления трудовыми ресурсами в рамках организации, района, города, области, государства. Стабилизация кадрового состава организаций, анализ причин чрезмерной текучести кадров. Методы оценки успешности профессиональной деятельности (прямые показатели эффективности труда; тесты профессиональной подготовленности; административные акты; несчастные случаи по вине работника; самооценки эффективности труда; экспертные оценки эффективности). Требования к критериям профессиональной успешности. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

Тема 9. Проблема развития человека как субъекта труда

Человек как субъект труда. Разделение труда как повышение эффективности труда, с одной стороны, и потеря смысла труда – с другой. Экономическая, техническая и психологическая эффективность эргатической системы. Возрастное развитие человека как субъекта труда. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности форми-

рования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.).

Тема 10. Психология безопасности в труде

Роль «человеческого фактора» в происшествиях. Несчастный случай, травма, авария, катастрофа. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Концепция К. Марбе о разной подверженности людей происшествиям, ее достоинства и недостатки. Современные представления о причинах разной степени защищенности от происшествий или подверженности им. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования). Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

Тема 11. Психология профессионального самоопределения

Проблема профориентации. Психологические аспекты профориентации. Основные эмпирические феномены, обозначаемые терминами «профориентация», профконсультация»: ориентирование, ориентированность, консультирование, работа в контактных группах и на уровне незримых контактных общностей. Профессиональная ориентация молодежи и безработных. Взаимосвязь личностного и профессионального самоопределения. Типы профессиональной карьеры. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная консультация как условие профессионального самоопределения молодежи. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии. Задачи профконсультации: информационные, диагностические и воздейственно-коррекционные. Предметное, организационное, информационное, методическое оснащение рабочего места профконсультанта. Психологическая и врачебная профконсультация. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации. Точность и дальность профконсультационного прогноза.

Прослеживание профессиональных судеб консультируемых (оптантов) как способ проверки качества заключений профконсультанта.

ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар 1. Введение. Обзорная характеристика психологии труда

Вопросы:

1. Объект, предмет, методы психологии труда.
2. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда в настоящее время.
3. Существенные признаки труда. Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
4. Объект, предмет, средства труда, и средства производства, производственные отношения.
5. Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный анти-энтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 54–69.

Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышовой. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.

Семинар 2. История психологии труда

Вопросы:

1. История индустриальной психологии в России (20–30-е гг.).
2. Рефлексология В. М. Бехтерева.
3. Эргология и эрготехника В. Н. Мясищева.
4. Учение о доминанте А. А. Ухтомского.
5. Учение о личности и индивидуально-психологических различиях в работах А. Ф. Лазурского.
6. Концепция научного управления Ф. У. Тейлора и науки о труде.
7. Хотторнские эксперименты.
8. Организационное становление индустриальной психологии в США и странах Европы.

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

История советской психологии труда: тексты (20–30-е гг. XX в.). – М.: Изд-во МГУ, 1983. – С. 50–67, 76–112, 127–140.

Мюнстерберг Г. Основы психотехники. В 4 ч. Ч. 3. – СПб.: Алетей, 1996.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 15–54.

Климов Е. А. История психологии труда в России: учеб. пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.

Семинар 3. Субъект труда и его структура

Вопросы:

1. Понятие «субъект труда», существенные признаки субъекта труда. Субъект труда как главный компонент эргатической системы.

2. Показатели профессиональной деятельности субъекта труда: мотивационные и эмоционально-волевые; когнитивные; операторные и результативные. Психические регуляторы труда: образ объекта (чувственный, репрезентативный конкретный, репрезентативный отвлеченный).

3. Психические регуляторы труда: образ субъектно-объектных отношений.

4. Понятие «потребность» и потребностные состояния.

5. Понятия «эмоции», «чувства», «эмоциональные отношения».

6. Понятие «характер», «направленность личности», «мировоззрение».

7. Свойства индивидуальности субъекта труда (профессионально важные качества – свойства интегральной индивидуальности различных уровней: способности, характеристики психических процессов, темперамента, характера, личности, возрастные особенности).

8. Способности (Б. М. Теплов). Общие и специальные профессиональные способности.

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 108–152.

Семинар 4. Психологическая теория деятельности

Вопросы:

1. Категория деятельности в психологии. Деятельность, сознание, личность. Психологическая теория деятельности.

2. Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.

3. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия.

4. Понятие «мотив». Потребностно-мотивационный слой деятельности.

5. Понятие «ведущая деятельность»: критерии, виды ведущей деятельности.

6. Функциональный анализ деятельности. Выделение функциональных подсистем: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт (по Э. Мильману).

Литература

Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.

Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. – М., 1988.

Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Педагогика, 1986. – С. 50–254.

Муздыбаев К. Н. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Знание, 1993.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 69–80.

Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / под ред. А. А. Деркача. – М.: Красная площадь, 1996.

Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М., 1986.

Шадриков В. Д. Деятельность и способности. – М., 1994.

Семинар 5. Человек и труд

Вопросы:

1. Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция».
2. Понятия «средства труда», «орудия труда» и их разновидности. Внешние объективизированные (вещественные и функциональные) и внутренние средства трудового поста. Виды эргатических функций. Трудовая функция и функция средств труда.
3. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Провести общий анализ составляющих трудового поста.
4. Цели труда (объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности); цели труда как субъективные образы желаемого будущего.

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.

Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. – М.: Знание, 1986.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 153–160.

Семинар 6. Человек и труд

Вопросы:

1. Понятие об умственных действиях. Примеры умственных действий.

2. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий. Ориентировочная и исполнительная части действия.

3. Навык и умение в трудовой деятельности. Автоматизация навыка.

4. Условия труда (профессиональная среда).

5. Обзорная характеристика основных разновидностей объективных условий труда (физических, социально-экономических, организационных) в различных трудовых процессах.

6. Условия труда (профессиональная среда).

7. Характеристика основных разновидностей объективных условий труда (физических, социально-экономических, организационных) в различных трудовых процессах.

8. Занятость и безработица. Экономико-психологический анализ.

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 108–152.

Семинар 7 . Методы психологии труда

Вопросы:

1. Основные методы психологии. Их классификация (с выделением критериев классификации).

2. Эксперимент в психологии труда. Естественный и лабораторный эксперимент. Примеры.

3. Наблюдение в психологии труда. Наблюдение как деятельность, методика и метод. Виды. Примеры.

4. Опросные методы (беседа, интервью, анкета) в психологии труда. Принципы подготовки, организации и проведения беседы.

5. Метод изучения документации. Контент-анализ.

6. Метод экспертной оценки и экспертного проектирования в психологии труда.

7. Метод анализа продуктов деятельности.

8. Общая схема преобразующих или конструктивных методов психологии труда.

9. Методы обучения, развития субъекта труда. Проблемно-деловые (ПДИ) и организационно-обучающие игры (ООИ). Формирование ПВК субъекта труда на тренажерах.

10. Консультирование. Методы коррекции поведения, состояний субъекта труда.

11. Методы реконструкции – преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда).

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 480.

Семинар 8. Психологическое профессиоведение

Вопросы:

1. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы.

2. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности.

3. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические).

4. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде.

Литература

Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 80–107.

Семинар 9. Психологическое профессиоведение (продолжение)

Вопросы:

5. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда.

6. Основные методические подходы реконструкции своеобразия психических свойств профессионала: генетический метод, сравнительный анализ, метод эксперимента.

7. Характеристика основных методов профессиографии: наблюдение, опрос, анализ документации, трудовой метод, метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения, биографический метод, анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов), метод критических инцидентов (I. Flanagan), эксперимент, статистический метод, метод экспертных оценок, описательные и количественные оценки профессиональной деятельности.

8. Аналитический разбор профессиограммы «Психолог».

Литература

Климов Е. А. Психология профессионала. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 510 с.

Любимова Г. Ю. Профессиоведение: конфликтологический подход // Мир психологии. – 1997. – № 3. – С. 62–70.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 80–107.

Семинар 10. Психологические основы профотбора

Вопросы:

1. Понятие «профессионально важные качества» (ПВК).
2. Смысл «золотого правила» психологии труда.
3. Понятие профессиональной пригодности. Профессиональный отбор и профессиональное консультирование: сходство и различия.
4. Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда (Е. А. Климов).
5. Охарактеризовать уровни соответствия (несоответствия) человека трудовому посту: физическая тяжесть труда, временные и пространственные ограничения, ограничения когнитивной сферы, личностные качества (идеалы, убеждения, потребности, характер и т. д.).
6. Основные структурные компоненты пригодности человека к работе.

Семинар 11. Психологические основы профотбора (продолжение)

Вопросы:

7. Охарактеризовать направления комплексной профессиональной ориентации населения: информационно-профессиографическое консультирование; первичная профессиональная диагностика и консультирование; углубленная профессиональная диагностика и консультирование (идентификация и описание ПВК).

8. Методы исследования психофизиологических функций и качеств: исследование свойств и функциональных состояний нервной системы; исследование свойств анализаторных систем; исследование характеристик двигательного аппарата; исследование и описание высших психических функций (мышление, память, внимание, пространственное представление).

9. Проблема управления трудовыми ресурсами в рамках организации, района, города, области, государства.

10. Современные функции организации профориентационной и профконсультационной работы с молодежью.

11. От профориентации – к выбору профессиональной карьеры (готовность российской молодежи к выбору профессиональной карьеры).

Литература

Забродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 86–92.

Психологические аспекты подбора и проверки персонала / сост. Н. А. Литвинцева. – М., 1997.

Семинар 12. Классификации профессий

Вопросы:

1. Общее описание четырехъярусной классификации профессий (по Е. А. Климову).

2. Критерий «различие предметных систем»; описание особенностей типов первого яруса профессий: «человек – природа», «че-

ловек – техника и абиотическая среда», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ».

3. Критерий «признак цели». Описание групп гностических, преобразующих, изыскательных профессий.

4. Критерий третьего яруса «основные орудия и средства труда». Описание характерных особенностей профессий с преобладанием ручного, автоматического и автоматизированного труда, а также функциональных средств труда. Системное представление средств труда профессионала.

Семинар 13. Классификации профессий (продолжение)

Вопросы:

5. Критерий «условия труда». Описание профессий, характеризующихся преобладанием бытовых, «уличных», «необычных» условий труда, а также условий повышенной моральной ответственности.

6. Классификация (обзорная группировка) продуктов-произведений труда.

7. Классификация профессий по уровню интеллектуальной сложности; классификация социономических профессий; классификация артономических профессий; классификация гностических профессий; классификации профессий, применяемые для решения задач профконсультации и трудоустройства инвалидов.

8. Классификации профессий, применяемые для решения задач профессиональной психодиагностики, построенные на основе кластерного и факторного анализа, метода распознавания образов.

Литература

Климов Е. А. Как выбирать профессию? – М., 1984. – 160 с.

Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.

Климов Е. А. Психология профессионала. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 510 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 92–107.

Семинар 14. Проблема развития человека как субъекта труда

Вопросы:

1. Экономическая, техническая и психологическая эффективность эргатической системы.

2. Возрастное развитие человека как субъекта труда. Характеристики основных вариантов и фаз развития профессионала: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник.

3. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Примеры.

4. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Примеры.

Семинар 15. Проблема развития человека как субъекта труда (продолжение)

Вопросы:

5. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей.

6. Методы формирования профессиональных интересов, направленности личности и общетрудовых умений (планирование собственной деятельности, самоконтроль, саморегуляция, волевые усилия по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.).

7. Психологический анализ жизненного пути и технологии управления человеческими ресурсами (информирование, консультирование, социально-психологический тренинг, переобучение, оценка профессионализма и повышение квалификации, социальная и профессиональная адаптация и др.).

Литература

Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.

Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 108–152.

Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. – СПб., 1999.

Семинар 16. Психология безопасности в труде

Вопросы:

1. Понятия: «несчастный случай», «травма», «авария», «катастрофа».

2. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.

3. Достоинства и недостатки концепции К. Марбе. Современные представления о причинах разной степени защищенности от происшествий или подверженности им.

4. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

5. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

Литература

Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.

Котик М. А. Психология безопасности. – Таллинн, 1981.

Семинар 17. Профессиональная работоспособность

Вопросы:

1. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная).

2. Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность.

3. Задачи исследования и диагностики функциональных состояний субъекта в труде.

4. Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность человека в труде. Внешние факторы, влияющие на работоспособность. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и внутренними ресурсами.

5. Динамика функциональных состояний труда. Особые функциональные состояния в труде. Закономерности изменения работоспособности в процессе труда.

6. Диагностика функциональных состояний.

7. Психологические методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

8. Классификация видов труда по тяжести.

Литература

Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.

Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 2000. – № 3. – С. 422.

Мясищев В. Н. Работоспособность и болезни личности // Личность и неврозы. – М., 1965. – С. 17–51.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003. – С. 229–243.

Семинар 18. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности

Вопросы:

1. Классификация мотивов труда. Содержательно-структурные концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд); их достоинства, ограничения и пути использования в практике.

2. Теория ожиданий В. Врума и проектирование способов оплаты труда, форм морального поощрения и других действенных побудителей труда.

3. Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентаций, профессиональных интересов, смысложизненных ориентаций личности).

4. Концепция интегрального исследования индивидуальности В. С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности.

5. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов кооперации работников.

6. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль».

7. Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Литература

Основная:

1. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.

2. Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.

3. Забродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002.

4. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.

5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-педагог. ун-та, 1999.

6. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 510 с.

8. Климов Е. А. История психологии труда в России / Е. А. Климов, О. Н. Носкова. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 201 с.

9. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003.

10. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. – М., 1994.

Дополнительная:

11. Асеев В. Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. – М.: Экономика, 1974. – 191 с.

