

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Тверской государственный университет»

Т. А. ЖАЛАГИНА

ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА

Учебно-методическое пособие

ТВЕРЬ 2008

УДК 159.9:331 (075.8)
ББК Ю941 я 73-1
Ж 24

Рецензенты:

Доктор психологических наук, профессор Новиков В.В.

Доктор педагогических наук, профессор Лельчицкий И.Д.

Жалагина Т.А.

Введение в психологию труда: Учебно-методическое пособие.—
Тверь: Твер. гос. ун-т, 2008. — 142 с.

Данное пособие адресовано преподавателям, читающим курс «Психология труда», и студентам, его изучающим. В представляемой первой части пособия решались как теоретические задачи по построению целостной системы подготовки и становления профессионала с учетом всего спектра психологических условий и факторов, так и частные, прикладные задачи. Основной прикладной задачей в современных социально-экономических условиях является задача создания условий для самореализации субъекта труда как личности и как профессионала.

В пособии нашли отражение различные взгляды и подходы к вопросам, изучаемым психологией труда. Это дает возможность преподавателям, с одной стороны, осветить все имеющиеся точки зрения, а с другой – дополнить и углубить тот подход, который, по их мнению, наиболее актуален в настоящее время.

© Жалагина Т.А., 2008

© Тверской государственный
университет, 2008

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие в социально-экономической жизни общества, не могут не отразиться на современном состоянии психологии труда. Эти изменения связаны с усложнением общественного разделения труда, появлением новых сфер профессиональной деятельности, предъявлением более высоких требований к психологической подготовке профессионала.

На фоне учебников и учебных пособий известных авторов – ведущих ученых, создавших свои научные школы, таких как Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, С.Н. Пряжников, О.Г. Носкова, В.А.Толочек, В.А. Бодров, А.К. Маркова, Е.М. Иванова и др., появление данной книги следует рассматривать как попытку объединения многочисленных подходов к проблемам психологии труда и адаптации их к требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования специальности 030301 «Психология».

По мнению автора, университетский курс «Психология труда» может быть разделен на следующие блоки:

- введение в психологию труда (предмет, основные цели и задачи, история психологии труда, смежные отрасли знания, методология и методы);
- актуальные проблемы психологии труда (психологическое профессиоведение, трудовая мотивация, индивидуальный стиль трудовой деятельности);
- профессиональное становление личности (самоопределение, профориентация, профотбор, аттестация, реабилитация, работоспособность, безопасность в труде).

Каждый из блоков представлен отдельным учебно-методическим пособием. Первое из них – «Введение в психологию труда» – предлагается вашему вниманию. В пособии решались как теоретические задачи по построению целостной системы подготовки и становления профессионала с учётом всего спектра психологических факторов, так и

прикладные задачи. Основной прикладной задачей в современных социально-экономических отношениях является задача создания условий для самореализации субъекта труда как личности и как профессионала.

Пособие адресовано преподавателям, читающим курс «Психология труда», и студентам, его изучающим. В пособии нашли отражение различные взгляды и подходы к вопросам, изучаемым психологией труда. Это дает возможность преподавателям, с одной стороны, осветить все имеющиеся точки зрения, а с другой – дополнить и углубить тот подход, который, по их мнению, наиболее актуален в данное время.

Теоретическое изложение материала максимально обеспечено наглядностью (таблицами, схемами и рисунками), что позволяет студентам усвоить принципы классификации основных положений психологии труда. Предлагаемые формы наглядности могут с успехом использоваться в мультимедийных презентациях, сопровождающих чтение лекций. Помимо чтения лекций, организация занятий по данной дисциплине предполагает проведение семинаров, подготовку студентами рефератов и сообщений по изучаемым вопросам. С этой целью каждый параграф учебного пособия заканчивается вопросами для самопроверки.

Информацию об ученых, упоминаемых в тексте можно найти в разделе «Персоналии». Кроме того, предлагаемое пособие обеспечивает возможность модульной системы изложения учебного материала, широко декларируемой в высшей школе инновационной формы обучения. Предлагаемые задания – тесты для контроля знаний студентов позволяют определить модульную точку в соответствии с графиком учебного процесса вуза и обеспечивают рейтинговую систему оценки знаний.

Содержание учебно-методического пособия «Введение в психологию труда» отражает результаты теоретико-методологических исследований автора и опыт преподавания данного курса в различных вузах РФ.

Все замечания и дополнения автор примет с благодарностью и учтет их в последующих изданиях.

Доктор психологических наук, профессор Т.А. Жалагина

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА КАК ОБЛАСТЬ ЗНАНИЯ, ОТРАСЛЬ НАУКИ, УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА, ПРОФЕССИЯ

- 1.1. Основные проблемы и задачи психологии труда
- 1.2. История зарубежной и отечественной психологии труда
- 1.3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде.

1.1. Основные проблемы и задачи психологии труда

Одной из важнейших задач, стоящих перед человеческим обществом, актуальной на всех этапах его развития, является совершенствование способов и форм, которыми оно производит необходимые для своего существования и развития средства, продукты.

Можно назвать два способа решения этой задачи:

1) *технологический* – неуклонное технологическое совершенствование средств труда как таковых;

2) *организационный* – не столько совершенствование технической стороны трудовой деятельности (т. е. ее *объекта*), сколько познание особенностей самого *субъекта* труда – человека, необходимость раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств [17, с. 10; 29; 30].

Часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация. Комплекс субъективных особенностей человека обозначается понятием *человеческий фактор*. Поэтому трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин: физиология, социология, экономика, инженерные науки, организационная психология и др. Среди них особое место занимает психология труда. Можно дать несколько определений этой отрасли психологии.

➤ **Психология труда** – это система психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как ее субъекте; наука о фактах и закономерностях психики человека, занятого трудом, трудящегося или человека, формирующегося в качестве субъекта труда [18; 19; 20].

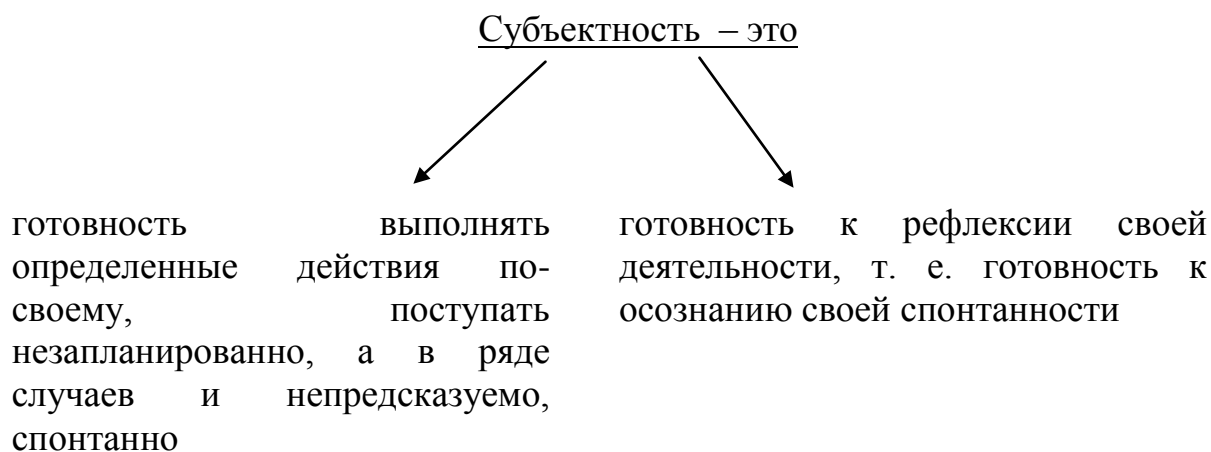
➤ **Психология труда** – отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда [25].

➤ **Психология труда** – это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности и индивидуальности [35].

Для понимания сущности современной психологии труда важно выделить *предмет*¹ данной науки, т. е. то, что изучает и пытается преобразовать психолог труда. Чтобы ответить на этот вопрос необходимо выяснить: *что есть предмет психологии вообще?* Но прежде, чем говорить о предмете психологии, можно вспомнить определение предмета науки в целом.

Предмет науки – это система знаний о действительности, с которой совокупный субъект познания производит различные манипуляции с целью достижения значимого результата. Предмет психологии как науки – это система знаний о психике. Главное, что объединяет все психологические науки, – психическая деятельность человека, которая характеризуется своей *субъектностью* [22; 23].

¹ Предметом называют те стороны реальности, которыми представлен в данной науке ее объект, являющиеся областью пристального интереса ученых в данный исторический период (В.А. Толочек).



Таким образом, **предмет психологии труда – это субъект труда**, т. е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности [31; 32].

➤ А.В. Карпов, В.А. Толочек, О.С. Меркулова дают определения с учётом других внутренних и внешних компонентов деятельности. **Предмет психологии труда** – психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется [17].