12. Выготский Л. С. О связи между трудовой деятельностью и интеллектуальным развитием ребенка // Хрестоматия по возрастной психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – С. 53–64.
13. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. – М.: Наука, 1970.
14. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов. – М.: Флинта; МПСИ, 2000.
15. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессий. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 207 с.
16. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 94 с.
17. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.
18. Климов Е. А. Как выбирать профессию? – М., 1984. – 160 с.
19. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
20. Котик М. А. Психология безопасности. – Таллинн, 1981. – 408 с.
21. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 187 с.
22. Леонова А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М.: Изд-во МГУ, 1993.
11. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Педагогика, 1986. – С. 50–254.
12. Носкова О. Г. История психологии труда в России (1917–1957): учеб. пособие / под ред. Е. А. Климова. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 334 с.
13. Основы психодиагностики: учеб. пособие / под ред. А. Г. Шмелева. – М.: Ростов н/Д: Феникс, 1996. – С. 6–114.
14. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышовой. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
15. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: Изд-во МГУ, 1985. – 208 с.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПО КУРСУ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ФАКУЛЬТЕТА ПСИХОЛОГИИ И МЕНЕДЖМЕНТА

1. Предмет и задачи современной психологии труда.
2. История психологии труда (И. М. Сеченов, Ф. Тейлор, Э. Мейо и т. д.).
3. Психологический анализ структуры и содержания трудовой (профессиональной) деятельности.
4. Особенности современного рынка труда.
5. Профессиография и психография.
6. Управление персоналом: отбор и подбор; прием и контракт; план развития персонала; план профессионального роста; профадаптация, переориентация, рекреация; социальные гарантии и организационные структуры.
7. ПВК. Психологический анализ субъекта труда.
8. Управление функциональным состоянием: режимы труда и отдыха, рекреация, стимулирующий и релаксирующий тренинг.
9. Функциональные состояния в трудовой деятельности и их влияние на работоспособность.
10. Системный анализ профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков).
11. Классификации утомления (Н. Д. Левитов).
12. Производственные стрессы. Психологический анализ.
13. Производственная среда: эргономический анализ.
14. Изучение трудового процесса (объект труда, предмет труда, цель труда, средства орудия труда, условия труда).
15. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
16. В. С. Мерлин. Концепция интегрального исследования индивидуальности
17. Изучение субъекта труда (мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые показатели профессиональной деятельности).
18. Принципы профессиографии (К. К. Платонов).
19. Классификация и характеристика методов психологии труда.

20. Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности в психологии труда.

21. Общие и специальные профессиональные способности. Возможности компенсации недостающих способностей.

22. Возрастные и биографические кризисы.

23. Психологические средства повышения безопасного поведения человека в трудовой деятельности.

24. Использование профессиограмм как средства изучения профессии. Классификация Е. М. Ивановой.

25. Виды функциональных состояний и уровни их изменения. Методы диагностики функциональных состояний.

26. Современные функции организации профориентационной и профконсультационной работы с молодежью.

27. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.

28. Психологический анализ жизненного пути и технологии управления человеческими ресурсами (информирование, консультирование, социально-психологический тренинг, переобучение, оценка профессионализма и повышение квалификации, социальная и профессиональная адаптация и др.).

29. Психологический анализ средств, технологий и орудий труда (психология труда, инженерная психология и эргономика в анализе рабочей среды).

30. Виды занятости и профессионализм.

31. Психологическая теория деятельности.

32. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий.

33. Современный подход к анализу профессиональных навыков.

34. Управление персоналом: анализ отношений – психологический климат, распределение ответственности и полномочий.

35. Функциональные состояния: понятие и методы исследования.

36. Производственная организация: социальные функции.

37. Занятость и безработица. Экономико-психологический анализ.

38. Опросные методы (беседы, интервью, анкеты).

39. Закономерности изменения работоспособности в процессе труда.

40. Методы диагностики и повышения профессиональной работоспособности.

41. «Личный фактор» в травматизме (концепция К. Марбе и ее критика). Склонность к риску и методы ее диагностики.

42. Психология труда, инженерная психология и эргономика в изучении и профилактике травматизма и аварийности на транспорте и в промышленности.

43. Методы исследования травматизма и аварийности в психологии труда.

44. Индивидуальный стиль трудовой деятельности (ИСД) и интегральная индивидуальность; устойчивость и изменчивость ИСД; ИСД и эффективность труда.

45. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе.

46. Нормативные кризисы профессионального развития личности.

47. Биографический метод в исследовании профессионального развития личности.

48. Профессиональные интересы, направленность личности, склонности; возможности их формирования и методы диагностики.

49. Типы профессиональных умений, обусловленные особенностями ориентировочной основы действий при их формировании.

50. Причины травматизма (М. А. Котик).

51. Функциональная структура деятельности (В. Э. Мильман).

52. Профессиональное и личностное самоопределение. Особенности и взаимосвязь.

53. Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность (В. С. Мерлин и А. В. Петровский).

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Профессиограмма – это		
А		психологическая характеристика профессии
Б		общее описание профессии
В		профессия как нечто специфическое
Г		профессия как область деятельности
2. Для чего нужны различные виды инструктажей по технике безопасности?		
А		для профилактики травматизма
Б		для повышения производительности труда
В		для улучшения качества продукции
Г		для того чтобы приобретался опыт борьбы с травматизмом
3. Какой вид профессиограмм служит для профконсультирования?		
А		информационные
Б		методические
В		ориентировочно-диагностические
Г		диагностические
4. К функциональным системам в структуре деятельности относятся (В. Э. Мильман):		
А		побудительная
Б		инструментальная
В		процессуальная
Г		контролирующая
5. Профконсультация – это		
А		обычная беседа
Б		беседа о выборе профессии
В		беседа о качествах человека
Г		беседа о качествах сочетания человека и техники
6. Индивидуальный стиль деятельности в труде		
А		зависит от темперамента
Б		зависит от сложных специальных способностей
В		зависит от опыта
Г		зависит от психологических функций

7. Предметом психологии труда является		
А		психика работника
Б		целостные структуры личности профессионала
В		психологические качества специалиста
Г		субъект труда
8. Эргономика – это		
А		наука о трудовых действиях
Б		раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции
В		комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук
Г		раздел экономики, изучающий труд на современном этапе
9. Термин «эргономика» был предложен		
А		В. Н. Мясищевым и В. М. Бехтеревым
Б		И. Н. Шпильрейном и А. К. Гастевым
В		Е. А. Климовым и О. Г. Носковой
Г		Г. Мюнстенбергом и В. Штерном
10. Что является общим методом психологии труда?		
А		наблюдение за работой профессионала
Б		лабораторный эксперимент
В		исследование и развитие субъекта труда
Г		герменевтический метод
11. В. С. Мерлин выделил основные аспекты в формировании индивидуального стиля деятельности:		
А		формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности
Б		возникновение новых связей между индивидуальными свойствами
В		возникновение новых индивидуальных свойств
Г		изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития
12. Инженерная психология исследует процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и		
А		природой
Б		человеком
В		культурой

	Г	машиной
	Д	всеми названными факторами
13. Эргономическая система включает в себя		
	А	субъекта труда – организацию – технику – условия труда
	Б	человека – коллектив – машину – среду – социум – культуру – природу
	В	человека – машину – коллектив – цивилизацию
	Г	руководителя – подчиненного – коллектив – социум
14. К функциональным подсистемам инструментальной функциональной системы относятся (В. Э. Мильман):		
	А	средства
	Б	продукт
	В	предмет
	Г	состав
15. Под объектом труда понимаются:		
	А	цель и условия труда
	Б	средство и результат труда
	В	конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
	Г	должностные инструкции работника
16. Вставьте пропущенные слова во фразе: «Каждому человеку, без какой-либо дискриминации, гарантируется...»		
	А	отпуск в 36 календарных дней
	Б	высокооплачиваемая престижная работа
	В	равная оплата за равный труд
	Г	ежегодные поездки на курорты Кавказа
17. Термин «психотехника» был предложен		
	А	К. Марксом
	Б	Г. Мюнстербергом
	В	В. Штерном
	Г	И. Н. Шпильрейном
18. Какое понятие является лишним в данном ряду?		
	А	психотехника
	Б	игротехника
	В	психология труда

	Г	эргономика
19. Главный принцип психологии труда (по Е. А. Климову) отражен		
	А	в бронзовом правиле психологии труда
	Б	в серебряном правиле психологии труда
	В	в золотом правиле психологии труда
	Г	в платиновом правиле психологии труда
20. Уровень профессионального мастерства определяется		
	А	наличием диплома о высшем образовании
	Б	наличием дополнительной специализации
	В	наличием грамот и наград
	Г	квалификацией
21. Основными составляющими понятия «трудовой пост» являются:		
	А	цель и предмет труда
	Б	средства труда и профессиональные обязанности
	В	права работника и производственная среда
	Г	заработная плата и должность
22. Внешними мотивационными факторами труда не является		
	А	фактор давления
	Б	фактор страха
	В	фактор притяжения-отталкивания
	Г	фактор инерции
23. Шадриков В. Д. Психологическая система профессиональной деятельности включает:		
	А	принятие решения
	Б	информационную основу деятельности
	В	предмет
	Г	ПВК
24. Профессионально-важные качества специалиста отражаются		
	А	в профессиограмме
	Б	в психограмме
	В	в технологической карте
	Г	в формуле профессии

25. Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности – это		
	А	наблюдение за трудовым процессом
	Б	описание трудового процесса
	В	информирование о трудовом процессе
	Г	непосредственное участие в трудовом процессе
26. Профессиональный отбор предполагает		
	А	обучение новых сотрудников
	Б	распределение должностей среди сотрудников
	В	выявление лидерских качеств у сотрудников
	Г	собеседование, тестирование, интервью
27. Профессиональный отбор кадров осуществляют		
	А	секретари-референты руководства организации
	Б	специализированная охрана организации
	В	профсоюзные деятели
	Г	менеджеры по персоналу, сотрудники кадровой службы и руководители
28. Ориентировочно-диагностические профессиограммы служат		
	А	для совершенствования эргатической системы
	Б	для информирования клиентов
	В	для выявления причин сбоев, аварий, низкой производительности труда
	Г	для расстановки кадров
29. Стадия оптации – это		
	А	овладение основными смыслами человеческой деятельности
	Б	интенсивное развитие функций самоконтроля и самоанализа
	В	стадия подготовки к жизни, труду, сознательного профессионального выбора
	Г	профессиональная подготовка к трудовой деятельности
30. Системный подход предполагает:		
	А	структурный анализ
	Б	процессуальный анализ
	В	функциональный анализ

	Г	качественный анализ
31. Критерий периодизации профессионального развития		
	А	проявление творчества в деятельности
	Б	осознанность профессиональных действий
	В	изменение ценностного отношения к самому себе и к своему труду
	Г	формирование новых способов исполнения трудовых операций
32. Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению:		
	А	профессионального кризиса
	Б	профессиональной усталости
	В	профессиональной деструкции
	Г	профессиональной изворотливости
33. Основные группы психических функциональных состояний (Н. С. Пряжников):		
	А	стресс (напряженность)
	Б	депрессия
	В	активность
	Г	утомление
34. Н. Д. Левитов выделяет в состоянии утомления следующие компоненты:		
	А	расстройство внимания
	Б	расстройство эмоциональной сферы
	В	нарушение мышления
	Г	трансформация мотивов деятельности
35. К психическим регуляторам труда Е. А. Климов относит:		
	А	образ субъекта
	Б	образ объекта
	В	образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимоотношений
	Г	результат
36. Этапы автоматизации навыков (выстроить по порядку):		
	А	этап автоматизации
	Б	синтетический

	В	предварительный
	Г	аналитический
37. К стадиям профессионального становления личности Э. Ф. Зеер не относит		
	А	профессиональное мастерство
	Б	оптацию
	В	профессионализм
	Г	аморфную оптацию
38. К биографическим кризисам Е. А. Климов относит		
	А	кризис нереализованности
	Б	кризис неудовлетворенности
	В	кризис опустошенности
	Г	кризис бесперспективности
39. Кризис середины жизни относится		
	А	к возрастным
	Б	к биографическим
	В	к профессиональным
40. Теория психологической предрасположенности к несчастным случаям К. Марбе включает положения:		
	А	существует фатальная предрасположенность некоторых людей к несчастным случаям
	Б	люди с пониженной способностью к переключению в наибольшей степени предрасположены к травматизму
	В	вероятность получения человеком травм может быть вычислена при помощи определенных статистических методов на основании числа предшествующих несчастных случаев
	Г	травматизм – в полной мере следствие организационного фактора
41. М. А. Котик выделил следующие режимы труда:		
	А	минимальный
	Б	экстремальный
	В	оптимальный
	Г	легкий
42. К функциям труда не относится		
	А	создание и потребление художественных ценностей

	Б	познавательная
	В	преобразующая
	Г	развлекательная
43. Чьи открытия в области физиологии положили основу для автоматизации навыков?		
	А	И. М. Сеченова
	Б	И. П. Павлова
	В	В. М. Бехтерева
44. К биографическим кризисам относятся:		
	А	кризис нереализованности
	Б	кризис опустошенности
	В	кризис середины жизни
	Г	кризис бесперспективности
45. Индивидуальный стиль деятельности позволяет		
	А	скомпенсировать недостающие общие способности
	Б	скомпенсировать недостающие специальные способности
	В	развить интеллектуальные способности
46. Золотое правило – это правило организации взаимосоответствия элементов системы		
	А	«человек – предмет труда – средства труда – среда»
	Б	«человек – предмет труда – среда»
	В	«человек – машина – предмет труда – внешняя среда»
47. Основные принципы системы Ф. Тейлора:		
	А	обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих
	Б	тщательный отбор на основе научно установленных признаков
	В	административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за быструю работу и т. п.)
	Г	почти равное разделение труда и ответственности между рабочим и управляющим
48. Методы исследования функциональных состояний		
	А	объективные
	Б	субъективные
	В	классические

49. К индивидуальному стилю деятельности относятся:		
А	способы умственных действий	
Б	организация внимания	
В	внешние практические способы действия	
Г	ценности	
50. Понятие «качество трудовой деятельности» ввел		
А	Н. С. Пряжников	
Б	Е. А. Милерян	
В	В. Э. Мильман	
Г	В. Д. Шадрикова	
51. С точки зрения системного подхода к процессуальному анализу относятся:		
А	законы образования целого	
Б	законы строения целого	
В	законы развития целого	
52. Гуманизация труда подразумевает:		
А	профилактика профессиональных заболеваний	
Б	самоактуализацию личности	
В	повышение мотивации	
Г	увеличение рабочего дня	
53. К группе умений, используемых для хранения и переработки информации, относятся (классификация Ю. З. Гильбуха)		
А	мнемические	
Б	аттенционные	
В	перцептивные	
Г	сенсорные	
54. В. Асеев располагает возникающие в процессе трудовой деятельности психические состояния по следующим группам:		
А	относительно устойчивые и длительные по времени состояния	
Б	временные, ситуативные, быстропроходящие состояния	
В	состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности	
Г	негативные состояния	

55. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения (Н. С. Пряжников) –		
	А	постепенное формирование у клиента внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личного)
	Б	выбор определенной профессии
	В	выстраивание профессиональной карьеры
56. Карьера (Дж. Сьюпер) – это		
	А	профессиональный рост
	Б	выстраивание профессиональной перспективы
	В	продвижение по карьерной лестнице
	Г	определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни
57. Профессиональный выбор (Е. И. Головаха) – это		
	А	выбор профессии
	Б	решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника
	В	начало трудовой деятельности
	Г	изменение жизненного пути
58. Два уровня профессионального самоопределения (Е. А. Климов):		
	А	гностический (перестройка сознания и самосознания)
	Б	эмоциональный (реальные изменения в эмоциональной сфере человека)
	В	практический (реальные изменения социального статуса человека)
	Г	поведенческий (реальные изменения в поведении человека)
59. Сущность профессионального самоопределения – это		
	А	поиск и нахождение личного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения
	Б	поиск и нахождение личного смысла в выбирае-

		мой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности
	В	нахождение смысла в самом процессе самоопределения
60. Экстремальный режим профессиональной деятельности возникает		
	А	при незначительном усложнении процесса деятельности
	Б	при значительном усложнении процесса деятельности
	В	при оптимальных условиях деятельности

КЛЮЧ К ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ ПО КУРСУ

№ вопроса	Верный ответ
1.	Б
2.	А
3.	А
4.	А, Б, Г
5.	Б
6.	Б
7.	Г
8.	В
9.	А
10.	В
11.	А, Б
12.	Г
13.	Б
14.	А, В, Г
15.	А, Б, В
16.	В
17.	Б
18.	Б
19.	В
20.	Г

№ вопроса	Верный ответ
31.	Г
32.	А, Б, В
33.	А, Г
34.	А, В, Г
35.	А, Б, В
36.	В, Г, Б, А
37.	В
38.	В
39.	А
40.	А, Б, В
41.	А, Б, В
42.	Г
43.	А
44.	А, Б, Г
45.	А
46.	А
47.	А, Б, В, Г
48.	А, Б
49.	А, Б, В
50.	Б

21.	А, Б, В
22.	Г
23.	А, Б, Г
24.	Б
25.	Б
26.	Г
27.	Г
28.	В
29.	В
30.	А, Б, В

51.	А, В
52.	А, Б
53.	А
54.	А, Б, В
55.	А
56.	Г
57.	Б
58.	А, В
59.	А
60.	Б

КРАТКИЙ ЛЕКЦИОННЫЙ КУРС

Тема 1. Обзорная характеристика психологии труда

В начале курса ответьте для себя на несколько вопросов:

1. Какую часть своей жизни трудится человек?
2. За счет чего можно продлить свою жизнь?
3. В чем смысл Вашей жизни?

Для большинства людей кажется очевидным то, что человек жив, пока его помнят, а помнят его, пока пользуются плодами его труда.

Психология труда – область психологии, изучающая психологические характеристики трудовой деятельности. Предмет исследования – психологические составляющие: процессы, состояния, свойства личности, проявляющиеся в процессе труда.

Психология труда связана с инженерной психологией и эргономикой.

Труд – это целесообразная деятельность по преобразованию окружающего мира для удовлетворения потребностей человека. Труд является одним из основных видов осознанной активности человека, которая служит средством и способом его самореализации в личной и общественной жизни, общения, познания себя и окружающего мира, развития себя как личности, самоутверждения, создания материальных и духовных ценностей и личного достатка.

Деятельность представляет собой активное взаимодействие человека с окружающим миром, в ходе которого он целенаправ-

ленно воздействует на объект и за счет этого удовлетворяет свои потребности.

Функции труда: 1) познавательная; 2) преобразующая; 3) ценностно-ориентационная; 4) коммуникативная; 5) создание и потребление художественных ценностей.

Начало XX века в мире ознаменовалось бурным ростом промышленного производства и, как следствие, желанием владельцев фабрик и заводов повышать прибыль от своих предприятий. Прежние методы и штампы поведения исчерпали все возможности роста прибыли, поэтому владельцы крупных капиталов для достижения своей цели стали искать новые пути повышения эффективности производства. Это привело к тому, что к решению этой проблемы стали привлекаться люди науки.

Первые шаги в научном изучении трудовой деятельности обычно связывают с именем Ф. Тейлора, который на рубеже XIX–XX веков проводил экспериментальные исследования простого машинного труда. На первоначальном этапе развития проблематика психологии труда входила в более широкую сферу психотехники – научного движения, содержанием которого было приложение психологии к решению практических вопросов. Термин «психотехника» был предложен в 1903 году немецким психологом В. Штерном. Основателем психотехники считается немецкий психолог Г. Мюнстенберг.

Зарождение отечественной психологии труда связано с именем И. М. Сеченова. Заинтересовавшись рефлекторной природой психических процессов, И. М. Сеченов обратился к изучению роли этих процессов (прежде всего ощущений и восприятий) в трудовых актах. Он поставил вопрос о формировании трудовых навыков («заученных движений») и впервые показал, что в процессе обучения изменяется характер регуляции (функция регулятора переходит от зрения к кинестезии). И. М. Сеченов ввел новое понятие активного отдыха как лучшего средства повышения и сохранения работоспособности.

Психология труда, возникшая на рубеже XX в., изучала различные виды профессиональной деятельности, требования деятельности к человеку, его психофизиологическим возможностям, морально-волевым качествам, необходимые профессиональные способности и навыки. Одной из важных задач психологии труда

был анализ содержания, средств и условий труда. Большое значение придавалось профилактике производственного травматизма, диагностике работоспособности и утомления, определению оптимального режима труда и др. Однако в центре внимания исследователей стояли в основном исполнительские, операционные аспекты труда, его психофизиологические характеристики. Центральной проблемой отечественной психологии труда являлось *приспособление человека* к орудиям, процессам и условиям труда. При этом адаптация работника изучалась преимущественно по линии его психофизиологических характеристик. Ценностные, смыслообразующие, мотивационные аспекты труда не исследовались.

Таким образом, психологические исследования трудовой деятельности не давали целостного представления о профессиональном становлении работников, формировании профессиональных намерений, причинах выбора или смены профессии, этапах трудовой карьеры, проблемах профессионализации и дезадаптации.

Объект психологии труда – труд.

Предмет психологии труда – психологические составляющие (характеристики) труда (субъект труда – психические процессы, состояния, свойства – как они включены и проявляются в процессе труда) [Климов, 1992].

Объектом изучения психологии труда является человек как участник процесса создания потребительных ценностей. Но человека в трудовой деятельности изучают и другие, биологические и социальные, науки: физиология трудовых процессов, гигиена труда, терапия и профилактика профессиональных заболеваний, конкретная экономика, трудовое право, охрана труда, этика, социология, теория трудового воспитания; возникновение и развитие трудовой деятельности человека составляют предмет изучения археологии и истории материальной культуры. Поэтому совершенно справедливо выдвинутое Б. Г. Ананьевым и развитое его последователями положение о необходимости комплексного изучения человека в труде [Дмитриева, 1979].

Предмет психологии труда – психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметами и орудиями труда, с физической и социальной средой [Там же].

Основные задачи [Дмитриева, 1979], стоящие перед психологией труда в **прикладных** исследованиях:

- гуманизация труда,
- повышение производительности труда.

Под гуманизацией труда понимаются профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.

Важным показателем превращения психологии труда и инженерной психологии в непосредственную производительную силу является развитие не только прикладных, но и фундаментальных исследований. Фундаментальные исследования выполняют роль своего рода постоянного стратегического резерва, обеспечивая длительное и непрерывное управляющее воздействие науки. В психологии труда и в инженерной психологии все большее внимание уделяется разработке теоретических проблем, методологическим вопросам, связанным прежде всего с системным подходом и созданием методов комплексного исследования.

Актуальные практические проблемы современной психологии труда: профессиональный психологический отбор (разработка систем которого для конкретных условий всегда представляет собой научно-практическую задачу большей или меньшей сложности), совершенствование профессиональной подготовки (и переподготовки), рационализация социальной и физической среды с учетом психологических особенностей работающих. Все эти мероприятия входят в структуру научной организации труда. Решающим условием выполнения психологией труда стоящих перед ней практических задач являются совершенствование и расширение арсенала методов, которые могут быть заимствованы и из смежных областей психологии. Это методы оценки и анализа деятельности, методы диагностики и прогнозирования способностей, методы изучения социальной структуры. **Теоретическим** фундаментом для решения прикладных задач должны служить исследования в области следующих научных проблем:

1. Изучение путей становления гармонии между человеком и его профессией. Иными словами, изучение закономерностей ста-

новления динамического равновесия системы «субъект труда – профессиональная среда».

2. Изучение структуры и динамики профессионально значимых свойств индивида и личности.

3. Изучение структуры умений и навыков, обеспечивающих решение профессиональных задач в оптимальных и экстремальных условиях, а также факторов, определяющих устойчивость и динамику этой структуры.

4. Изучение структуры трудовых установок и мотивов трудовой деятельности, закономерностей формирования и перестройки этой структуры.

5. Изучение структуры состояний человека в труде и закономерностей динамики этих состояний.

6. Изучение взаимосвязей индивидуальных свойств, отношений личности и психических состояний как фактора успешности и безопасности труда [Дмитриева, 1979].

Средство труда с точки зрения психологической науки – любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно поставленной цели. Так, средством труда педагога может быть и бывает, в частности, интонация речи – подбадривающая, требовательная и т. д. Таким образом, средства труда вовсе не обязательно бывают вещественными, но могут быть и функциональными – в том смысле, что представляют собой некоторые упорядоченные процессы, явления поведения или внутреннего мира, собственно психики. Некоторые функциональные средства являются внешними по отношению к знанию субъекта труда, а некоторые – внутренними [Дубовый, 2000].

Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком». Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Все эти вопросы полно освещены в книге [Пряжников, 2001].

Вопросы для самоконтроля.

1. Предмет психологии труда как отрасли науки. Взаимосвязь психологии труда с другими науками, изучающими человека в труде и с другими психологическими дисциплинами.

2. Объект, предмет и основные задачи психологии труда.

3. Актуальные проблемы (теоретические и практические) психологии труда.

4. Функции труда.

5. Основные этапы развития психологии труда (И. М. Сеченов, Ф. Тейлор, Э. Мейо и т. д.).

6. Что изучали психологи в рамках хотторнского эксперимента, каковы его итоги и значение для индустриальной психологии?

Тема 2. Психологическая теория деятельности

По определению А. Н. Леонтьева, деятельность представляет собой развивающуюся систему, имеющую строение, свои внутренние переходы и превращения. Деятельность каждого отдельного человека зависит от его места в обществе, от того, как она складывается в неповторимых обстоятельствах.

При выполнении деятельности существенно меняется и развивается сам ее субъект» [Забродин, 1993, с. 37].

Психологическая теория деятельности рассматривалась в рамках курса общей психологии. Для того чтобы рассматривать трудовую деятельность в рамках психологии труда необходимо вспомнить теоретические положения из общей психологии [Леонтьев, 1977].

Макроструктура деятельности (по А. Н. Леонтьеву): деятельность – мотив; действие – цель; операция – условия [Реан, Бордовская, Розум, 2002].

Трудовая деятельность – осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Компоненты трудовой деятельности: субъект труда; содержание труда; средства труда; условия труда; организация труда.

Психологическая система трудовой деятельности включает в себя: 1) мотивы; 2) цели; 3) программу; 4) информационную основу деятельности (ИОД); 5) процесс принятия решения; 6) психомоторные процессы рабочие действия; 7) профессионально важные качества (ПВК).

Для правильного решения практических задач чрезвычайно важно положение, выдвинутое Б. Г. Ананьевым в 1960 г. Он рассматривает в качестве предпосылок успешности какой-либо деятельности не просто сумму необходимых свойств, а определенную

структуру способностей и одаренности, и «функциональный» состав: различное сочетание в нем сенсомоторных, мнемических, логических, эмоционально-волевых и других компонентов, неравномерно и своеобразно развивающихся в различных видах деятельности. При изучении этой структуры следует исходить из функционального состава той или иной деятельности. Тем самым идущее от психотехники поэлементное сопоставление профессионально значимых свойств и характеристик деятельности заменяется задачей соотнесения структур.

Методику *системного анализа профессиональной деятельности* предложил В. Д. Шадриков. Она опирается на методологию **системного** подхода и предполагает анализ деятельности на нескольких уровнях:

1) *лично-мотивационный* анализ предполагает изучение системы потребностей личности, с одной стороны, и возможностей удовлетворения этих потребностей, заложенных в особенностях профессии, – с другой. Степенью взаимосоответствия этих двух аспектов определяется уровень мотивации трудового поведения;

2) *компонентно-целевой* анализ вскрывает цель и значение каждого действия, каждой операции в общей структуре трудовой деятельности. На уровне компонентного анализа деятельности необходимо рассматривать не только ее внешнюю (действенную) сторону, но и внутреннюю, связанную с реализацией психических свойств работника и психических процессов, участвующих в выполнении действий. Изучению подлежат также предмет и орудия труда в плане обусловленности действий их свойствами;

3) *структурно-функциональный* анализ изучает принципы организации и механизмы взаимодействия отдельных действий в целостной структуре деятельности. При этом вскрываются *связи* между отдельными подструктурами деятельности (действиями), *значимость* установленных связей и *вес* структурных компонентов деятельности. В его основе рассмотрения лежит принцип анализа деятельности «по единицам» (Л. С. Выготский), при котором та или иная реальность разлагается на единицы, содержащие в себе основные свойства, присущие этой реальности как целому. Взаимосвязи между единицами деятельности подвижны, в зависимости от места отражения объекта в структуре деятельности изменяются

содержания психического отражения, уровень отражения и вид регуляции деятельности (произвольная / непроизвольная);

4) *информационный* анализ деятельности выявляет те признаки, ориентируясь на которые, работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. д.;

5) *психофизиологический* уровень анализа деятельности означает изучение физиологических систем, опосредствующих деятельность. При этом придается большое значение анализу активационных и информационно-энергетических процессов;

6) *индивидуально-психологический* анализ предполагает изучение субъекта деятельности, личности работника во всем многообразии ее свойств.