➤ **Предмет психологии труда** – это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности и индивидуальности [35].

➤ **Предмет психологии труда:**

- психологические закономерности;
- психические процессы;
- свойства личности,

связанные с производственной деятельностью, с физической и социальной [25].

В определении С.Н. Пряжникова подчеркивается, что человек является субъектом труда. Понятие «субъект» показывает роль человека как активного начала, как творца по отношению к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды, материального мира, а не только лишь «исполнителя» внешне заданных отношений. Субъект труда (индивид или социальная группа) понимается как носитель предметно-практической деятельности и познания, как источник активности, направленный на объект труда.

➤ **Объект психологии труда** – конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль) [31].

➤ **Объект психологии труда** – труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности [35].

Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с иными психологическими дисциплинами достаточно условны. Психология труда – это, по существу, конкретизация всей психологии по отношению к важнейшей стороне человеческого бытия – труду. Перед психологией труда стоят две основные задачи, или **макрозадачи**:

- во-первых, повышение производительности, эффективности трудовой деятельности;
- во-вторых, гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней.

Для решения этих задач должны быть созданы *теоретические* и *практические* предпосылки, т.е. решены иные более частные задачи (табл. 1).

Таблица 1

Классификация задач психологии труда

Теоретические (исследовательские) задачи определяются особенностями субъекта труда	Прикладные (терминальные) задачи определяются практическими потребностями оптимизации трудовой деятельности
<ul style="list-style-type: none"> • исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности; • изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности; • изучение особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности (так называемых практических² состояний), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью; • исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе; раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии; • изучение проблемы мотивации трудовой деятельности; раскрытие 	<ul style="list-style-type: none"> • разработка теоретико-психологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора; • развитие исследований и разработок по важнейшей прикладной проблеме – проблеме профессиональной ориентации личности; • оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом; • психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда; • разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях

² Практические (от греч. praxis – деятельность). Функциональные состояния (с точки зрения результативности труда) – благоприятные, желательные (оптимальной работоспособности), неблагоприятные (утомление, переутомление, монотония, стресс, профессиональное «выгорание»)

<p>основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности; установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности; разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности; раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости; • раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности; • разработка психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности; установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью; • исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание «организационной среды» деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом. 	<p>(профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и новых средств труда; определение оптимальных путей сопряжения и адаптации человека и техники; • разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности; • определение психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности; • разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации; • разработка норм, правил и процедур техники безопасности; содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Главная задача психологии труда по определению Е.А. Климova – «изучать и помогать человеку строить оптимальную мотивацию и содержательную насыщенность труда» [19; 20].

Указанные задачи не исчерпывают всей проблематики психологии труда, всех ее направлений и целей, а лишь являются основными. Наряду с ними существует, например, и категория традиционных задач, которые являются пограничными между двумя рассмотренными выше категориями. В частности, это разработка в рамках психологии труда специального направления – *профессиографического*³ (психологическая характеристика основных профессий, определение требований профессий к личности, изучение мира профессий в целом) [13, с. 14-15]. Это и так называемая *карьерная психология*, точнее – та ее часть, которая рассматривает психологические закономерности процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии [16; 17, с.13]. Наряду с указанными существуют и еще более специальные задачи, сформулированные в различных направлениях «частной» психологии труда.

1.2. История зарубежной и отечественной психологии труда

В древности и в эпоху феодализма знания о труде были выражены в разнообразных неписьменных и письменных средствах фиксации: мифологические божества, связанные с трудовой деятельностью, сказки, легенды, обряды, изобразительные средства, народные пословицы и

³ Профессиография – обобщенное название специального подхода в психотехнике по исследованию профессиональной деятельности, интенсивно разрабатывалась со второй половины 1920-х гг. советскими психотехниками А.К. Гастевым, С.Г. Геллерштейном и др. [13, 14,145] .

поговорки. Все эти средства рассматривались как важные условия формирования особого отношения – уважения к труду.

1.2.1. История зарубежной психологии труда

Становление психологии труда датируется 1879 г., когда созданная Вильгельмом Вундтом (1832-1920) первая в мире психологическая лаборатория стала Международным центром экспериментальной психологии. Изучение отдельных психических функций В. Вундтом предопределило один из двух основных подходов к оценке профессиональной пригодности, использовавшихся в последующем [23; 35, с. 39 - 43].

Основной *предпосылкой* становления психологии труда послужило *развитие и концентрация промышленного производства*, что повлекло за собой:

1) принятие законов о труде (о безопасности и гигиене труда; о защите труда детей; о защите трудящихся в случаях увечья) в промышленно развитых странах Европы в конце XIX в.:

- 1877 г. – Швейцария;
- 1878 г. – Англия;
- 1883-1885 гг. – Австрия;
- 1885 г. – Швеция;
- 1888 г. – Италия;
- 1889 г. – Бельгия;
- 1891 г. – Германия;
- 1892 г. – Норвегия;
- 1892 г. – Франция;
- 1903 г. – Россия;

2) открытие бирж труда (первая биржа труда была открыта в Париже в 1887 г., в 1892 г. открыта Центральная биржа Франции, к концу 1902 г. во Франции функционировали 94 биржи) и национальных федераций ремесел, которые располагали казначейством, архивом,

- библиотекой, бесплатными бюро для поиска работы, профессиональными курсами, ссудными кассами для безработных;
- 3) появление научных теорий об управлении и снижении себестоимости продукции [25; 30; 32 и др.].

Классиком *научного управления* стал Фредерик Уинслоу Тейлор, который сформулировал принципы научного управления (*тейлоризм*):

1. Изучение и научное обоснование нормирования труда.
2. Отбор работников, наиболее подходящих по физическим и личностным данным к требованиям профессии, их инструктаж и подготовка.
3. Распределение обязанностей между администрацией и рабочими, контроль показателей труда.
4. Тесное сотрудничество между администрацией и рабочими.

Результаты внедрения системы Тейлора: повышение зарплаты на 30-100%, рост производительности труда в два раза, отсутствие забастовок и стачек, улучшение финансового положения компаний.

Продолжателем научно-практических разработок Тейлора явился Генри Форд [37] (сейчас в менеджменте изучается теория Форда – Тейлора), успешно реализовав идеи Тейлора, он дополнил их организацией работы не одного, а системы предприятий; созданием системы профессиональной подготовки и банка вакансий требуемых профессий.

Среди концепций классической школы управления можно назвать *административную теорию* француза Анри Файоля, в которой он выделил «14 максим» (принципов) деятельности предпринимателя. В отличие от Тейлора, Файоль не считал управление привилегией высшего звена менеджеров, а полагал, что каждый работник на своем месте должен быть хозяином, уметь управлять или управляться со своей работой.

Принципы административной концепции А. Файоля:

- широкое разделение труда;

- полномочия и ответственность;
- дисциплина;
- единоначалие;
- единство направления;
- подчиненность личных интересов общим;
- вознаграждение персонала;
- централизация;
- иерархичность управления;
- порядок;
- справедливость;
- стабильность рабочего места для персонала;
- инициатива;
- корпоративный дух организации [там же].

Другими наиболее известными западными школами в области психологии труда являются:

- социологическая концепция бюрократии М.Вебера;
- психотехника Г. Мюнстерберга;
- хотторнские эксперименты Э. Мейо;
- теория восходящих потребностей А. Маслоу;
- трудовые теории Ф. Герцберга и Д. Мак-Грегора;
- японская концепция коллективистских отношений;
- ситуационный подход Дж. Вудворта и др.

Социологическая концепция бюрократии Макса Вебера:

- развивает основные положения Ф. Тейлора;
- рассматривает организацию как некий безличный механизм, направленный на максимизацию прибыли;
- предполагает свободу организации в выборе средств достижения своей устойчивости;

- предполагает взаимозаменяемость индивидов;
- рассматривает труд в организации как наиболее подходящую меру успеха индивида, которая является для него основой существования;
- предполагает работу исполнителей по схеме, обеспечивающей точность и однозначность действий.

В начале XX в. одним из самых популярных направлений психологии (Германия, США, Россия) была *психотехника*, основателем которой был Гуго Мюнстерберг. Причиной популярности была смелая ориентация психотехники на широкую общественную практику. Психотехника была призвана решать три основные задачи:

1. Выбор подходящих людей с помощью профотбора и профориентации.
2. Анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации.
3. Изучение психологических качеств личности, активизированных в труде [16; 27, 29].

Г. Мюнстерберг представил программу будущего развития индустриальной (хозяйственной) психотехники, которая включала следующие задачи:

1) задачи, для решения которых имеют значение психические особенности личности в их соотношении с требованиями профессии (профотбор персонала в интересах работодателя, подбор профессии и консультирование по выбору карьеры в интересах клиента);

2) задачи, связанные с «психической работой», задачи достижения наивысшей производительности и качества труда в их обусловленности психическими проявлениями (повышение производительности и качества труда, снижение его себестоимости, рационализация трудового процесса, орудий и условий труда, снижение профессионального утомления, профилактика несчастных случаев и аварий, рационализация профессиональной подготовки персонала);

3) экономические задачи, решение которых связано с «психическим воздействием на личность» (реклама, исследование рынка товаров и потребностей населения, продажа услуг и товаров, способы воздействия на покупателей, клиентов, персонал в нужном для администрации русле);

4) задачи, которые важны для самих психологов и обеспечивают базу для выполнения практико-ориентированных заказов (психологическое изучение проблемных ситуаций, видов конкретного профессионального труда) (Мюнстерберг Г., 1924).

Сегодня можно назвать основные теоретико-методологические проблемы психотехники:

- психотехника – это часть прикладной психологии, но в отличие от нее психотехника ориентирована на достижение цели, относящейся к будущему, а не только на решение сиюминутных проблем;
- несмотря на то, что Г. Мюнстерберг выдвинул тезис о политической и классовой нейтральности психотехники, сами ученые не захотели оставаться «вне политики», например, отказавшись служить режиму фашистской Германии (В. Штерн, предложивший сам термин «психотехника» в 1900 г. в публикации «Дифференциальная психология и ее методические основы», О. Липман);
- с момента возникновения психотехника столкнулась с комплексными задачами, которыми традиционная экспериментальная психология не занималась;
- теоретической базой психотехники являлась комплексная концепция труда, в которой психология – лишь одно из направлений;
- единая теория психотехники должна быть не понимающей, телеологической, не психологией духа, но описательно-объяснительной, казуальной;

- главной причиной существования разных психологических школ Г. Мюнстенберг считал существование разных мировоззренческих ориентаций психологов;
- несмотря на то, что психотехника «себя не раз компрометировала» и «ее практическое значение близко к нулю», а «теория просто смехотворна... ее методологическое значение огромно» [5].

С 1939 года начинается забвение психотехники. Причиной этого является быстрое разочарование в способности психотехников решать те грандиозные задачи, которые были ими поставлены.

Упрощенное понимание личности и мотивации в *классической школе управления* приводит к становлению «школы человеческих отношений» (Хотторнские эксперименты). В 1927-1933 гг. на заводе Хотторна компании «Вестерн электрик» – пригород Чикаго) Элтон Мэйо изучал различные факторы производительности труда. Выяснилось, что объективные факторы (например, уровень освещенности и т.п.) почти не играют решающей роли. Исследователи ввели на следующих этапах эксперимента паузы для отдыха, второй завтрак за счет компании, укороченный рабочий день, что в итоге повысило производительность труда, но после того как их отменили, производительность труда не упала. Собрав обширный эмпирический материал, ученые выяснили, что норма выработки рабочего определяется не его добросовестностью или физическими способностями, а давлением группы, структурой межличностных отношений и стилем руководства.

Некоторая неудовлетворенность делового мира декларативными гуманистическими принципами и позицией представителей «школы человеческих отношений» приводит к становлению в 1950-х гг. *эмпирической школы*. Ее классики – Питер Дракер, Р. Дэвис, Э. Дейл – предложили систематизировать опыт лучших управленцев, объединить

лучшее из «классической теории» и «школы человеческих отношений» и на основе этой интеграции обучать управленцев.

В этот же период под влиянием систем и методов структурно-функционального анализа формируется *школа социальных проблем* (Честер Бернар, Герберт Саймон, Ф. Слезник и др.). Ее представители рассматривают организацию как систему с такими компонентами, как «индивид», «формальная структура», «неформальная структура», «статусы», «роли», «физическое и социальное окружение». Дальнейшее развитие и системное оформление идей школы человеческих отношений, обстоятельное изучение мотивации работников (Абрахам Маслоу, Фредерик Герцберг, Дэвид Мак-Грегор) содействуют *становлению организационной психологии и психологии труда*.

А. Маслоу выдвинул несколько восходящих уровней человеческих потребностей [24]:

- физиологические и сексуальные потребности;
- экзистенциальные потребности (в безопасности, стабильности и др.);
- социальные потребности (в привязанности, в принадлежности к коллективу, в совместном труде);
- потребность в престиже (служебный рост, статус, уважение);
- высшие духовные потребности (самовыражение через творчество).

На каждом этапе развития человеком движут указанные потребности. После удовлетворения потребностей одного уровня возникают потребности нового, более высокого уровня.

Классификация трудовых потребностей Ф. Герцберга:

- более высокие потребности :
 - потребность достижения успеха;
 - признания;
 - продвижения по службе;

- творческого роста;
- ответственности и т.п.;
- более низкие потребности:
 - политика компании;
 - технический надзор;
 - отношения с руководством и подчиненными;
 - заработок;
 - личная и семейная жизнь;
 - условия труда и т.п.

Д. Мак-Грегор и У. Оучи предложили:

- «теорию икс» (Д. Мак-Грегор), которая основана на авторитарном стиле руководства; главная предпосылка – *человек ленив и его надо заставить работать*;
- «теорию игрек» (Д. Мак-Грегор), когда позитивная установка по отношению к труду позволяет вовлекать работника в управление производством;
- «теорию зет» (У. Оучи), в которой цель работы с персоналом – максимально эффективное использование человеческих ресурсов [26; 28].

Можно упомянуть о *японской концепции коллективистских отношений*, сущность которой состоит в том, что:

- стратегическое решение по вопросу дальнейшей работы фирмы принимается коллегиально;
- существует система «рингисе» (от японского «рин» – представление, предложение начальника и «ги» – обсуждение) – предложение руководства обсуждается со всеми работниками фирмы в целях защиты статуса работника и минимизации разногласий и конфликтов в коллективе.

Целостность и завершенность теория «классической» школы приобретает благодаря работам Л. Гьюлика, Л.Ф. Урвика. Разработанная этими авторами *синтетическая концепция управления* определяет три знаменитых принципа организации производства:

- **специализация** подразделений организации может проводиться в соответствии с тем, какую категорию населения подразделение обслуживает;
- **диапазон контроля**, опосредованный прежде всего экономическими факторами – «отчетность» и «составление бюджета»;
- **единоначалие**, выступая яркими сторонниками принципа единоначалия, авторы значительное внимание уделяли принципу делегирования власти [31; 32].

Во второй половине XX в. (1960 – 1970 гг.) в рамках классического научного менеджмента делались попытки найти универсальные правила эффективного управления любыми организациями. Но по мере накопления знаний о разновидностях производственных организаций (в зависимости от производимого продукта, используемых технологий, размеров организации, характера взаимосвязей с внешней средой и пр.) сложилось представление о том, что следование общим правилам менеджмента может привести не только к успеху, но и к потерям. Например, опыт управления по целям, успешно зарекомендовавший себя в системе образовательных учреждений, в производственных организациях может быть неэффективным [42; 43; 74], [15; 16; 36].

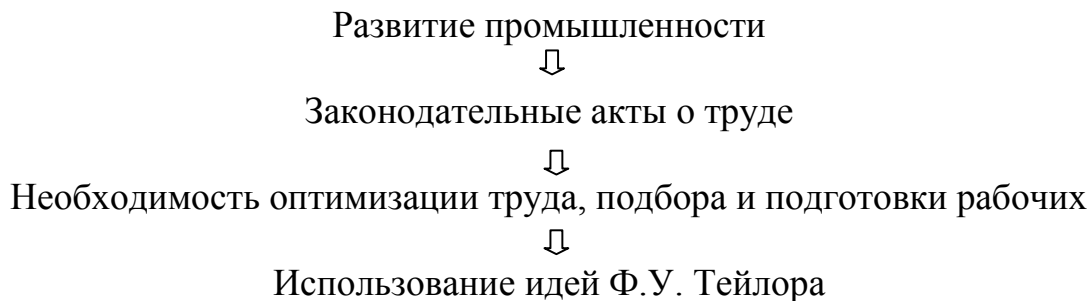
Важным принципом стал учет многообразия конкретных условий жизни данной организации, стадии ее развития, другими словами – принцип *ситуативности*. Эффективный метод управления может быть найден только при учете всех существенных параметров данной организации. Этот принцип подчеркивает уникальность управленческих

ситуаций. Важную роль играют установление границ исследуемой реальности и выделение среди огромного многообразия переменных наиболее существенных факторов. Единицы исследования, которые при этом вычисляются, – это *управленческие ситуации* (например, ситуация конфликта, связанного с несправедливым способом оплаты труда).

Данный подход не утратил своего значения и в настоящее время. Его представители – Дж. Вудворд, Р. Моклер, Д. Ломбард и др.