Деятельность рассматривается также в единстве ее компонентов: мотивационно-ценностных, когнитивно-информационных, исполнительных (операционно-действенных).

Принципы системного подхода. Системный подход исходит, прежде всего, из качественного анализа целостных объектов.

Общеметодологические процедуры системного подхода реализуются в изучении:

– законов строения целого;	– структурный анализ
– законов образования целого;	} принцип развития (процессуальный анализ)
– законов развития целого;	
– законов функционирования целого;	} функциональный анализ
– отношений явления (системы) с родовой системой, другими системами, средой	

Процессуальная характеристика деятельности

1. Побудительно-мотивационная фаза. Возникновение потребности. Поиск предмета. Определенное отношение к потребности (мотив). Возникновение эмоционального отношения к ситуации.

2. Аналитико-синтетическая фаза. Анализ средств и построение алгоритма деятельности (ориентировочный этап).

3. Исполнительная фаза. Реализация деятельности. Когнитивные действия (познавательный компонент): что нужно делать – знать, помнить, мысленно представить, придумать, заметить, сравнить, различить, оценить, принять решение. Уровень исполнительных действий, движений. Уровень социального взаимодействия: установить контакт, передать информацию, сообщение и т. д.). Контроль за результатом и самоконтроль.

Суть функционального анализа (ФА):

1. Выявление набора основных функций системы. В деятельности как системе действия представляют собой функции, т. е. рассматриваются с т. з. их функции в общей структуре деятельности.

2. Каждое действие представляет собой в свою очередь функциональную систему, в состав которой входит ряд подсистем.

ФА, таким образом, – это анализ подсистем с точки зрения способности выполнять свои функции.

Функциональная структура деятельности [Мильман, 1991]:

Функциональные системы	Функциональные подсистемы
Побудительная функциональная система	Потребность
	Мотив
	Объект
	Цель
Инструментальная функциональная система	Предмет
	Условия среды (лимитирующие систему)
	Средства
	Состав
Контролирующая функциональная система	Контроль
	Оценка
	Продукт

Условия среды – факторы, которые влияют на систему.

Средства – условия среды, которыми я манипулирую.

Состав деятельности – средства, которые непосредственно воплощены в деятельности.

Контроль – отслеживание совпадения предмета с моим представлением о продукте.

Оценка – сличение продукта с целью.

Продукт – воплощенная цель, видоизмененный предмет.

В результате сочетания всех перечисленных уровней описания деятельности она предстает как многоуровневое полиструктурное образование. При этом системный анализ требует рассматривать любое явление *в развитии*, что по отношению к профессиональной деятельности выступает, в частности, как требование изучения процесса овладения деятельностью, становления профессионального мастерства. Изменяются механизмы, обеспечивающие движения самой деятельности – надситуативная активность, определяющая саморазвитие деятельность и возникновение ее новых форм, и установка, обуславливающая устойчивый характер целенаправленной деятельности в условиях постоянно изменяющейся действительности.

Дальнейшая разработка методов системного анализа деятельности требует конкретизации приемов выявления существенных связей изучаемых структур и их динамики. В качестве одного из таких приемов В. Д. Шадриков использует регистрацию психологических свойств, синхронно проявляющихся и воздействующих друг на друга при совершении того или иного действия в ходе осуществления анализируемой технологической операции. В результате строится матрица связей, которую можно выразить графически в виде структуры профессионально-важных свойств работника. Аналогичная структурограмма может быть построена на основе корреляционной матрицы [Дмитриева, 1979].

Выявление взаимосвязей имеет большое значение для решения ряда практических задач. Свойствам, имеющим большее количество связей, при рационализации процесса профессиональной подготовки естественно уделяется и большее внимание, так как развитие этих свойств положительно сказывается на ряде других функций. Свойства, между которыми существует отрицательная корреляция, не должны объединяться в едином процессе тренировки.

Учет структуры профессионально значимых свойств при разработке системы профессионального отбора позволит повысить достоверность прогноза и сделать процедуру отбора более экономичной.

Таким образом, изучение профессиональной деятельности может проводиться в двух планах. Первый план – описательный – имеет своей целью составление профессиограммы, описывающей

основные характеристики профессиональной среды и требования, предъявляемые данной профессией к психике человека. Второй план предполагает углубленный психологический анализ взаимосвязей внутри компонентов «субъект труда» и «профессиональная среда» и оценку структурного соответствия этих компонентов системы «человек – профессия».

Е. А. Милерян для оценки работы операторов вводит *понятие «качество трудовой деятельности»*, которое характеризуется надежностью, эффективностью, разносторонностью, гибкостью и темпом работы. При этом надежность может быть выражена стабильностью оптимального уровня работоспособности в экстремальных условиях труда, за которой стоит способность работника к экономной трате сил и распределению их во времени. Гибкость проявляется в способности человека своевременно изменять стратегию или способ осуществления действий в соответствии с изменениями условий труда. Показателем гибкости может служить время или скорость смены стратегий в ответ на изменение ситуации. Под разносторонностью понимается общее количество вариантов стратегий, приемов и способов осуществления действий, каждый из которых ведет к достижению поставленной цели труда. Основным показателем разносторонности работы Е. А. Милерян считает процентное отношение обнаруженных оператором решений задач к максимально возможному количеству вариантов решений.

«Общая оценка качества труда оператора может быть осуществлена путем нахождения среднеарифметических оценок, произведенных по всем параметрам. В дальнейшем не исключена возможность путем использования аппарата факторного анализа установить определенные веса для каждого из этих параметров с тем, чтобы эти веса ввести в формулу оценки качества в виде поправочных коэффициентов» [Пряжников, 2003, с. 38–41]. Чем сложнее деятельность, тем больше показателей используется для ее оценки.

Наличие противоречий между возможностями человека и его интересами и отношениями личности – необходимое условие развития способностей. Поэтому полное отсутствие таких противоречий обуславливает статичность способностей. Преодоление этого противоречия может осуществляться различными путями. Во-

первых, при высоком уровне мотивации недостаточно выраженное профессионально значимое свойство может быть развито настолько, насколько это необходимо для успешного выполнения деятельности. Второй путь становления гармонии между человеком и его профессией – компенсация недостаточно выраженного свойства или комплекса свойств другим свойством (комплексом). Одни и те же профессиональные задачи могут выполняться с помощью различных сочетаний свойств. Совокупность приемов и способов деятельности, обусловленная определенными свойствами личности и сложившаяся как средство приспособления к объективным требованиям, получила в психологии название индивидуального стиля деятельности.

Вопросы для самоконтроля.

1. Категория деятельности в психологии. Деятельность, сознание, личность. Психологическая теория деятельности.

2. Макроструктура деятельности по А. Н. Леонтьеву. Понятие «мотив». Потребностно-мотивационный слой деятельности.

3. Понятие «ведущая деятельность»: критерии, виды ведущей деятельности.

4. Определение трудовой деятельности. Психологическая система трудовой деятельности. Системный анализ профессиональной деятельности В. Д. Шадрикова.

5. Суть процессуального анализа деятельности.

6. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.

7. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия.

8. Функциональный анализ деятельности. Выделение функциональных подсистем: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт (по Э. Мильману).

Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Одна из классификаций мотивов изложена в книге А. А. Реан [Реан, 2001]. Классификация включает в себя мотивы: внутренний, внешне положительный и внешне отрицательный.

Содержательно-структурные концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд); их достоинства, ограничения и пути использования в практике. Широкое распространение в зарубежной психологии получила теория мотивации А. Маслоу. Он выделяет пять уровней потребностей человека: 1) основные физиологические потребности; 2) потребность в безопасности; 3) потребности в любви и социальной активности; 4) потребности в уважении и самоуважении; 5) потребность в самореализации. Лишь после того, как удовлетворены потребности одного уровня, человек стремится к удовлетворению потребностей другого, более высокого уровня. Маслоу считает, что потребности в самореализации собственных возможностей, постоянном самосовершенствовании, творчестве в широком смысле слова доминируют у немногих людей, так как большинство занято изнурительной борьбой за удовлетворение других, основных, потребностей. А. Л. Свенцицкий, позитивно излагая идею иерархии мотивов, критикует Маслоу лишь за то, что тот считает эту иерархию универсальной, применимой к любому обществу.

Последователь Маслоу Ф. Герцберг показал, что факторы, которые вызывают удовлетворенность работой, отличаются от факторов, вызывающих неудовлетворенность ею. Этот вывод был подтвержден другими исследователями. С потребностями избегать страданий, неудобств, дискомфорта Герцберг связывает факторы трудовой деятельности, которые он называет факторами «сохранения» (это надзор, линия поведения администрации, межличностные отношения, устойчивость работы, заработок и т. п.). Их благоприятное состояние приводит к уничтожению чувства неудовлетворения (чаще временному). Со стремлением человека к самоактуализации связаны факторы – «мотиваторы» реального переживания удовлетворения: достижения в работе, признание другими этих достижений, ответственность, продвижение, возможность роста.

Ф. Херцберг заключил, что одна группа факторов постоянно связана с удовлетворенностью работой, а другая – с неудовлетворенностью. Факторы «внутренние», проистекающие из характера работы, такие как трудовые достижения, признание, содержание труда, ответственность и продвижение, оказались связанными с удовлетворенностью работой. С другой стороны, неудовлетворен-

ные работой лица отмечали «внешние» факторы – политику компании и практику деятельности администрации, надзор, взаимоотношения, условия труда и заработную плату. Первую группу факторов Херцберг назвал мотивационными, вторую – гигиеническими.

Полученные данные показывают, по мнению Херцберга, что противоположностью удовлетворенности является не неудовлетворенность, как традиционно считалось ранее. Устранение факторов, влияющих на неудовлетворенность работой, совсем не обязательно ведет к удовлетворенности работой. Таким образом, Херцберг пришел к выводу о наличии двух различных континуумов: один – от удовлетворенности до отсутствия удовлетворенности, другой – от неудовлетворенности до отсутствия неудовлетворенности.

По теории Д. Макклелланда, мотивация каждого индивида порождена тремя следующими главными потребностями: 1) потребностью в достижении (стремление к превосходству, к достижению определенной цели); 2) потребностью во власти (стремление влиять на других, заставить их вести себя соответствующим образом); 3) потребностью в аффилиации (стремление к дружеским и тесным межличностным отношениям). Любой человек, по мнению ученого, имеет три потребности, но у каждого индивида они выражены в разной степени [Свенцицкий, 1999].

Общеизвестно, что участие членов организации в принятии решений позитивным образом влияет на их мотивацию и удовлетворенность работой. Удовлетворенность трудом определяется психологами различным образом: как отношение личности, оценка, установка или сочетание ряда взаимосвязанных установок, чувство, эмоциональное состояние, мотив [Там же].

Высокий уровень удовлетворенности работой членов организации приводит к высокому уровню их продуктивности. Это положение было основано на данных проведенных в США экспериментов (1924–1932 гг.). Однако вывод о позитивной связи продуктивности и удовлетворенности был поколеблен в середине 1950-х годов. На разноречивость этих связей впервые обратили внимание А. Брейфилд и У. Крокетт. Они пришли к заключению, что удовлетворенность работников не обязательно влечет за собой сильную мотивацию к эффективному выполнению их ролей в ор-

ганизации и что продукция может быть лишь отдаленно связана со многими из целей индустриального рабочего. В появившихся позднее обзорах Ф. Херцберга с сотрудниками и В. Врума отмечалось наличие положительной связи между удовлетворенностью работой и ее продуктивностью в одних случаях, отсутствие такой связи в других случаях и, наконец, в некоторых случаях – даже наличие отрицательной связи.

В отечественных исследованиях удовлетворенность трудом на эмпирическом уровне выявляется посредством субъективных оценок, даваемых работником различным сторонам рабочей ситуации, степени удовлетворенности своей работой и специальностью. Понятие «рабочая ситуация» включает в себя содержание работы самой по себе, а также факторы окружающей среды, в пределах которой функционирует личность как работник. Наши исследователи чаще всего обращаются к выявлению уровня общей удовлетворенности работой.

Индивидуальный стиль деятельности. Понятие «индивидуальный стиль» включает в себя не только внешние практические способы действия. К индивидуальному стилю относятся также способы и приемы организации психической деятельности, например способы умственных действий, организации внимания и т. п. Широко известен факт, что, как правило, программа профессиональной подготовки не обеспечивает формирования некоторых важных качеств, необходимых специалисту. Некоторые из них потом приобретаются в процессе накопления опыта работы, некоторые становятся приобретением немногих. В результате даже среди рабочих одной квалификации, среди операторов, выполняющих одни обязанности, возможны весьма существенные различия. Эти качества проявляются в процессе труда в комплексной характеристике, которую можно определить как индивидуальный стиль деятельности.

Концепция интегрального исследования индивидуальности В. С. Мерлина [Мерлин, 1986]. Уровни исследования индивидуальности. Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность.

В последние годы все большее внимание исследователей привлекает проблема метаиндивидуальности, т. е. тех особенностей личности, которые проявляются во внешних по отношению к ней системах – в других индивидуальностях или в социальных группах

(Б. А. Вяткин, Л. Я. Дорфман, В. С. Мерлин, А. В. Петровский и др.).

Метаиндивидуальность выступает важнейшим феноменом продолжения жизни человека в делах, поступках других людей, во всем том, что успел оставить человек в жизни. Все это показывает исключительное значение метаиндивидуальности в становлении будущих специалистов. Решение этой проблемы оказывается актуальным применительно к студенчеству, которое является представителем интеллигенции, особой социальной группы, руководствующейся нормами общечеловеческой морали и нравственности.

Метаиндивидуальность получила развитие в отечественной психологии, прежде всего в трудах В. С. Мерлина и А. В. Петровского. Результаты исследования по мета- и интраиндивидуальности в лаборатории В. С. Мерлина свидетельствуют о многозначной связи между социальными характеристиками (социальным статусом) и интраиндивидуальными свойствами (психодинамической тревожностью, экстравертированностью, тревожностью ожиданий при общении и т. д.) человека как субъекта жизнедеятельности.

Идеи Л. С. Выготского и В. М. Бехтерева о продолженности личности, изменяющей своим существованием других, стали ориентиром для исследования интегральной индивидуальности, и в частности метаиндивидуальности, как в теоретическом, так и в эмпирическом направлении.