1.2.2. Развитие психологии труда в России

Первоначально психология труда в России развивалась в той же логической последовательности, что и зарубежная индустриальная психологи:



Сильные научные позиции отечественной медицины и физиологии способствовали критическому осмыслению теории управления и выдвижению новых концепций оптимизации труда [10]. В истории отечественной психологии можно выделить несколько этапов, которые представлены в табл. 2.

Таблица 2

Этапы развития психологии труда в России

Временной период, особенности	Направления исследований
Вторая половина XIX - начало XX в.	И.М. Сеченов проводит исследования на стыке физиологии и психологии труда; В.М. Бехтерев рассматривает проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде

	<p>личности и мотивации</p>
<p>1900 – 1917 гг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост несчастных случаев на производстве обостряет проблему соответствия человека и его работы; - повышение уровня технического оснащения обостряет вопросы профессиональной подготовки; - рост численности коллективов рождает потребность управления производством 	<p>Накопление научного опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исследования и разработка диагностических методик (ун-ты Тарту, Симферополя, Военно-медицинская академия С.-Пб.); - И.П. Павлов приступил к исследованию высшей нервной деятельности (ВНД); - на ряде предприятий применяется система Тейлора; - впервые предложен термин «техника безопасности труда»⁴ ;

⁴ Предложен А. Шевелевым [25, с.12].

<p style="text-align: center;">1917 – 1936 гг. Расцвет и укрепление психотехнического направления в России:</p> <p>Руководители Советской России предоставили большие возможности для развития науки, соответствующей «гегемонии пролетариата»</p> <p>Выдающиеся советские психотехники:</p> <p>А.А. Богданов И.Н. Шпильрейн С.Г. Геллерштейн А.П. Болтунов А.И. Щербаков В.В. Чебышева А.Ф. Журавский Н.А. Бернштейн Н.М. Щелованов С.Г. Струмилин Б.М. Теплов А.К. Гастев И.М. Бурдянский</p>	<ul style="list-style-type: none"> - И.Н. Шпильрейн сформулировал задачу: «На основе марксистско-ленинской теории создать систему советской психологической науки»; - с 20 по 27.01. 1921 г. по инициативе В.М. Бехтерева созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда (НОТ) и производства; - под руководством А.К. Гастева в Москве создан Центральный институт труда, где исследовались проблемы организации трудовых движений, методов профессионального обучения; - создание институтов труда в других городах: Институт труда (Таганрог), Институт производительности труда (Иваново-Вознесенск), Институт НОТ (Казань) - создание институтов охраны труда, профессиональных болезней; - открытие психотехнических лабораторий; - участие отечественных исследователей в международных и внутрисоветских конференциях, съездах, семинарах; - с 1927 по 1936 г. издано более 400 книг и статей по вопросам психотехники, издание журнала «Советская психотехника»
<p style="text-align: center;">1937 –1960 гг.</p> <p>Процесс индустриализации страны требовал дешевой рабочей силы, поставка которой частично обеспечивалась массовыми репрессиями за счет ужесточения административных мер управления:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - инженеры и ученые выступали с протестами по поводу стахановского движения, сопровождавшегося нарушениями техники безопасности; - 04.06.1936 г. Постановление ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов»⁵ остановило развитие

⁵ Педология – наука о детском возрасте, охватывающая все стороны развития ребенка, базировалась на экспериментальных методах исследований. В постановлении

<p>- с 1932 г. – осуждение на 5-10 лет за нарушения трудовой дисциплины;</p> <p>- с 1940 г. – уголовное наказание за опоздание на работу свыше 20 минут;</p> <p>- при трудоустройстве определяющим показателем было происхождение, а не способности и квалификация</p>	<p>всех прикладных и теоретических направлений психологии, связанных с оценкой индивидуальных различий людей и использованием экспериментальных методов в общественных науках;</p> <p>- с 1957 г. психология труда обрела официальный статус (одобрен доклад Е.В. Гурьянова «Состояние и задачи психологии труда») и обозначена как преемница психотехники</p>
<p>1961 – 1990 гг.</p> <p>Перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрируются в области инженерной психологии</p> <p>Отечественные исследователи трудовой деятельности:</p> <p>Ю.В. Котелова В.Н. Мясищев К.К. Платонов В.В. Чебышева И.Я. Бойко К.М. Гуревич В.Я. Дымерский В.П. Зинченко А.Е. Климов Б.Г. Ананьев Б.Ф. Ломов Е.А. Милерян Д.А. Ошанин Д.Ю. Панов В.Д. Шадриков</p>	<p>60-е годы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение личности работника; - исследование мотивации, организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью; - разработка концепции НОТ <p>70-е годы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психофизиологическое направление (изучение функциональных состояний в труде: стресс, утомление, монотония, работоспособность); - инженерно-психологическое направление (изучение и проектирование вопросов «человек-машина»); - эксплуатационное направление (разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля); - педагогическое направление (Профессиональное обучение, профотбор, система аттестации) <p>70-90-е годы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие мощных научных и учебных центров психологии труда (МГУ, ЛГУ, ЯрГУ, Институт психологии РАН)

осуждались теория педологии и практика тестовой оценки способностей детей. Постановление касалось всех форм практической деятельности, в которых оценивались способности людей с помощью тестов, поэтому косвенно оно послужило основанием для ликвидации не только педологии, но и хозяйственной психотехники.

--	--

В Московском государственном университете, на основе идей Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева созданы фундаментальные труды в области психологии труда и инженерной психологии, позволившие сделать существенные достижения в этой сфере. Авторы трудов : В.П. Зинченко, Е.И. Иванова, Е.А. Климов, А.Б. Леонова, О.Г. Носкова, Ю.К. Стрелков и др.

В Санкт-Петербургском университете, продолжая развивать идеи Б.Г. Ананьева и Б.Ф. Ломова, разработку методологических вопросов в рамках системного и информационного подходов ведут А.А. Крылов, Г.В. Суходольский, А.И. Нафтульев, В.Л. Марищук и др.

Институт психологии РАН под руководством А.Л. Журавлёва осуществляет фундаментальные и прикладные исследования в области психологии труда и инженерной психологии, основоположниками которых были Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицын, К.К. Платонов, Ю.М. Забродин, В.Ф. Рубахин.

Начиная с работ В.Д. Шадрикова, посвященных разработке концепции системогенеза профессиональной деятельности, в **Ярославском госуниверситете** ведутся исследования, охватывающие весь спектр проблем психологии труда:

- обобщающая психологическая концепция профессиональной деятельности (А.В. Карпов);
- проблема профессиональных способностей (Н.П. Анисимова, Л.Ю. Субботина, Л.В. Черемошкина);
- проблема профессионализации субъекта (Ю.П. Поваренков, В.Е. Орел).

1.3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде

История становления научной дисциплины отражается в процессах ее взаимодействия с другими дисциплинами; выделении и самостоятельном становлении ее отдельных ветвей, подходов, направлений. Взаимосвязи психологии труда с другими науками и отраслями психологии обусловлены запросами социальной практики и опорой на психологическую теорию деятельности.

Составить правильное представление о психологии труда – это, значит, разобраться в ее связях и взаимодействиях с другими: общественными, естественными, медицинскими, педагогическими и техническими науками [3; 7; 11; 17 и др.].

Непсихологические области научного знания, связанные с психологией труда, можно сгруппировать в следующие три категории [19, с. 17-20; 20].

1. Области знания, имеющие **первую степень родства** с психологией труда:

- философия (в аспекте общего понимания труда в развитии и существовании человека, а также профессиональной этики и деонтологии⁶);
- экономика труда, социология труда, физиология труда, гигиена труда, медицина профзаболеваний и экспертизы трудоспособности;
- профессиональная педагогика, педагогика трудового обучения и воспитания, частные методики профессиональной школы;
- история техники и палеоантропология (в разделах, посвященных анализу орудий, средств труда и реконструкции соответствующей деятельности человека).

2. Области знания **второй степени родства** с психологией труда (те отрасли технического знания и практики, предметом которых является

⁶ Деонтология – учение о долге и должном.

внешнее орудийное оснащение трудовых процессов – теория, расчет и конструирование машин, приборов):

- техническая эстетика;
- художественное конструирование.

Психология труда в лице ее представителей должна здесь сочетаться с тенденциями технического прогресса, ориентироваться в мире технических средств труда, используя информацию, производимую в технических науках. В то же время она с позиций гуманизации труда призвана вносить свою лепту в оптимизацию тенденций технического прогресса, в процессы проектирования внешних средств и условий труда.

3. Области знания и практики **третьей степени родства** с психологией труда связаны с объективными системами, которые представляют множество объектов человеческой деятельности : системы биологические (труд врачей, ветеринаров, агрономов), технические (труд наладчиков, механиков, операторов ПК), неживые природные системы (труд геологов), социальные, социально-исторические, социально-экономические системы (политолог, историк, экономист), знаковые системы, являющиеся предметами математики, математической логики, лингвистики, семиотики (труд математика, программиста, лингвиста), явления, процессы художественного отображения и преобразования мира человеком (писатель, художник, музыкант, артист). Без ориентировки в областях знаний и практики названного рода невозможно правильно понять деятельность соответствующих разнотипных специалистов, профессионалов, а тем более стать им полезными или хотя бы ориентировать подрастающих людей в мире труда в связи с вопросами проектирования жизненных путей («выбора профессии») [там же].

Взаимосвязи психологии труда с другими отраслями психологии представлены в табл.3.

Таблица 3

Взаимосвязи психологии труда с другими отраслями психологии

Чем данная отрасль психологии обогащает психологию труда	Чем психология труда обогащает данную отрасль психологии
Общая психология	
обеспечивает применение психологических знаний к изучению трудовых процессов, проявлению в них основных закономерностей психики человека (мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и др. свойств)	обогащается новыми фактами об особенностях человеческой психики в условиях деятельности, исследуемыми психологией труда. Это способствовало развитию психологической теории деятельности, которая является ведущей в системе теоретических знаний в общей психологии
Психология развития, педагогическая психология	
проясняют вопросы о развитии человека как субъекта деятельности (игры, учебы, труда)	разрабатывает системное представление о задачах трудового воспитания и обучения, профессионального самоопределения, профконсультации, профориентации учащихся
Клиническая психология :	
помощь в сфере профотбора, трудовой экспертизы, коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, в т.ч. в экстремальных условиях	предупреждение и своевременная корректировка возможных отклонений психики с помощью специальных приемов и требований
Социальная психология :	
данные о характере труда в различных видах трудовых	исследование фактов о возможностях человека при его взаимодействии с

Акмеология, инженерная психология, психология искусства, космическая психология, юридическая психология, военная психология, психология управления, организационная психология, психология рекламы и т.п. в большей или меньшей мере пересекаются с психологией труда, так как в качестве объекта имеют реальные профессиональные сообщества людей, занятых теми или иными видами труда.

Структура психологии труда как научной дисциплины представлена в табл. 4.

Таблица 4

Основные разделы (направления) психологии труда

Направления изучения человека в трудовой деятельности (отрасли психологии труда)	Предмет изучения
<p>1. Психология труда в традиционном варианте – психофизиологические основания труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкция личности в труде</p> <p>2. Инженерная психология – информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, изучает различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора</p>	<p>Субъект труда, то есть человек</p> <p>Субъект труда во взаимоотношениях со сложной техникой (системы «человек – машина», а в более современных вариантах – «человек – машина – среда – социум – культура – природа»)</p>
<p>3. Психология управления (в более современном звучании – организационная психология) – иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих отношений в целях повышения</p>	<p>Субъект труда, включенный в различные иерархические структуры и</p>

производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов	взаимоотношения
4. Профориентация (как один из уровней профориентации – профессиональное самоопределение, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также «психология карьеры», где основной акцент сделан на построении «жизненного успеха») – профинформация, профреклама, профпросвещение, профдиагностика, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональная поддержка клиента	Субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности
5. Профессиональное образование – профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) самоопределяющейся в труде личности	Субъект, включенный в систему учебно-воспитательного процесса профессионального образования

Вопросы для самопроверки:

1. Какова структура предмета психологии труда.
2. Назовите основные разделы психологии труда.
3. В чем различия между основными группами задач психологии труда?
4. Назовите основные этапы развития психологии труда.
5. Что такое психотехника? Какова роль Мюнстерберга в развитии науки?
6. Дайте краткую характеристику основных зарубежных школ.
7. Охарактеризуйте этапы развития психологии труда в России. Укажите периоды наиболее и наименее активного развития научной дисциплины.
8. Назовите основные направления работы отечественных психотехников.
9. Перечислите и охарактеризуйте особенности психологии труда как междисциплинарного научного направления.

Тест по главе 1

Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия

1. Дайте определения следующих понятий:

1) психология труда, 2) предмет психологии труда, 3) объект психологии труда, 4) педология, 5) психотехника:

а) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль);

б) часть прикладной психологии, ориентированная на предсказание будущего поведения людей, влияния на их поведение в интересах общества;

в) процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности и индивидуальности;

г) учение о долге и должном;

д) система психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как ее субъекте; наука о фактах и закономерностях психики человека, занятого трудом, трудящегося или человека, формирующегося в качестве субъекта труда;

е) наука о детском возрасте, охватывающая все стороны развития ребенка, базировавшаяся на экспериментальных методах исследований.

2. Установите соответствие между следующими событиями (открытиями) и именами ученых, связанными с ними:

1	Основатель первой в мире психологической лаборатории, которая стала Международным центром экспериментальной психологии	а	Фредерик Тейлор
2	Основатель научного управления (менеджмента)	б	Гуго Мюнстенберг
3	Создатель концепции классической школы управления — <i>административной теории</i>	в	Вильгельм Вундт
4	Основатель психотехники	г	Анри Файоль
		д	Элтон Мэйо

3. Установите соответствие между следующими событиями (открытиями) и именами ученых, связанных с ними:

1	Основоположник «школы человеческих отношений»	а	Э. Мэйо
2	Основоположники школы социальных проблем	б	Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард
3	Основоположники ситуационного подхода в управлении	в	Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Слезник
4	Основоположники эмпирической школы	г	А. Маслоу
		д	П. Дракер, Р. Дэвис, Э. Дейл

4. Укажите отрасли психологии и их вклад в психологию труда:

1	Клиническая психология	а	Применение психологических знаний к проявлению в трудовых процессах основных закономерностей психики человека (мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и др. свойств)
2	Общая психология	б	Изучение профессионально важных качеств личности работника
3	Социальная психология	в	Помощь в сфере профотбора, трудовой экспертизы, коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, в т.ч. в экстремальных условиях
4	Психология развития	г	Развитие человека как субъекта деятельности (игры, учебы, труда)
		д	Данные о характере труда в различных видах трудовых коллективов

5. Установите соответствия между основными разделами (направлениями) психологии труда и предметом их изучения:

	Разделы (направления) психологии труда		Предмет изучения
1	Психология труда в традиционном варианте	а	Субъект труда, включенный в различные иерархические структуры и взаимоотношения

2	Инженерная психология	б	Субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности
3	Психология управления	в	Субъект труда во взаимоотношениях со сложной техникой (системы «человек – машина», а в более современных вариантах – «человек – машина – среда – социум – культура – природа»)
4	Профориентация	г	Субъект, включенный в систему учебно-воспитательного процесса профессионального образования
		д	Субъект труда, т.е. человек

6. Из перечисленных областей знания укажите те, которые имеют первую степень родства с психологией труда:

- 1) техническая эстетика,
- 2) философия,
- 3) палеоантропология,
- 4) экономика труда
- 5) художественное конструирование

7. Из перечисленных областей знания, укажите те, которые имеют вторую степень родства с психологией труда:

- 1) история техники,
- 2) физиология труда,
- 3) техническая эстетика,
- 4) художественное конструирование,
- 5) гигиена труда.

ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС И ЕГО КОМПОНЕНТЫ

- 2.1. Психологические характеристики труда.
- 2.2. Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция».
- 2.3. Трудовой процесс и его структура.

2.1. Психологические характеристики труда

В характеристике трудового процесса и его компонентов будем опираться на системный подход, в соответствии с которым все составляющие процесса труда (трудовой деятельности) закономерно связаны между собой и образуют целостную психологическую структуру деятельности [5; 13; 14; 20 и др.]. Понятие структуры (от лат. *struere* – строить) используется для обозначения особенностей строения, внутренней организации того или иного объекта, процесса, явления. По оценке С.Н. Пряжникова [31; 32, с. 54 - 63] представления о труде на уровне обыденного сознания можно в целом охарактеризовать следующим:

- многие люди связывают труд с трудностью, с неизбежностью, хотя иногда и с радостью, с невозможностью для себя оказаться без дела;
- представления о труде обычно меняются в течение жизни от радостных ожиданий, краха, иллюзий до некоторого разочарования, скепсиса, а затем устойчивого интереса.

Особый интерес представляют философские представления о труде, поскольку «труд» – это явление общекультурное и, прежде всего, этическое. В «Краткой философской энциклопедии» труд определяется как «процесс, где сталкиваются энергия человека и сопротивление вещи». Труд рассматривается, как «стремление стать над вещью», как «способ познания вещи и самого себя».

В «Философском энциклопедическом словаре» труд определяется как «целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей» [38]. В данном определении просматриваются основные положения созданной много позже теории деятельности А.Н. Леонтьева.

А.Н. Леонтьев связывал появление человеческого сознания с возникновением и развитием коллективного труда. При этом сам

коллективный труд в психологическом плане характеризуется следующим:

1. Это *разделенный труд*, где каждый член группы выполняет трудовые операции, которые сами по себе, взятые в отдельности, бессмысленны.
2. Труд, имеющий *промежуточный результат*, который для отдельного человека выступает как самостоятельная цель, таким образом, появляется новая единица – отдельное трудовое действие.
3. Данная деятельность в плане психического отражения сопровождается переживанием *смысла* действия.
4. Развиваются *речь и язык* для координации коллективных действий [21].