Психологические характеристики метаиндивидуального мира и его особенности представлены Л. Я. Дорфманом. Различия между важными понятиями метаиндивидуального пространства даны в работе Б. А. Вяткина; смысл «значимого другого» с практической точки зрения раскрывается в работах И. Г. Дубова; особенности метаиндивидуальности в разных сферах деятельности исследованы Е. А. Хорошиловой; субъективная значимость другого человека представлена в исследовании Т. А. Мантовой; конфликтность как метаиндивидуальная характеристика, изменяющая своим существованием других, раскрыта в трудах Т. Н. Марголиной и др.

Метаиндивидуальность как проблема инобытия отражена в концепциях превращенных форм М. К. Мамардашвили; личностных вкладов и отраженной субъектности А. В. Петровского и В. А. Петровского; личности и смыслообразующей функции искусства

Д. А. Леонтьева; экзистенциального анализа В. Франкла; трансактуализации С. Дудек, М. Коула; трансперсональной психологии С. Грофа. Исследование человеческого инобытия в русле столь разных направлений и традиций свидетельствует об актуальности проблемы существования человека в иных носителях. Изучение этой проблемы с различных позиций говорит о многоплановости и многомерности инобытия как такового.

Интраиндивидуальность человека – это совокупность внутренних условий, синтез низших и высших специфических свойств, выполняющих в деятельности определенную приспособительную функцию. Определяется полной историей индивидуальных качеств. В психологической науке понятие интегральной индивидуальности или «совокупности внутренних условий» восходит к научным работам С. Л. Рубинштейна. Если он трактовал индивидуальность с позиции принципа аддитивности (совокупности, набора или симптомо-комплекса свойств), то В. С. Мерлин, опираясь на положения теории систем, первым стал широко употреблять понятие «интегральная индивидуальность». Он рассматривал ее как большую саморегулирующуюся и самоорганизующуюся систему, состоящую из разнопорядковых подсистем действительности. Главным в теории интегральной индивидуальности В. С. Мерлин считал поиск путей гармонизации разноуровневых свойств индивидуальности. На основе значительного экспериментального материала, полученного под его руководством, он пришел к выводу о том, что системообразующую функцию в согласовании разноуровневых свойств интегральной индивидуальности выполняет индивидуальный стиль деятельности.

Способности как продукт социализации индивида в системе внутренних (в том числе и биологически детерминированных) условий. Феномен профессиональной пригодности как свойство системы «субъект – объект». Структура субъектных факторов профессиональной пригодности: гражданские качества, система отношений субъекта к данной профессиональной деятельности, дееспособность как физическое и психическое здоровье, общие и специальные способности, квалификация. Относительная и абсолютная профпригодность. Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов кооперации работников. Факт множества индивидуально-своеобразных и социально равноцен-

ных образцов построения трудовой деятельности. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Вопросы для самоконтроля.

1. Что такое мотивация?
2. Дайте характеристику сущности концепций трудовой мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда.
3. Дайте определение удовлетворенности трудом.
4. Что такое индивидуальный стиль деятельности?
5. Что такое способности? Как можно скомпенсировать недостающие способности?
6. Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность (В. С. Мерлина и А. В. Петровского).

Тема 4. Психология профессиональной работоспособности

Психические состояния – это временные изменения в психике человека, происходящие под влиянием внешних и внутренних противоречий, с их изменением меняется эффективность поведения и деятельности человека, уровень работоспособности, проявляется в поддержании заданного уровня деятельности в течение определенного времени и является одной из важнейших характеристик трудовой деятельности человека. Выделяются две основные группы психических функциональных состояний: стресс (напряженность) и утомление [Пряжников, 2001, с. 229–243]. Классификация состояний широко освещена в [Дмитриева, 1979, гл. 7]. Изменения функционального состояния организма в процессе деятельности называют фазами работоспособности [Дубовый, 2000]. В практической психологии труда выделяются следующие фазы: предрабочее состояние, вработываемость, устойчивый период работоспособности, утомление и восстановление функций. Работоспособность обуславливается целым рядом факторов, которые можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние. К внешним факторам относятся – информационная структура сигналов (количество и форма предъявления

информации), характеристика рабочей среды (удобство рабочего места, освещенность, температура и т. д.). Важнейшими внутренними факторами, влияющими на работоспособность оператора, являются уровень подготовки и тренированности, эмоциональная устойчивость, типологические особенности высшей нервной деятельности и другие индивидуальные свойства его личности.

С психологической точки зрения утомление рассматривается как особое, своеобразно переживаемое психическое состояние. Н. Д. Левитов выделяет в состоянии утомления следующие компоненты 1) чувство слабосилия, 2) расстройство внимания, 3) расстройство сенсорных процессов, 4) нарушение двигательных действий, 5) нарушение памяти, 6) нарушение мышления, 7) трансформация мотивов деятельности, 8) ослабление воли, 9) сонливость.

Выделяют три степени усталости:

– первая характеризуется относительно слабым чувством усталости, вялости, сонливости и т. д. Человек может еще продержаться усилием воли;

– вторая проявляется в основном в ухудшении правильности, а не скорости выполняемых действий. Она не может быть полностью компенсирована стимуляцией и волевым усилием;

– третья характеризуется острым переживанием утомления, которое легко может перейти в хроническое.

В. Асеев располагает возникающие в процессе трудовой деятельности психические состояния по следующим группам:

1. *Относительно устойчивые и длительные по времени состояния.* Такие состояния определяют отношение человека к данному конкретному производству и конкретному виду труда. Эти состояния (удовлетворенности или неудовлетворенности работой, заинтересованности трудом или безразличия к нему и т. п.) отражают общий психологический настрой коллектива.

2. *Временные, ситуативные, быстропроходящие состояния.* Возникают под влиянием разного рода неполадок в производственном процессе или во взаимоотношениях рабочих.

3. *Состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности.* Таких состояний много: предрасположение к работе, пониженная готовность к ней, вработывание, повышенная работоспособность, утомление, конечный порыв и т. д. Сюда же Асеев

относит психические состояния, вызванные содержанием и характером работы (операции): скука, сонливость, апатия, повышенная активность и т. п.

По признаку преобладания одной из сторон психики различают состояния эмоциональные, волевые (например, состояние волевого усилия); состояния, в которых доминируют процессы восприятия и ощущения (состояние живого созерцания); состояния внимания (рассеянность, сосредоточенность); состояния, для которых характерна мыслительная активность (задумчивость, вдохновение, озарение) и т. д. [Пряжников, 2003].

Наиболее важна для психологии труда классификация состояний по уровню напряжения, так как именно этот признак наиболее существен с точки зрения влияния состояния на эффективность деятельности. Умеренное напряжение – нормальное рабочее состояние, возникающее под мобилизующим влиянием трудовой деятельности. Это состояние психической активности – необходимое условие успешного выполнения действий. Оно сопровождается умеренным изменением физиологических реакций организма, проявляется в хорошем самочувствии, стабильном и уверенном выполнении действий.

Умеренное напряжение соответствует работе в оптимальном режиме. Повышенное напряжение сопровождает деятельность, протекающую в экстремальных условиях.

Оптимальный режим работы осуществляется в комфортных условиях, при нормальной работе технических устройств. Обстановка является привычной, рабочие действия осуществляются в строго определенном порядке, мышление носит алгоритмический характер [Дмитриева, 1979].

Задачами исследования и диагностики функциональных состояний субъекта в труде являются: контроль состояний субъекта труда для обеспечения надежности эргатической системы; профилактика несчастных случаев и аварий; экспертиза вариантов организации труда, рабочего места, орудий труда; профотбор, содействие профессиональной адаптации специалиста.

Функциональная система – замкнутое физиологическое образование с непрерывной обратной информацией об успешности данного приспособительного действия. Функциональная система имеет следующие узловые механизмы: А – афферентный синтез; ОА –

обстановочная афферентация; ПА – пусковая афферентация; Б – принятие решения; В – формирование акцептора результата действия и афферентной программы самого действия; Г–Д – получение результатов действия и формирования обратной афферентации для сличения полученных результатов с запрограммированным.

А. Афферентный синтез (афферентация – постоянный поток нервных импульсов, поступающих в ЦНС от органов чувств, воспринимающих информацию от внешних раздражителей или от внутренних органов). Здесь проходит обработка наиболее важной информации для принятия решения. Главная роль в афферентном синтезе принадлежит мотивационному возбуждению, т. е. информации, отражающей в данный момент потребность организма. Только после афферентного синтеза рождается намерение к действию.

Б. Принятие решения с одновременным формированием акцептора результата действия.

В. Формирование программы действия.

Г. Реализация принятого решения в виде поведенческого акта.

Д. Сличение с помощью обратной афферентации параметров результата совершенного действия с параметрами, отраженными в акцепторе результатов действия.

В процессе осуществления этого акта происходит обработка всей информации, поступающей в органы чувств от различных рецепторов. В него включается: мотивационное возбуждение, отражающее доминирующую в данный момент потребность; обстановочная афферентация, способствующая удовлетворению потребности; извлечение из памяти результатов прошлого опыта и так называемый пусковой стимул. Мотивационное возбуждение играет решающую роль в формировании цели (или задачи) действия.

Функциональная система организует и регулирует функционирование всех органов тела, подчиняя их основной задаче деятельности. Наряду с этим во всех функциях организма так или иначе проявляются все ее свойства. Поэтому регистрация, например, изменения пульса, артериального давления, дыхания, мышечного напряжения и т. д. дает ценные сведения для понимания психологических особенностей деятельности и ее нейрофизиологических основ. Эти показатели чрезвычайно важны и должны быть учтены

при проведении инженерно-психологического исследования. Теория функциональной системы открывает новые пути в изучении нейрофизиологических основ психических процессов. Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность человека в труде: системы жизнеобеспечения, системы активации, системы, обеспечивающие выполнение операционально-технических трудовых функций, системы мотивационной регуляции деятельности. Внешние факторы, влияющие на работоспособность. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и внутренними ресурсами. Динамика функциональных состояний труда. Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние вработывания, состояние оптимальной работоспособности, состояние утомления, «конечный порыв», переутомление, монотония, психическое пресыщение, поглощенность процессом труда («поток»), стресс. Различные классификации утомления. Усталость как субъективное переживание состояния утомления. Психогенная усталость. Объективные критерии степени монотонности труда, виды монотонии (сенсорная и моторная), гиподинамия, сенсорная депривация. Классификация видов труда по тяжести (как интегральной оценки степени неблагоприятного воздействия профессиональной нагрузки и условий труда на работоспособность человека). Психологические способы преодоления монотонности труда. Способы оптимизации профессиональной работоспособности. Диагностика функциональных состояний (объективные и субъективные методы). Психологические методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

Вопросы для самоконтроля.

1. Дайте определение понятий: «функциональное состояние человека в труде», «работоспособность (актуальная и потенциальная)», «трудоспособность», «утомление», «переутомление», «усталость».

2. Что такое афферентный синтез?

3. Какие задачи практики предполагают изучение и оценку функциональных состояний субъекта труда? Какие существуют методы диагностики функциональных состояний?

4. Назовите типичные стадии динамики работоспособности в течение рабочей смены. Как изменяются психические процессы, функции сознания, мотивация субъекта труда при утомлении?

5. Перечислите виды неблагоприятных функциональных состояний субъекта труда.

6. Каковы причины развития профессионального стресса и утомления? Что такое «эмоциональное выгорание»?

7. Назовите объективные критерии степени монотонности труда. Каковы психологические способы преодоления монотонности труда в промышленности?

8. Перечислите методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.

Тема 5. Человек и труд

Согласно Е. А. Климову, признаки человека как субъекта труда возникают в результате контакта *конфликтующих реальностей* двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств *индивидуальности* человека. С другой – свойства его *среды* (макросоциальной: культурной, социально-исторической; микросоциальной: контактной среды, информационной, предметно-производственной).

Структура субъекта труда:

- уровни изучения субъекта труда (уровень «отдельной деятельности» как целостного цикла (этапа) трудовой деятельности, уровень психологических действий и операций, уровень психических функций и процессов);

- показатели профессиональной деятельности субъекта труда: мотивационные и эмоционально-волевые; когнитивные; операторные;

- внутренние условия и средства деятельности субъекта труда: 1) психические регуляторы труда (см. ниже); 2) функциональные состояния профессионала в труде (работоспособность, психические состояния в труде); 3) свойства индивидуальности субъекта труда (ПВК – свойства интегральной индивидуальности различных уровней: способности, свойства психических процессов, темперамента, характера, личности...). Уровень индивидуального стиля деятельности.

К психическим регуляторам труда Е. А. Климов относит:

1) образ объекта (предмета труда, внешних средств, условий и проявлений деятельности): а) чувственный образ (сенсорный, перцептивный); б) репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения); в) репрезентативный отвлеченный образ (понятия, системы понятий, схемы, алгоритм действий);

2) образ субъекта: а) актуальный «Я-образ» (знание о своем функциональном состоянии в данный момент, о своем месте в системе межличностных взаимоотношений, своих возможностях, ограничениях); б) обобщенный «Я-образ» («Я-концепция» – я в прошлом, настоящем, будущем; я как представитель профессиональной общности; я как индивидуальность);

3) образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимоотношений: а) потребностные состояния, потребности; б) эмоции, чувства, эмоциональные отношения; в) характер; г) направленность личности, мировоззрение.

Эргатическая система – это взаимодействие субъекта и объекта труда, а в более развернутом виде – это система «человек – машина – среда – социум – культура – природа». Сама эргатическая функция определяется как «любое уменьшение неопределенности связи элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемыми с точки зрения тех целей, ради которых эта система создана, т. е. это любая трудовая функция (функция эргатической системы)». Субъект труда является сточки зрения психологии труда главным компонентом эргатической системы.

Основными эргатическими функциями являются: функция духовного производства, функция производства упорядоченных процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства.

Главным компонентом эргатической системы является субъект труда. Субъект труда предполагает выделение и описание следующих характеристик: 1) объективные характеристики субъекта труда (здоровье, стаж, образование, успешность работы); 2) социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности); 3) про-

фессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату); 4) операторная психологическая структура «отдельной» деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции); 5) эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда).

Профессия – социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития. Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала.

Под трудовым постом понимается ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированная область приложения сил человека, рассчитанных на создание чего-либо ценного для общества – материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов. Трудовой пост – это не то, что можно «очертить конкретно», но некоторое социально фиксированное многомерное разно- и многопризнаковое системное образование, основные составляющие которого:

- заданные цели, представления о результатах труда;
- заданный предмет (не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности и любая система – биологическая, знаковая и т. п.);
- система средств труда (в зависимости от предмета труда они существенно различны);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав работника (на справедливую оплату труда, условия труда и т. п.);
- производственная система (предметные, информационные, социальные условия).

Это не части, а подсистемы трудового поста. Дело в том, что более или менее элементарные части его могут входить в различ-

ные подсистемы. Составляющими трудового поста являются: объект, предмет, цели, средства, условия труда [Дубовый, 2000]. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, абиотические и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек мысленно или практически оперирует в процессе профессиональной деятельности. Предмет труда как ориентирующий психический образ. Цели труда (объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности); цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их разновидности. Внешние объективизированные (вещественные и функциональные) и внутренние средства трудового поста [Пряжников, 2003, гл. 4.2; Дубовый, 2000].

Процесс формирования умственных действий, в соответствии с концепцией П. Я. Гальперина, имеет следующие этапы.

Первый этап характеризуется формированием ориентировочной основы будущего действия. Основным моментом данного этапа является ознакомление на практике с составом будущего действия, а также с требованиями, которым в конечном итоге оно (действие) должно соответствовать.

Второй этап формирования умственного действия связан с его практическим освоением, которое осуществляется с использованием предметов.

Третий этап связан с продолжением освоения заданного действия, но уже без опоры на реальные предметы. На данном этапе происходит перенесение действия из внешнего, наглядно-образного плана во внутренний план. Главной особенностью данного этапа является использование внешней (громкой) речи в качестве заменителя манипулирования с реальными предметами. П. Я. Гальперин считал, что перенос действия в речевой план означает прежде всего речевое выполнение определенного предметного действия, а не его озвучивание.

На *четвертом этапе* освоения умственного действия происходит отказ от внешней речи. Осуществляется перенос внешнеречевого выполнения действия целиком во внутреннюю речь. Кон-

кретное действие выполняется «про себя». На пятом этапе действие выполняется полностью во внутреннем плане, с соответствующими сокращениями и преобразованиями, с последующим уходом выполнения данного действия из сферы сознания (то есть постоянного контроля над его выполнением) в сферу интеллектуальных умений и навыков. Развитие мышления ребенка оказывает влияние не только на одновременное развитие его речи, но и обуславливает развитие других психических познавательных процессов, в том числе и развитие представления.

Главным содержанием принципиального шага, сделанного П. Я. Гальпериним на этом пути, явилось выдвижение им всемирно известной теории поэтапного (планомерно-поэтапного) формирования умственных действий и понятий. Разумеется, данная теория претерпела существенные изменения на своем пути от первоначально выдвинутой в начале 50-х годов гипотезы о поэтапном формировании умственных действий до мировоззренческой общепсихологической концепции, ставшей хрестоматийной и вошедшей в учебники в 80-е годы. Усилиями учеников и последователей П. Я. Гальперина данный подход продолжает развиваться в различных своих составляющих и в настоящее время.

Следует дифференцировать расширенное трактование теории поэтапного формирования и концепцию (теорию) поэтапного (планомерного, планомерно-поэтапного) формирования умственных действий и понятий в узком собственном смысле слова. Так, расширительное понимание распространяется на всю систему психологических взглядов П. Я. Гальперина о происхождении, функциях, формировании и развитии конкретных форм и видов психической деятельности человека. Эта система состоит из четырех взаимосвязанных частей:

- 1) учения об ориентировочной деятельности как сущностной характеристике психики и предмете психологии;
- 2) учения об эволюции человеческой психики, филогенезе, антропогенезе и онтогенезе как составных частях эволюционного процесса;
- 3) учения о формировании умственной деятельности человека;
- 4) учения о видах и формах психической (ориентировочной) деятельности.

Таким образом, учение об ориентировочной деятельности как предмете психологии, понимание психических явлений и процессов как совокупности различных идеальных (умственных) действий и образов, являющихся, в свою очередь, результатом многоплановых функционально-генетических изменений, и положение о приоритетности такого метода психологического исследования, который обеспечивает целенаправленное воспроизведение этих изменений, и составляют в совокупности сердцевину наиболее известной и обсуждаемой в отечественной и зарубежной литературе части общепсихологической концепции П. Я. Гальперина.

Теория поэтапного (планомерного, планомерно-поэтапного) формирования умственных действий и понятий в узком, собственном смысле слова представляет собой детально разработанную систему положений о механизмах и условиях сложных многоплановых изменений, связанных с образованием у человека новых образов, действий и понятий. Методологически речь идет о принципиальном понимании пути освоения индивидуумом общечеловеческого опыта. Теоретически это наиболее обобщенное и развернутое номотетическое описание психологических закономерностей интегрирования. Операционально-технологически речь идет о полной системе психологических условий, обеспечивающих приобретение становящихся действием намеченных, общественно ценностных свойств.

П. Я. Гальперин до последних лет своей жизни продолжал работу над структурой и составом подобной полной системы психологических условий.

В качестве общественно оцениваемых свойств человеческого действия П. Я. Гальперин выделяет пять первичных свойств (параметров) – полнота свойств звеньев, мера дифференцировки существенных отношений от несущественных, уровень осуществления, временные и силовые характеристики; и четыре вторичных – разумность, осознанность, мера освоения и критичность.

Состоит система психологических условий из четырех подсистем:

- 1) формирования адекватной мотивации освоения действия и его осуществления;
- 2) обеспечения полноценной ориентировки и исполнения осваиваемого действия;

- 3) воспитания желаемых свойств действия;
- 4) переноса действия в идеальный (умственный) план.

Каждая подсистема имеет развернутые описания, позволяющие, во-первых, понять и проследить ясные связи между ее содержанием и общенаучными положениями, содержащимися в концепции; и, во-вторых, произвести соответствующие каждой подсистеме построения, соотносясь с возрастными и индивидуальными особенностями субъекта (учащегося), спецификой усваиваемого содержания и т. д. [Гальперин, 1999].

В структуре сознательной, целенаправленной деятельности человека, решающего определенные профессиональные задачи, выделяются компоненты, которые складываются в процессе обучения, а затем совершенствуются под влиянием профессионального опыта. Это умения и навыки.

Как отмечал С. Л. Рубинштейн, важная роль навыков заключается в том, что они *разгружают сознательную деятельность от регулирования относительно элементарных актов*, вследствие чего она может направляться на решение более сложных задач [Дмитриева, 1979].

Умения относятся к навыкам так же, как программа действия к его реализации. Умения шире навыков, они предполагают разные варианты реализации действий. Один из вариантов реализации в силу его наибольшей адекватности повторяющейся задаче может закрепиться, автоматизироваться, т. е. стать навыком. Например, грамотный человек умеет написать свою фамилию пером, мелом, кистью, выбить зубилом на металле или выжечь на дощечке фокусированным солнечным лучом [Там же, гл. 5].

Навык – один из вариантов реализации действий, наиболее адекватный повторяющейся задаче, закрепленный и автоматизированный. Этапы автоматизации навыков: 1 – предварительный, 2 – аналитический, 3 – синтетический, 4 – этап автоматизации.

Вопросы для самоконтроля.

1. Компоненты «эргатической системы». Определение эргатической функции.
2. Основные эргатические функции.
3. Определите понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место».

4. Суть системы поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина?

5. Что такое ориентировочная и исполнительная части действия?

6. Определение навыка и умения в трудовой деятельности. Этапы автоматизации навыков.

Тема 6. Методы психологии труда

Е. Б. Моргунов выделяет следующие критерии для типологии методов эргономического анализа [Дмитриева, 1979].

С точки зрения целей методы могут быть аналитическими и проектировочными. При этом аналитические методы должны применяться раньше проектировочных, так как «в начале проводится выявление структуры деятельности, ее «болевых точек», а уж потом разрабатываются мероприятия, делающие деятельность пользователя более эффективной».

С точки зрения «разрешающей способности» методов выделяются: производственные методы (используются, когда деятельность «берется в полном объеме», в процессе «ее реального выполнения»); лабораторные методы (если анализируются отдельные составляющие деятельности). Недостаток лабораторного подхода в том, что часто «за деревьями» (частными характеристиками деятельности) не видно самого «леса». Поэтому лучше использовать данные подходы в сочетании и разумном чередовании.

С точки зрения способа получения данных выделяются объективные и субъективные методы. Данные, полученные «непосредственно от людей» (субъективные), существенно дополняют данные, полученные «с помощью исследовательского оборудования» (объективные). Таким образом, результаты психодиагностических исследований относятся к субъективным методам. К объективным методам относятся, например: ЭЭГ, кожно-гальваническая проба, ЭКГ измерение артериального давления и т. д. [Дмитриева, 1979, § 32].

Выделяются также эмпирические и экспериментальные методы. «В эмпирических методах исследователь лишь тем или иным способом наблюдает и регистрирует реальную деятельность. Экспериментальные методы предполагают активное воздействие на нее

с помощью комбинаций тех или иных условий, признанных имеющими определенное значение. Эмпирические и экспериментальные методы также применяются в некоторой очередности» [Дубовый, 2000, с. 34]. В экспериментальной психологии подобное разделение часто обозначается как «исследовательские» методы (исследование наличной ситуации, без воздействия на нее) и собственно «экспериментальные» методы (исследование результатов воздействия на ситуацию).

К методам построения теории относятся эмпирико-познавательные методы:

- эксперимент в психологии труда;
- наблюдение как деятельность, методика и метод, виды наблюдения;
- опросные методы (беседа, интервью, анкета);
- метод изучения документации;
- метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок и рекордов;
- метод обобщения независимых характеристик [Дмитриева, 1979, разд. I, гл. 3.8].

Преобразующие или конструктивные методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда, развития ПВК (тренажеры, деловые игры); консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с интересами определенной профессиональной группы или нескольких групп; методы коррекции поведения, состояний субъекта труда; методы реконструкции – преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда) [Дубовый, 2000, гл. 2].

Вопросы для самоконтроля.

1. Назовите методы построения теории.
2. В чем состоит особенность метода экспертной оценки?
3. В чем состоит особенность метода изучения документации?
4. Охарактеризуйте методы: наблюдение, опрос, эксперимент.

Тема 7. Психологическое профессиоведение

Понятие «Профессиография» ввел психотехник Гуго Мюнстенбер. Он разработал системы тестов для профессионального отбора телефонистов, вагоновожатых, морских штурманов, предпослав своим рекомендациям тщательный анализ этих профессий. Профессиография и профессиональный отбор занимали самое заметное место в психотехнике. Профессиограмма – описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии. Важнейшей частью профессиограммы является психограмма – характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

Принципы профессиографии сформулированы К. К. Платоновым. Это принципы: комплексности, целенаправленности; принцип социально-политической активности, предполагающий включение в каждую профессиограмму элементов профпропаганды; принцип личностного подхода; принцип надежности (требования к помехоустойчивости личности); принцип дифференциации, предусматривающий различные специальности, входящие в данную профессию, и принцип типизации, требующий объединения профессий в определенные группы; наконец, принципы перспективности и реальности [Дмитриева, 2000, гл. 3, § 6].

Профессиограмма – описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии, сделанное по определенной схеме и для решения определенных задач.

Психограмма является важнейшей частью профессиограммы и характеристикой требований, предъявляемых профессией к психике человека. В ней *выделяются и описываются качества человека, необходимые для успешного выполнения данной трудовой деятельности*. Данные качества называются *профессионально важными качествами (ПВК)* [Пряжников, 2001, гл. IV].

Профессиограммы помогают решать следующие задачи: профориентационные и профконсультационные; рационализации режима и условий труда.

Структура профессиограммы, объем ее отдельных частей, степень обобщенности или детальности описания тех или иных осо-

бенностей деятельности определяются задачей ее изучения. В психотехнике, а затем в психологии труда разрабатывались многочисленные схемы профессиограмм. Разработка профессиограммы и психограммы – первый, описательный этап психологического изучения профессиональной деятельности.

Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда. Подробную информацию по этой тематике можно получить у авторов [Дубовый, 2000, 1.2.2; Дмитриева, 1979, гл. 4].

Методы профессиографии: наблюдение, опрос, анализ документации, трудовой метод, метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения, метод биографический, анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов), эксперимент, статистический метод, метод экспертных оценок, описательные и количественные оценки профессиональной деятельности [Пряжников, 2001, гл. IV, § 2].

Вопросы для самоконтроля.

1. Кто был родоначальником термина «профессиография»?
2. Дайте определение «профессиограммы» и «психограммы».
3. Для чего применяется метод профессиографирования?
4. Перечислите методы профессиографии.
5. В чем заключаются особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда?