Развитие человека и человеческого труда сопровождалось развитием способности выбирать, а значит, планировать свою деятельность, что и послужило основой для формирования человеческого сознания и его особой **трудовой субъектности**.

Историческое разделение труда по различным отраслям и видам деятельности (разделение на профессии) рассматривается как условие прогресса, так как в результате повышается качество производства.

Труд существует в двух основных формах:

«Живой труд» (сам процесс труда, сама трудовая деятельность)

Абстрактный труд, выраженный в стоимости произведенных благ

При этом часто имеется несоответствие между затраченным трудом и его стоимостью (работник не всегда получает соответствующее вознаграждение). В результате несправедливого распределения абстрактного труда происходит «отчуждение труда от капитала».

Психологическое понимание труда можно найти у Э. Фромма. Говоря об «отчужденном труде», он определяет его как потерю человеком

идентичности, как разъединение (отчуждение) человека от дела, которым он занимается, в результате чего «утрачивается ценность самого труда» и на первое место выходит ценность «продажи своего труда». В такой ситуации человек из субъекта труда превращается скорее в «товар» на «рынке труда и услуг» [39].

Главной психологической особенностью трудящегося человека становится его «идентичность своему делу», но открытым остается вопрос, *каковы же смыслы трудовой деятельности, которые во многом и определяют труд конкретного человека.* Введение понятия «чувство (или ощущение) собственной значимости» позволяет выделить смыслы трудовой деятельности конкретных людей. В психологическом *смысле люди обмениваются чувствами собственной значимости (чувствами элитарности)*, при этом каждым человеком само чувство собственной значимости (чувство элитарности) понимается по-своему, что порождает различные точки зрения по этому поводу.

Таким образом, смысловая составляющая труда лежит в основе собственно психологического анализа профессиональной деятельности.

Если соотносить понятия *труд, учеба, игра, отдых*, то надо помнить о том, что труд – это прежде всего *целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат* [13; 14; 21 и др.].

Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность. Что может помешать человеку реализовать себя в труде? Какие предрассудки могут стать препятствием для полноценной реализации в профессии? Какова роль психологов по оптимизации «человеческих факторов» в жизни общества? Е.А. Климов выделил следующие основные «предрассудки» о труде [19; 20]:

- *идеал «легкого труда»* – например, образ человека, не прилагающего никаких усилий в своей работе, не напрягающего свою память, не переживающего и не волнующегося за свою работу.

«Легкий труд», граничащий с бездельем, был бы условием, крайне неблагоприятным для решения задач разностороннего, гармоничного развития человека. Идеал «легкого труда» не согласуется с идеалом человека будущего.

Основные составляющие психологической «начинки» труда : обдумывание, построение образа будущего продукта, результата, эффекта, способов его получения в наилучшем варианте ; положительные эмоциональные переживания и от сознания ценности результата труда, и от самого процесса работы, от своих умелых действий ; удовлетворение от личного вклада в общее дело и от складывающихся межлюдских отношений в связи с трудом (будь то улыбка мастера или штамп контролера ОТК, если речь идет о токаре, или аплодисменты слушателей, если речь идет о труде пианиста-исполнителя);

- *наивный энтропизм*, проявляющийся в стремлении все раскладывать по порядку и превращать сложные объекты в простые схемы. Между тем любая реальная общественная и психологическая система находится в движении, а части этой системы находятся в противоречивых отношениях и задача психолога – помогать человеку обнаруживать противоречия жизни и использовать энергию этих противоречий для саморазвития.

Человеку свойственно упорядочивать, перестраивать окружающую среду по своему разумению, замыслу, «образу и подобию». Более того, поскольку психика возникла в ходе эволюции живых существ как регулятор взаимодействия организма и сложной изменчивой среды, как регулятор поведения в такой среде, то совершенно не случайно, что акты успешного регулирования и управления, принятия и реализации хороших решений разных уровней сопровождаются положительными эмоциональными переживаниями [там же].

Заслуживает внимания чисто психологическое обстоятельство, состоящее в том, что в условиях стихийного развития личности как

подрастающего, так и взрослого человека могут очень легко сложиться и закрепиться нежелательные черты характера, связанные с отношением к людям, к стороннему человеку и проявляющиеся в недостаточно осознанном («натуральном») властолюбии. Оно обнаруживается вовсе не обязательно в стремлении к роли официального или как-то признанного руководителя, организатора, а просто в «наивно-честной» позиции по отношению к любым сторонним людям: в попытках бесконечно упорядочивать, регламентировать поведение, например, детей и взрослых, вводить не оправданные целью «порядки», «запреты» и «разрешения», культивировать и ценить стихию послушания и единообразия людей, навязывать им цели, предписывать правила, принципы поведения и хотя бы «ворчать» при их нарушении и т.п.;

- *душеведческая «слепота»* – неспособность «со-переживать и со-веселиться другому человеку». Очень часто психолог опирается не только на свои методики, но и на данные бесед, наблюдений, на свою способность понять и прочувствовать проблемы другого человека.

Чтобы думать о психике стороннего человека, принимать ее в расчет (не говоря уже о том, чтобы «сопечалиться человеку и совеселиться ему» – А.Н. Радищев), надо ее как минимум мысленно выделять, а также «удерживать в голове» представление о ней.

Предрассудок душеведческой «слепоты» обнаруживается самым различным образом в «честном» (непредумышленном) игнорировании замыслов, интересов, потребностей других людей, в отсутствии сочувствия к ним, непонимания того, что для них крайне важно, в неспособности взглянуть на ситуацию их глазами, в неприятии чьих-либо мнений, кроме своего, в раздражении или злобном отношении к тому, что люди имеют свои цели и интересы и в связи с этим «не слушаются», и пр. И наоборот, если человек имеет в сознании четкую и истинную мысленную модель

психики тех, с кем взаимодействует, это позволяет ему строить данное взаимодействие наилучшим образом [там же].

Задачи психологии, и, в частности психологии труда, в связи с изложенным – разрабатывать научно-психологическую картину труда во всех его проявлениях и обусловленностях, т.е. картину системную, а это обязательно предполагает некоторое «душелюбие», ибо, как справедливо говорят, то, что «открыто сердцу», не составит тайны для ума;

- *презумпция превосходства «ученого» над «практиком»* (речь идет о научном обслуживании сферы труда) – те, кто считают себя «учеными», начинают учить «практиков», хотя так называемые практики часто имеют гораздо больший опыт решения тех или иных человеческих проблем. Большинство выдающихся психологов (З. Фрейд, К.Г. Юнг, К. Роджерс и др.) – выходцы из практики.

Разумнее исходить из презумпции не превосходства одной из названных сторон, а их делового паритета – сотрудничества и взаимообогащения полезной информацией.

Важно хотеть и уметь вступать в деловые контакты с людьми, хотеть и уметь сотрудничать на условиях не доминирования, а паритета. Поскольку система «человек – средства труда – производственная среда» является объектом интереса комплекса дисциплин, обозначаемых словами «эргономика», НОТ (научная организация труда), каждому участнику важно не владеть своей специальностью, но уметь взаимодействовать, сотрудничать с партнерами по эргономическому или «нотовскому» комплексу [9; 11].

На основании того, что мы узнали о специфичности труда человека выделяют **три взаимосвязанных аспекта трудовой деятельности:**

1	2	3
предметно-действенный (в котором человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное)	физиологический (как функция человеческого организма)	психологический (как осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания,

Е.А. Климов выделил основные психологические регуляторы труда:

1. Образ объекта (предмета труда, внешних средств, условий и проявлений трудовой деятельности):

- 1) *чувственный образ* (сенсорный, перцептивный),
- 2) *репрезентативный конкретный образ* (представления памяти, воображения),
- 3) *репрезентативный отвлеченный образ* (понятия, схемы, системы понятий, усвоенные алгоритмы действий).

2. Образ субъекта:

4) *актуальный «Я-образ»* (знание о своем функциональном состоянии в данный момент, своем месте в системе межлических отношений, своих возможностях и ограничениях),

5) *обобщенный «Я-образ»* («Я – концепция» - я в прошлом, я ныне, я в будущем; я среди других, я как представитель профессиональной общности, я как организм, как индивидуальность, как член общества) .

3. Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений:

- 6) *потребности, потребностные состояния,*
- 7) *эмоции, чувства, эмоциональные отношения,*
- 8) *характер как свойственная человеку система устойчивых отношений к разным сторонам действительности,*
- 9) *направленность личности, мировоззрение [19; 35 - 36; 20]*.