Тема 8. Психологические основы профотбора

Профессиональный отбор – это комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, в наибольшей степени соответствующих по своим индивидуальным качествам требованиям конкретной специальности. Профессиональный отбор включает в себя

изучение социальных характеристик человека и уровня его общеобразовательной и специальной подготовленности, а также медицинское и психологическое обследование, – эти направления изучения человека часто выступают как самостоятельные виды отбора, которые, однако, тесно связаны и взаимно дополняют друг друга. Психологический отбор – это процедура изучения и оценки степени развития психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности. В процессе психологического отбора в зависимости от его задач, характера контингента и профессиональных требований может быть предусмотрена оценка, во-первых, биологически устойчивых психофизиологических качеств (пороги ощущения и восприятия, типологические свойства высшей нервной деятельности, психомоторные качества и т. д.), во-вторых, социально-психологических характеристик (направленность личности, коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм и т. д.), в-третьих, особенностей психических процессов, состояний и свойств. В практическом отношении психологический отбор может разрабатываться и проводиться либо в полном своем объеме (по всем трем направлениям) для всестороннего изучения личности, либо только в виде психофизиологического отбора (водители, связисты и т. п.) или социально-психологического отбора (на руководящие специальности или должности). При разработке системы психологического отбора необходимо соблюдать принцип научной обоснованности организационно-методических рекомендаций по отбору. Это предполагает исследование таких вопросов, как актуальность отбора, его задачи и методы. Необходимость создания системы психологического отбора определяется зависимостью успеха подготовки специалистов от выраженности профессионально значимых качеств личности и наличием резкой дифференциации между хорошими и плохими студентами или специалистами, в основе которой лежат индивидуальные особенности. Подбор методов оценки и критерии профессиональной пригодности определяются конкретными задачами отбора, в соответствии с которыми будут существенно различаться и требования к абитуриенту или молодому специалисту. По характеру задач различается отбор на обучение и для реальной деятельности (в про-

стных или экстремальных условиях). Процедура обследования кандидатов при психологическом отборе предусматривает оценку профессионально значимых качеств личности. В качестве методик изучения индивидуально-психологических особенностей личности используется большой арсенал методических приемов, из которого экспериментальным путем определяется их комплекс, наиболее информативный и прогностически ценный для решения задачи отбора на конкретную профессию. Разработка системы психологического отбора завершается проверкой эффективности использования ее методических и критериальных рекомендаций путем их сопоставления с внешними объективными показателями успешности обучения или реальной деятельности представителей контрольной группы, а также составлением организационно-методических указаний по проведению отбора. Методики, используемые для проведения психологического отбора, должны отвечать определенным требованиям по критериям валидности, надежности и дифференцированности. Для определения прогностической ценности методики необходимо произвести сравнение результатов экспериментального психологического обследования лиц с различным уровнем профессиональной подготовленности. Выбранные критерии оценки профессиональной эффективности должны удовлетворять следующим требованиям: 1) адекватность оценок с точки зрения целей отбора и особенностей профессиональной деятельности, – они должны характеризовать ту деятельность, на которую предусматривается отбирать кандидатов; 2) объективность оценок, т. е. преимущественное использование количественных показателей профессиональной эффективности (статистические данные о числе случаев отстранений от учебы или деятельности, показатели скорости и качества овладения элементами профессии, показатели надежности выполнения работы и т. д.); 3) комплексность критериев, т. е. необходимость использования оценочных показателей профессиональной эффективности, характеризующих различные стороны ее проявления, с последующим выделением ведущего критерия или применением обобщающей оценки.

«Золотое правило» психологии труда – это правило организации взаимосоответствия элементов системы: «человек – предмет труда – средства труда – среда» (если, например, вводятся новые

требования к человеку-работнику, это обязательно необходимо компенсировать в других элементах эргатической системы).

Понятие «профессионально важные качества» в связи с понятием профессиональной пригодности [Пряжников, 2001, гл. IV].
Профессиональный отбор и профессиональное консультирование.

Профессиональная карьера – это не столько продвижение по служебной лестнице, сколько новый уровень самоуважения, самодостаточности, уверенности в завтрашнем дне. Карьеру делает практически каждый. Многие осуществляют ее планомерно, целенаправленно, осознанно, с расчетом на перспективу. Другие, несмотря на неоднократные попытки, ничего не достигают. Таким образом, карьера может быть успешной и неуспешной. Два наиболее распространенных критерия успешности или неуспешности карьеры выделяет Ю. Л. Деражне. Первый критерий ориентирован на социально ожидаемые и желаемые атрибуты жизненного успеха. Вторым критерий определяется самим субъектом: удалась карьера или нет. В основе неуспешной карьеры лежат следующие причины: несоответствие выбранной профессии особенностям личности, отсутствие целей в жизни, низкая самооценка и, как результат, невезение в самореализации.

Профессиональное консультирование – это вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение.

Главная цель профконсультационной работы заключается в постепенном формировании у личности внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

В профессиональном консультировании Н. С. Пряжников выделяет следующие группы задач: 1 – информационно-справочная, просветительская; 2 – диагностико-корректирующая; 3 – мораль-

но-эмоциональная поддержка, формирование оптимистичного отношения к своему профессиональному будущему; 4 – конкретный выбор, принятие решения (или готовность совершать серию выборов, из которых складывается профессиональная и жизненная перспектива) [Пряжников, 2001, гл. IV, IX, X].

Описание конкретных методов исследования психофизиологических функций и качеств: исследование свойств и функциональных состояний нервной системы; исследование свойств анализаторных систем; исследование характеристик двигательного аппарата; исследование и описание высших психических функций (мышление, память, внимание, пространственное представление) представлены в [Дмитриева, 1979; Дубовый, 2001].

Проблема управления трудовыми ресурсами и пути ее решения представлены в [Забродин, 2002; Пряжников, 2001].

Вопросы для самоконтроля.

1. Сформулируйте «золотое правило» психологии труда.
2. Назовите главную цель и задачи профессионального консультирования.
3. Что такое психологический отбор, профессиональная карьера?
4. В чем заключается пригодность человека к труду?

Тема 9. Проблема развития человека как субъекта труда

Характерной особенностью психологии труда 50–70-х годов является преодоление сугубо прикладного ее характера. «Психология труда перестает быть только специальной ветвью психологии, ее теоретические проблемы становятся также важнейшими проблемами общей психологии человека» [Иванова, 1987].

Разработка теории личности в советской психологии привела к глубокому проникновению в психологию труда личностного подхода. Человек как субъект труда рассматривается в виде сплава свойств индивида и личности.

В целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий.

Стадии профессионального становления личности (Э. Ф. Зеер):

	Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
1	Аморфная оптация (0–12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
2	Оптация (12–16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
3	Профессиональная подготовка (16–23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4	Профессиональная адаптация (18–25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
5	Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые конstellляции, индивидуальный стиль деятельности. Квалифицированный труд

6	Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность
7.	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии опитант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник [Климов, 1996].

На протяжении профессионального пути у человека могут возникать биографические кризисы [Там же].

Кризис нереализованности возникает, когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни. Возникают переживания такого содержания, что жизненная программа не выполнена, «не удалась», «не повезло».

Кризис опустошенности возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее. И несмотря на то, что человек сознает наличие у себя к данному времени важных, значимых достижений, у него доминирует переживание, что он – «уже выкуренная сигарета», и у него нет заметно привлекающих его в будущем конкретных целей, «нет сил» и т. п.

Кризис бесперспективности возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы, мечты о будущем. Дело здесь не в самой по себе неопределенности будущего (оно может казаться и вполне определенным – картина «безнадежного застоя», «гарантированной скуки» впереди или отсутствия перспектив профессионального роста, утверждения себя в основных жизненных

ролях, уместных для данного возраста), а в переживании, обозначаемом словами типа «впереди ничего не светит». У человека есть и достижения, и активность, и ценные личные качества, но он затрудняется в построении новых жизненных программ, не видит для себя путей самоопределения, совершенствования, реализации в тех или иных возможных ролях.

Кризисы возрастные также сопровождают трудовой путь человека:

- 1) кризис периода ранней взрослости;
- 2) кризис 30 лет;
- 3) кризис середины жизни (40–50 лет);
- 4) предпенсионный кризис (55–60 лет) [Пряжников, 2001].

Информацию по следующим темам можно найти по ссылкам. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей [Захаров, 1988], профессиональных интересов [Ильин, 2004], направленности личности [Рогов, 2003], общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.).

Вопросы для самоконтроля.

1. Назовите стадии профессионального становления личности.
2. Назовите и охарактеризуйте особенности возрастных кризисов.
3. Назовите и охарактеризуйте особенности биографических кризисов.

Тема 10. Психология безопасности в труде

Производственный травматизм называют «чумой XX века». По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) смертность от несчастных случаев в наше время занимает 2-е место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний [Дубовый, 2000, 1.2.4]. Основным методом борьбы с производственным травматизмом остается профилактика. С точки зрения психологической науки повышение эффективности процесса обеспечения безопасности труда связано с ответом на вопросы:

По каким причинам происходят несчастные случаи?

Почему природный инстинкт самосохранения не способен убе-
речь людей, по крайней мере некоторых?

Существует ли предрасположенность к несчастным случаям,
зависящая от врожденных свойств человека?

Можно ли эти свойства выявить в ситуациях, не связанных с
несчастными случаями?

Причины несчастных случаев делятся на технические (связан-
ные с отказом в работе технических средств) и организационные
(связанные с человеческим фактором). По данным международной
статистики, главным виновником несчастных случаев чаще всего
является работающий человек (т. е. субъективный фактор (до 60–
90 %), а не техника (объективный фактор). По мнению ведущего
специалиста в области психологии безопасности деятельности
М. А. Котика, этому способствуют как объективные, так и субъек-
тивные причины: 1) с развитием техники опасность растет быст-
рее, чем совершенствуются психофизиологические особенности
человека, и порой он оказывается не в состоянии противодейство-
вать; 2) растет цена ошибки, 3) человек «адаптируется» (привыка-
ет) к опасности.

Теория психологической предрасположенности к несчастным
случаям получила широкое распространение. Наиболее детально
она была разработана Карлом Марбе. Он утверждал, что: 1) веро-
ятность получения человеком травм может быть вычислена при
помощи определенных статистических методов на основании чис-
ла предшествующих несчастных случаев; 2) существует фатальная
предрасположенность некоторых людей к несчастным случаям;
3) люди с пониженной способностью к переключению в наиболь-
шей степени предрасположены к травматизму [Дубовый, 2000,
1.2.4].

Риск – возможная опасность какого-либо неблагоприятного ис-
хода. Риск всегда обозначает вероятностный характер исхода, при
этом в основном под словом риск понимают вероятность получе-
ния неблагоприятного результата (потерь), хотя его можно описать
и как вероятность получить результат, отличный от ожидаемого. В
этом смысле становится возможным говорить и о риске убытков, и
о риске сверхприбыли.

Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.

М. А. Котик отмечает, что качества нервной системы работающего отражаются на процессе труда в зависимости от режима их функционирования. В самом общем плане выделяют минимальный, оптимальный и экстремальный режимы. *Минимальный* режим связан с решением наиболее простых задач в благоприятных условиях и при невысокой цене ошибки (например, водитель недолгое время едет по широкому свободному шоссе при хорошей погоде); *оптимальный* режим, наиболее типичный для данной деятельности, отличающийся относительно большой нагрузкой и продолжительностью, требующий высокого внимания (например, езда на автомобиле по улицам большого города в условиях оживленного дорожного движения); *экстремальный* режим, который возникает при значительном усложнении процесса деятельности (усложнении внешних условий из-за возникновения аварийных ситуаций, непредвиденных обстоятельств или из-за резкого снижения возможностей человека, появления высоких опасностей и т. п.).

Руководителю необходимо понимать следующее: несчастный случай, потому называется случаем, что обусловлен большим количеством факторов, которые очень трудно учесть, предвидеть, предсказать последствия их сочетаний. Однако именно на этом учете и предвидении основывается профилактика травматизма как явления и обеспечение безопасности на каждом рабочем месте.

Основная задача руководителей различных должностных статусов (уровней руководства) – так организовать труд подчиненных, чтобы он был эффективным. Эффективный труд – это труд производительный и не наносящий ущерба психическому и физическому здоровью людей. Следовательно, работа по обеспечению безопасности – составная часть работы любого руководителя, специалиста высшей технической квалификации. Важным звеном управленческой деятельности при организации труда является также учет и регулирование межличностной напряженности, которая может стать предпосылкой производственного травматизма.

Профилактика несчастных случаев – это устранение их причин и предпосылок. Социально-психологические факторы: взаимоотно-

ношения в коллективе и групповые нормы, коллективная позиция по отношению к опасности и мерам ее предотвращения – влияют на подверженность работников несчастным случаям.

Вопросы для самоконтроля.

1. Дайте определение понятий: «ошибка», «авария», «несчастный случай», «травма», «катастрофа», «происшествие».

2. В чем положительные стороны и недостатки концепции К. Марбе о личном факторе в травматизме? Каковы современные представления о причинах разной степени подверженности происшествиям?

3. Каковы методы психологического изучения несчастных случаев и аварий? Каковы психологические способы, средства профилактики производственного травматизма и аварийности?

4. Предложите свою классификацию психологических причин ошибочных действий на примере конкретного вида труда (водитель автомашины, воспитатель детей, оператор ЭВМ).

Тема 11. Психология профессионального самоопределения

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация [Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения]. Профориентация – очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, так как с самого рождения ориентирует ребенка на «жизненный успех», на «успешную карьеру». Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

И профориентация, и профконсультация – это «ориентирование» школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения. Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попы-

таться развести их, то можно выделить два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением: Прежде всего, профессиональное самоопределение – более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т. п.); личностное же самоопределение – это более сложное понятие (диплом «на личность», по крайней мере психически здоровым людям, пока еще не выдают).

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) [Пряжников, 2001]. Профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение – от самого человека, и часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи). Правда, и в благополучные эпохи, полные «соблазнов» и так называемого «счастья» с застывшими улыбками (когда всем «положено» быть счастливыми), все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем, и для которых самое неприемлемое – это радость «чавкающей от счастья» массы. Для таких людей благополучная эпоха превращается в самую страшную пытку, и они сами создают для себя дополнительные сложности, т. е. условия для подлинно личностного саморазвития. При этом у истинных героев появляется возможность ставить сложные проблемы при относительно обеспеченных «тылах», когда не надо думать о выживании, об элементарном пропитании и т. п. Поэтому личностное самоопределение в благополучные эпохи, с одной стороны, все-таки предпочтительнее, но, с другой стороны, и намного сложнее, чем в трудные, «героические» периоды развития общества, поскольку в эпоху относительного благополучия подлинное личностное самоопределение часто обрекает человека на настоящее одиночество, непонимание и даже осуждение со стороны окружающих. Именно поэтому призывать или как-то «формализовать» психологическую помощь в личностном самоопределении нежелательно. Лучше осторожно проводить ее на фоне более привычной и понятной для

большинства людей работы по профориентации (профессиональному самоопределению).

Понятие «карьера» широко распространено на Западе (например, в США профориентация часто называется «психологией карьеры»). В России существует своя традиция употребления слова «карьера» – это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»). В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) – это «определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)». Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции [Пряжников, 2001, гл. X].

Правда, и в западной традиции понятие «карьера» все больше связывается с иронией и осуждением. Например, В. Берг в своей книге «Карьера-суперигра» пишет: «Успешная карьера – это не счастливая случайность. Постарайтесь не попадаться «на зуб» сумевшим сделать блестящую карьеру «волкам» экономики и политики, а научитесь выть и охотиться вместе с ними. Почему бы вам самому не начать травить окружающих вас коллег? Станьте убийцей, пока не стали жертвой. Но при этом всегда следует помнить, что это вам слегка подпортит совесть. Однако ваши враги, ваши конкуренты, ваши завистники – коллеги... ведь они-то поступают точно так же. Травля, интриги, зависть более не вызывают чувства стыда».