Е.А. Климовым выделены также более конкретные психологические признаки труда:

- 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата;
- 2) сознание обязательности достижения заданного результата;

- 3) сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности;
- 4) осознанная ориентировка в межчеловеческих производственных отношениях [там же].

Например, если человек в отпуске за рамками своих непосредственных обязанностей совершает какое-либо полезное действие, соответствующее всем отмеченным выше признакам, то этот человек трудится («Жена писателя никак не может понять одного: когда писатель глазаеет в окно, он тоже работает» – *Б. Рэскоу*). И наоборот, если человек на своей работе не осознает *цели* своего труда или не осознает *ответственности*, то о труде в полноценном психологическом понимании говорить не приходится. По сути, главным в психологическом понимании труда является то, что происходит *на уровне сознания*.

2.2. Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция»

С развитием производства и управления часть трудовых функций передается техническим устройствам. Поэтому возникает необходимость в анализе труда прибегать к более широкому понятию **эргатические функции** (от греч. *ergon* – работа, труд), которому подчинены более частные понятия:

- трудовая функция (человека);
- трудовая функция средств труда.

➤ **Трудовые функции** – любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда.

➤ **Функции средств труда** состоят в снятии ограничений и увеличении возможностей человека (группы людей) как субъекта труда в достижении целей в определенных обстоятельствах.

Для различных видов трудовой и профессиональной деятельности характерны определенные трудовые функции. Е.А. Климовым выделены

основные эргатические функции, которые являются основой трудового процесса.

➤ **Эргатические функции** – любая активность, характеризующая данную эргатическую систему (трудовую функцию или функцию средств труда).

➤ **Эргатическая система** – наиболее широкое взаимодействие субъекта и объекта труда (т.е. потенциально и реально включающая множество опосредствующих механизмов, средств, условий). Формально эргатическую систему можно представить в виде *человек – машина – среда – социум – культура* [19; 20; 35].

Перечень основных эргатических функций, сформулированных Е.А. Климовым и дополненных В.А. Толочком, представлен в табл. 5.

Таблица 5

Перечень эргатических функций

№ п/п	Разновидность, характеристика функций	Результирующее событие, состояние эргатической системы, ее составляющих
Функции духовного производства		
1	Построение идеологии	Ретроспективная и актуальная картина и прогноз бытия человека и общества
2	Построение ближайших перспектив развития общества и его институтов	Рефлексия первостепенных нужд, потребностей
3	Целеполагание	Построение образа желаемого будущего, необходимых объектов
4	Интеграция научных практических знаний	Изучение свойств исходного материала, средств, орудий труда; накопление знаний и способностей субъекта для достижения цели в разумные сроки
5	Интеграция эмоционального опыта	Рефлексия, структурирование и создание средств управления психическими состояниями человека
6	Построение смысла трудовой деятельности	Рефлексия и создание условий для позитивного смысла труда

Функции обеспечения упорядоченности социальных процессов		
1	Построение общественных норм и правил	Формирование юридических и нравственных правил, образцов поведения
2	Построение социальной коммуникации и средств воздействия на членов общества	Создание средств и норм вербального и невербального взаимодействия субъектов труда: профессиональных языков, ритулов
3	Построение стратегических общих планов деятельности	Образ деятельности человека и ее результаты
4	Построение тактических планов деятельности	Алгоритмы действий в конкретных условиях
5	Охрана, защита эргатических систем	Сохранение эргатических систем при воздействии естественно-природных факторов, техногенных и социальных
Функции обслуживания жизнедеятельности и самообслуживания		
1	Организация жизнеобеспечения субъектов труда	Оптимизация среды жизнедеятельности
2	Построение средств стабилизации, восстановления, развития людей	Организация режима работы, обучения, безопасных условий труда, лечения людей, восстановления работоспособности
3	Ремонт и обслуживание внешних средств труда; совершенствование эргатических систем	Устранение неисправностей, повышение уровня упорядоченности систем
Функции материального производства		
1	Разработка оперативно-гностических средств труда: - приема информации; - переработки; - принятия решений	Принятые решения: - наблюдение, поиск, - сравнение, оценка, запоминание, построение прогнозов, - выбор предмета, условий, средств, способов действий
2	Организация среды – оперативно-тактические действия: - организация предметной среды и внешних средств работы; - организация непосредственной среды; - оперативная	- оснащенное рабочее место; - контакты и взаимопонимание субъекта труда с социальным окружением; - принятие и поддержание рабочей позы, концентрация внимания на необходимых объектах, регулирование своих действий,

	самоорганизация в конкретной обстановке	состояний
3	Производство продуктов, предметов, услуг	Заданный результат труда

Приведенный перечень эргатических функций является основой программы изучения деятельности, раскрывает все ее стороны и обеспечивает полноту профконсультирования, организации труда, расстановки кадров, улаживания трудовых конфликтов.

2.3. Трудовой процесс и его структура

Процесс труда является важнейшим условием развития и становления человека как профессионала. Наиболее полно трудовой процесс проявляется в особенностях его структуры.

Для уточнения **производственного «смысла» профессиональной деятельности** необходимо выделение и рассмотрение составляющих понятия «трудовой процесс». Схематично структура трудового процесса представлена на рис.1.

Рассмотрим более детально каждый структурный элемент трудового процесса. В зависимости *от форм материи определяют типы объектных систем, с которыми взаимодействует человек в профессиональном труде. Объектом труда* могут быть:

- предметы живой природы (растения, дикие и домашние животные и т.п.), что характерно для профессий типа «человек – природа» (агроном, ихтиолог, ветеринарный врач, биолог и др.);
- неживые природные и технические системы, что характерно для профессий типа «человек – техника» (наладчики, водители, конструкторы, инженеры, механики и др.);
- люди (учащиеся, студенты, дети, пассажиры, клиенты, пациенты, покупатели и т.д.), что характерно для профессий типа «человек –

человек» (преподаватель, воспитатель, тренер, инструктор, врач, проводник, стюардесса, официант, продавец и др.);

- знаковые системы, что характерно для профессий типа *«человек–знак»* (корректор, программист, бухгалтер, экономист, математик и др.);
- формы художественного отображения действительности – произведения культуры, искусства, что характерно для профессий типа *«человек–художественный образ»* (музыкант, литератор, художник, дизайнер и др.)

Таким образом, **объект труда** – часть внешнего мира, на которую направлено сознание субъекта [18; 19; 20].