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения [Головаха, 1988], – «это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника», который может быть осуществлен «как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения» и «в последнем случае выбор профессии, как достаточно конкретный жизненный дар не будет опосредован отдаленными жизненными целями». Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»).

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими понятиями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самоотрансценденция, самосознание. При этом многие ученые

связывают самореализацию, самоактуализацию и т. п. именно с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляется себя «через увлеченность значимой работой»; К. Ясперс связывает самореализацию с делом, которое делает человек. И. С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение. П. Г. Щедровицкий отмечает, что «смысл самоопределения – в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность».

Е. А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический (реальные изменения социального статуса человека).

Самоопределение предполагает не только «самореализацию», но и расширение своих изначальных возможностей – «самотрансценденцию» (В. Франкл): «полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентность, т. е. способность «выходить за рамки самого себя», а главное – в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни». Таким образом, именно смысл определяет сущность самоопределения, самоосуществления и самотрансценденции.

Н. А. Бердяев в работе «Самопознание» писал о том, что на пороге отрочества и юности он осознал: «искание смысла уже дает смысл жизни».

Таким образом, сущность профессионального самоопределения – это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл тут же обесценивает жизнь (образуется как бы «пустота»). Поэтому важен именно процесс поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы – это лишь промежуточные этапы процесса (сам процесс становится главным смыслом – это и есть жизнь, жизнь как процесс, а не как некое «достижение»).

Правда, по В. Франклу получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только «найти». Но в этом есть элемент предо-

пределенности, что несколько ограничивает подлинное творчество профессионального и личностного самоопределения.

При более творческом подходе к жизни, сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то «высших» смыслов.

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента. Но единого смысла (для всех одинакового) быть не может. Исключения составляют лишь эпохи войн и нравственных испытаний, когда народ или отдельные слои общества объединены единой идеей... Можно условно выделить некоторые варианты смысла самоопределения, предназначенные для общей ориентировки как самоопределяющегося клиента, так и самого психолога-профконсультанта.

Применительно к профессиональному самоопределению можно выделить обобщенный смысл: поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т. е. в соответствии с затраченными усилиями (или с вкладом человека в общество).

Вопросы для самоконтроля.

1. Дайте определение понятиям «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение».
2. Что такое самореализация?
3. Назовите два уровня профессионального самоопределения.
4. Чем отличается профессиональный выбор от профессионального самоопределения?
5. Охарактеризуйте понятие «профессиональная карьера»?

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ И КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Современное состояние зарубежной психологии труда, организационной психологии.

2. Психологическое изучение профессиональной деятельности психолога труда – практика, работающего в конкретной организации.

3. Эмпирическое исследование своеобразия сознания и самосознания профессионалов в разнотипных профессиях.

4. Психологические особенности деятельности и личности профессионалов разного уровня квалификации (на примере конкретной профессии).

5. Классификация профессии в целях помощи в профессиональном самоопределении людям, имеющим ограниченную трудоспособность (для разных форм ограничений трудоспособности).

6. Психологическая оценка эффективности тренинга профессиональных умений.

7. Психологическая помощь безработным в профессиональной реориентации.

8. Игровые методы в профориентации и профконсультации.

9. Возможности использования компьютерных игр в профессиональной психодиагностике.

10. Психологические способы оптимизации работоспособности (на примере конкретной профессии).

11. Эмпирическое исследование возрастных изменений трудовой мотивации профессионалов (в конкретных видах труда).

12. Типичные конфликты и трудности в труде профессионала, способы их конструктивного разрешения (на примере конкретных видов труда).

13. Проблемы совместной деятельности и развития личности в производственной организации.

14. Психологическая характеристика производственных конфликтов.

15. Производственная организация как объект психологических исследований.

16. Управление и менеджмент в производственной организации.

17. Психологическая характеристика мотивации и стимулирования.
 18. Психология функциональных состояний.
 19. Психологические аспекты профессионального обучения.
 20. Психология профессионального отбора.
 21. ПрофорIENTATION выпускников профессиональной школы.
- Личностный выбор профессии.
22. Анализ профессиональной карьеры в производственной организации.
 23. Психологический климат в производственных организациях.
 24. Организационная культура: исследование российских предприятий и организаций.
 25. Психология организации: функции, цели, задачи и обстоятельства жизни организации.
 26. Анализ и прогнозирование кадрового потенциала.
 27. Коммуникации в производственных организациях.
 28. Содержание и понятие формального и неформального управления в организациях.
 29. Управленческая деятельность как проблема психологии труда.
 30. Руководство и лидерство: власть и влияние в производственной организации.
 31. Профессиональный потенциал современного руководителя. Виды управленческой деятельности.
 32. Психологические аспекты в работе руководителя: принятие управленческих решений.
 33. Психологическая компетентность современного руководителя.
 34. Психологические аспекты оптимизации управленческих решений.
 35. Психологические барьеры нововведений.
 36. Самоконтроль и самооценка в психологической организации личности руководителя.
 37. Психологическая экспертиза управленческих решений.
 38. Психология влияния.
 39. Психология ответственности.
 40. Психологический анализ рынка труда.
 41. Психологический анализ занятости.

42. Психологический анализ поведения экономически активного населения.

43. Этнопсихологические аспекты многонациональных организаций (интересы, сотрудничество, толерантность и «социальная полезность» личности).

44. Руководитель государственного учреждения: профессиональные требования, мотивация и подготовка.

45. Психологические проблемы становления рыночной экономики. Психологические особенности наемного работника.

46. Психологическая адаптация населения (отдельных социальных групп) в условиях рыночной экономики. Кризисные группы на рынке труда.

47. Психологические проблемы формирования и восприятия рыночных отношений.

48. Освоение новых норм поведения и новых социальных ролей.

49. Социальное партнерство как условие цивилизованной рыночной экономики (психологический аспект). Социальные функции производственной организации.

50. Человек и техника: диалектика интеграции (эргономический и инженерно-психологический анализ).

51. Производство как экономическая и социально-педагогическая система.

52. «Человеческие ресурсы» экономики и стратегия их использования в общественном производстве (психологический аспект).

53. Психологические проблемы управления человеческими ресурсами.

54. Психологический портрет предпринимателя.

55. Формирование психологической готовности к предпринимательской деятельности.

56. Психологический анализ кооперативных форм организации труда. Работа в команде.

57. Психологические проблемы рынка труда и рынка рабочей силы: субъективные суждения и оценки.

58. Психологические проблемы безработицы.

59. Психологические проблемы безработной молодежи.

60. Психология занятости: профессиональный подбор и перемена труда.

61. Исследование мотивации профессионального образования незанятого населения.
62. Анализ профессиональной деятельности.
63. Психологические проблемы управления персоналом.
64. Психологические компоненты систем управления персоналом.
65. Технологии оценки персонала.
66. Управление кадрами на предприятии в современных условиях.
67. Мотивация трудовой активности работников в производственной организации: компенсационные пакеты и их психологический анализ.
68. Развитие и обучение работника в организации.
69. Профессиональный отбор как психологическая проблема.
70. Психологические закономерности формирования профессионализма.
71. Психологическое исследование структуры профессионального сознания. Самооценка в профессиональной карьере.
72. Структура профессионального самосознания и его психологические модели.
73. Самоопределение и психологическая готовность личности как результат осознания, принятия и перемены социальной роли.
74. Стереотипы и архетипы в психике, сознании и поведении личности в организации. Предприниматели, администраторы и наемные работники.
75. Групповая сплоченность: понятие, динамика, условия и пути формирования.
76. Психологические проблемы оптимизации совместной деятельности.
77. Психосемантика организационного поведения и организационных отношений в производственных организациях.
78. Личностный подход к профессиональному отбору как этапу планирования и реализации профессиональной карьеры.
79. Психологическая оценка потенциала развития человека (assessment).
80. Психологическое исследование организационных отношений (психоанализ организации).

81. Психология человеческой организации: развитие, содержание и структура организации; «движение» и «закрепление» человеческого потенциала организации: профессионализм и компетентность, преданность, умение работать в команде; движение и развитие человека в меняющихся социальных институтах.

82. Психологический анализ и прогнозирование кадрового потенциала. Изменение содержания и методов работы с персоналом организации в современных условиях.

83. Организационная культура в современной теории управления.

84. Конфликты: современное состояние психологической разработки проблемы.

85. Психологическая оценка личностных качеств (психологический портрет). Профессионально важные качества.

86. Психологические механизмы профессионального самоопределения в подростковом, юношеском и зрелом возрасте.

87. Психологическая оценка профессиональной компетентности.

88. Психологическая структура оценочных суждений: мнения, предпочтения, ценности.

89. Психодиагностика и психокоррекция профессиональной сферы личности.

90. Психология личностного развития: формирование личности (человека) как гражданина и профессионала.

91. Психологическая готовность личности к жизнедеятельности в условиях демократии.

92. Активность личности: потребности, интересы, намерения, ожидания.

93. Социальная устойчивость личности (психологический анализ поведения личности в условиях социальных изменений).

94. Отношение к труду: мотивация, значимость и ценность работы.

95. Психология профессионального развития: проблемы профориентации и выбора профессии; проблемы профотбора, обучения и профадаптации; проблемы функционального состояния: стресс и рекреация.

96. Психологическая готовность личности.

97. Психологическое исследование иждивенчества.

98. Рациональность поведения как фактор социальной устойчивости личности в переходный период.

99. Система потребностей личности: становление и развитие. Ценностные ориентации в личностной системе регуляции поведения.

100. Психологические механизмы смысловой регуляции поведения.

101. Оценочные функции в регуляции поведения личности.

102. Психологическое и профессиональное консультирование в системе управления человеческими ресурсами.

103. Психологическое консультирование на этапах профессионального становления и самоопределения.

104. Психологическое консультирование в управлении персоналом организаций.

105. Использование методов психологического тренинга при работе с кризисными группами населения (инвалиды, малоимущие, безработные, маргиналы и т. п.).

106. Психологический тренинг безработных.

107. Диалог в конфликтных ситуациях. Психология переговоров.

108. Психология самопрезентации. Тренинг поведения на свободном рынке труда.

109. Психологический анализ деятельности практического психолога.

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ОСВОИТЬ СТУДЕНТАМ В РАМКАХ КУРСА

- Диагностика уровня субъективного контроля Дж. Роттера [Райгородский, 2001, с. 288).
- Диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [Там же, с. 628].
- Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [Там же, с. 630].
- Диагностика степени готовности к риску Шуберга [Там же, с. 632].
- Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной [Там же, с. 641].
- Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса [Там же, с. 470].

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьева М. В. Психология труда. Конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 220 с.
3. Дубовый Л. М. Лекции по психологии труда: учебно-методическое пособие / Л. М. Дубовый, Ю. А. Макаров. – Самара: СамГПУ, 2000. – 185 с.
4. Забродин Ю. М. Профессиональное становление: от профобразования – к профессиональной карьере // Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. – Омск, 1993. – С. 37.
5. Забродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002.
6. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-педагог. ун-та, 1999.
8. Климов Е. А. История психологии труда в России: учеб. пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
9. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 510 с.
11. Климов Е. А. История психологии труда в России / Е. А. Климов, О. Н. Носкова. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 201 с.
12. Пряжников Н. С. Активные методы профессионального самоопределения. – М.: МГППУ: АНО «Центр “Развивающее образование”», 2001.
13. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2003.
14. Психология труда / под ред. А. В. Карпова. – М., 2003.
15. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, И. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб.: Питер, 2002.

16. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности. – СПб., 2001. – 224 с.

17. Свенцицкий А. Л. Психология управления организациями: учебное пособие. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1999. – 224 с.

18. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. – М., 1994.

Дополнительная

19. Асеев В. Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. – М.: Экономика, 1974. – 191 с.

20. Выготский Л. С. О связи между трудовой деятельностью и интеллектуальным развитием ребенка // Хрестоматия по возрастной психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – С. 53–64.

21. Гальперин П. Я. Введение в психологию: учебное пособие для вузов. – М.: Книжный дом «Университет», 1999. – 332 с.

22. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. – М.: Наука, 1970.

23. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев, 1988.

24. Дмитриева М. А. Сравнительный анализ двух моделей деятельности психолога / М. А. Дмитриева, С. Л. Арефьев // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль, 1976.

25. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов. – М.: Флинта; МПСИ, 2000.

26. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников. – М., 1988.

27. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессий. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 207 с.

28. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 94 с.

29. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.

30. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.

31. Климов Е. А. Как выбирать профессию? – М., 1984. – 160 с.

32. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.

33. Котик М. А. Психология безопасности. – Таллинн, 1981. – 408 с.

34. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 187 с.
35. Леонова А. Б. Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М.: Изд-во МГУ, 1993.
36. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. – М., 1977.
37. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Педагогика, 1986. – С. 50–254.
38. Мильман В. Э. Компоненты и уровни в функциональной структуре деятельности // Вопросы психологии. – 1991. – № 1. – С. 71–80.
39. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. – М.: Наука, 2001.
40. Носкова О. Г. История психологии труда в России (1917–1957): учеб. пособие / под ред. Е. А. Климова. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 334 с.
41. Основы психодиагностики: учеб. пособие / под ред. А. Г. Шмелева. – М.: Ростов н/Д: Феникс, 1996. – С. 6–114.
42. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышовой. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
43. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. – Самара: БАХРАХ-М, 2001. – 669 с.
44. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: Изд-во МГУ, 1985. – 208 с.
45. Рогов Е. И. Выбор профессии. – М., 2003.
46. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М., 1986.

Учебное издание

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

*Учебно-методическое пособие к курсу
для высших учебных заведений
по специальности «Педагогика и психология»*

Составитель:

Устюжанинова Елена Николаевна

Подписано в печать 21.03.16. Формат 60x90 ¹/₁₆. Бумага офисная.
Гарнитура Times New Roman. Печать оперативная. Усл. печ. л. 7. Тираж 50 экз.
Отпечатано на полиграфической базе СФ ГАОУ ВО города Москвы
«Московский городской педагогический университет»,
443041, г. Самара, ул. Братьев Коростелевых, 76.