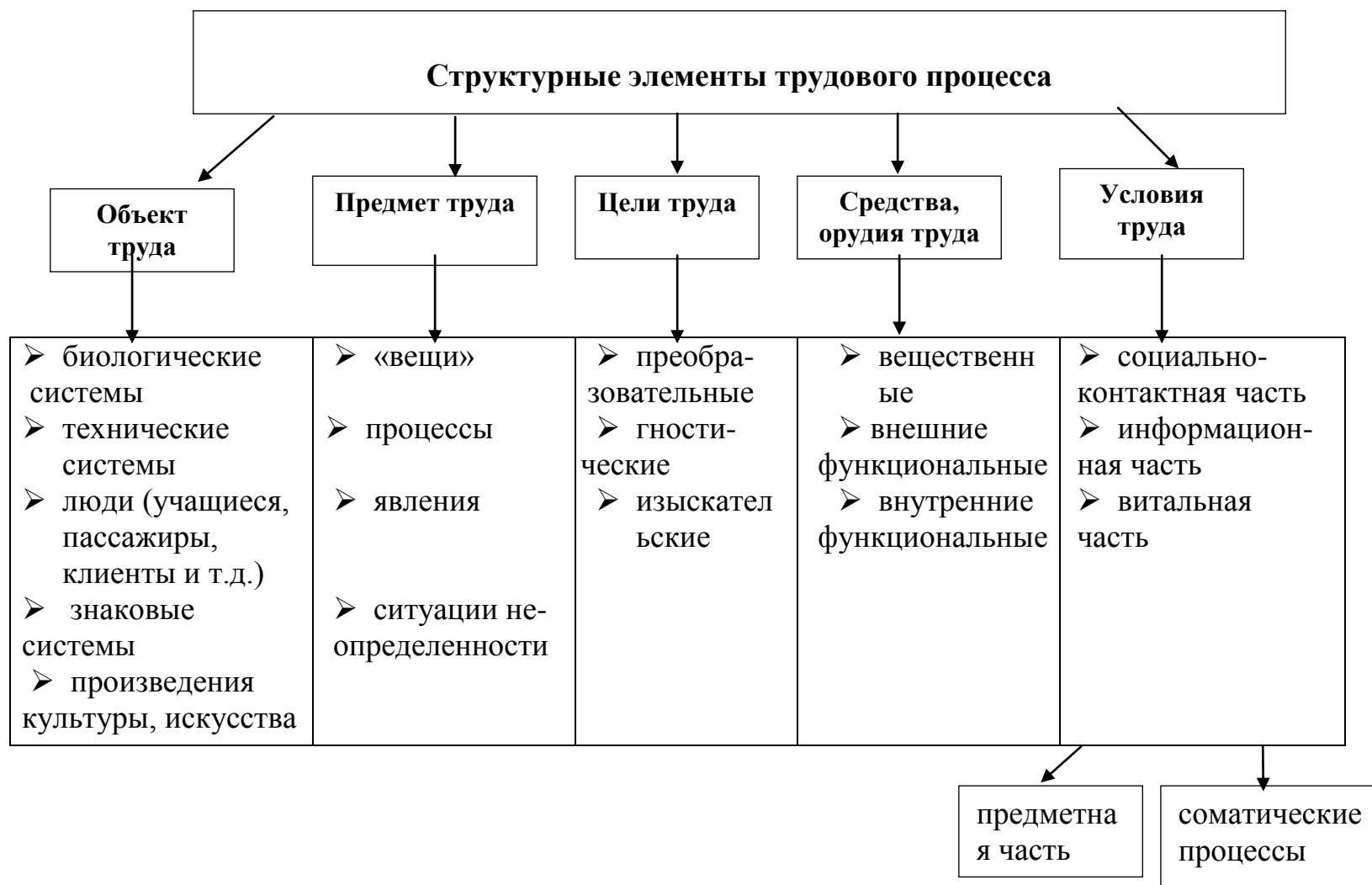


Рис.1. Трудовой процесс и его структура

Следующим структурным компонентом, составляющим понятие «процесс труда», является **предмет труда**. Предмет труда – это исходный материал, заданный или подлежащий поиску, это не обязательно просто видимая вещь, традиционный объект, а некоторая предметная область, система (биологическая, техническая, знаковая, эстетическая).

➤ **Предмет труда** – набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде.

➤ **Предмет труда** – совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в ходе деятельности практически или мысленно взаимодействует.

➤ **Предмет, предметная область труда** – система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

Предмет труда и исходные материалы наиболее часто фиксируются документами и традициями в массовых профессиях, связанных с материальным производством – требования стандартов к исходному сырью, материалам, машинам и механизмам, используемым в процессе труда [там же].

Однако существуют профессии, предметом труда которых могут выступать ситуации неопределенности, в которых решение профессиональных задач (взаимодействие с предметом труда) определяется деловой квалификацией работника. Примеры предмета труда в некоторых ситуациях неопределенности представлены в табл. 6.

Таблица 6

Ситуации неопределенности, являющиеся предметом труда профессии [29]

Профессия	Предмет труда
Водитель	Дорожные ситуации
Воспитатель	Состояние воспитанности ребенка
Тренер	Состояние организма, тренированности и специальной

	подготовленности спортсмена
Руководитель	Состояние социально-психологического и профессионального развития трудового коллектива
Ученый, писатель, музыкант	«Исходный хаос» информации, эмоциональных впечатлений, который в процессе деятельности должен обрести информационную или эстетическую структуру, порождающую социально значимый продукт

Еще одним компонентом процесса труда являются **цели труда**.

Цели, результаты любого труда всегда содержат вклады многих других людей – тех, кто передал нам знания, обеспечил материалом для работы.

- **Цель** (в психологии) – образ, идея желаемого будущего.
- **Цели труда** – заданные извне или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых результатах деятельности.

Цели, представления, идеи о конечном результате, эффекте труда фиксируются в обществе посредством образцов соответствующей работы, их изображений, описаний, формулировки общих требований к ним. Не во всяком труде цели и результаты могут строго документально фиксироваться, отражаться в государственных стандартах. Такие характеристики, как «эффективное», «оптимальное», раскрываются лишь в совокупности конкретных, не всегда объективно измеряемых признаков. Субъективные оценки экспертов также далеко не всегда являются надежным критерием результата. Особенно это показательно для видов деятельности, где продукт и результат являются не *заданными*, а *искомыми* (научная деятельность, искусство); где важен не только *ближайший*, но и *отдаленный* эффект (наука, воспитание, образование, госслужба). В полной мере это относится ко всем социометрическим профессиям и в большей или меньшей степени присуще профессиям типа «человек-техника», «человек-знак», «человек – художественный образ».

Цели, характеризующие трудовой процесс, и цели, характеризующие занятого на нем человека, могут не совпадать. Субъективная цель может быть более значительной и возвышенной, чем заданная извне, и наоборот. Часто попытка жесткого «объективного» фиксирования результатов деятельности приводит к формализму. В соответствии с этим различают цели *объективные* (т.е. социально фиксированные, объектные) и *субъективные* (присущие субъекту), возникающие у человека под влиянием конкретных жизненных, производственных ситуаций, личных или групповых побуждений, интеллекта. Рассогласования объективных и субъективных целей возможны в самых разных профессиях [19; 20].

Рассмотрим следующий структурный компонент процесса труда – **средства труда, орудия труда**, которые включают не только внешние, но и внутренние средства (схема принятия решения, мысленные образцы).

➤ **Средства труда** – любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно его цели.

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

В качестве средств труда представителей профессий типа «человек-человек», «человек – социальная группа» выступают не только образцы, эталоны, методические руководства, но и организм в целом, и отдельные органы (интонации, тембр, громкость голоса; мимика, поза, жесты и др. невербальные средства общения).

Общую классификацию средств труда можно представить в следующем виде.

I. Вещественные средства, орудия труда:

1. Средства познания (приема, получения, «добычи», обработки информации):

- приборы, машины, дающие изображение (бинокль, микроскоп, телевизионная система);
- приборы, машины, дающие условный знак, символ, сигнал (вольтметр, термометр);
- приборы, машины, обрабатывающие информацию (счетчики, ЭВМ).

2. Средства воздействия на предметную ситуацию:

- применяемые в социальных системах (система средств массовой информации, специально построенная информация, обращенная к людям, мегафон, сирена, группы специально подготовленных людей – боевые подразделения, специализированные группы);
- применяемые в природных, технических системах:
 - ручные (молоток, топор, коловорот);
 - механизированные (пневматический молоток, электрическая дрель);
 - машины с ручным управлением (экскаватор, подъемный кран, бульдозер);
 - автоматизированные и автоматические системы, аппараты для осуществления длительных, непрерывных процессов (ткацкий станок, робототехнический комплекс).

II. Внешние функциональные средства труда:

1. *Выразительные средства поведения, речи человека как субъекта труда* (например, в работе руководителя, педагога, актера, диктора – интонации, речи, позы, жесты, выражение лица).

2. *Организм человека как субъекта труда, его некоторые системы, органы* (например, в работе педагога-тренера, артиста балета, акробата).

3. *Группы функционирующих людей* (в работе руководителя, дирижера, режиссера).

III. Внутренние функциональные средства труда:

1. *Знания, умения, навыки.*

2. *Образы, цели, представления о результатах деятельности (невербальные средства).*

3. *Мотивы труда.*

4. *Личностные и интеллектуальные особенности, их личностный и профессиональный потенциал.*

5. *Вербальные* – удерживаемые в памяти правила, профессиональные «заповеди», последовательности самоинструкций, распознающие и разрешающие алгоритмы (вербальные средства).

Соотношение внутренних и внешних средств труда, как правило, характеризуется обратно пропорциональной зависимостью: чем менее выражены или представлены внешние средства труда, тем более сложны и тонко дифференцированы внутренние средства [там же].

Завершающим структурным компонентом процесса труда является **среда** – условия труда.

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

Условия труда (профессиональная среда) – предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы» как компоненты эргатической системы не сводятся к зримой обстановке на рабочем месте.

Условия труда, по мнению С.Н. Пряжникова [31; 32], являются одним из показателей обобщенной характеристики профессии. В «Схеме анализа профессии» он выделяет следующие виды условий труда:

- 1 – бытовой микроклимат,
- 2 – большое помещение с людьми,
- 3 – обычный производственный цех,
- 4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температура, стерильность),
- 5 – экстремальные условия (риск для жизни и здоровья),

6 – работа на открытом воздухе,

7 – домашний кабинет, лаборатория, мастерская.

В обобщенном виде основными компонентами среды являются:

- ✓ социально-контактные,
- ✓ информационные,
- ✓ витальные (соматические и предметные).

Социально-контактная часть среды характеризуется интегральной характеристикой «микроклимат», которая включает в себя социометрический статус человека в организации; внутренний социально-психологический климат коллектива. Кроме того, компонентами социально-контактной среды являются учреждения, организации, группы и их представители, с которыми человеку реально приходится взаимодействовать; культура, опыт и образ жизни окружающих; уровень защищенности человека от различного рода посягательств.

Информационная часть среды распределяется между собственно социальным окружением и рабочим местом и включает:

- правила внутреннего распорядка, устав учреждения, предприятия;
- оперативные деловые сообщения, сведения, приказы, как адресованные лично работнику, так и имеющие общезначимый характер;
- средства внутреннего оформления производственного помещения, состоящие из эстетического компонента и наглядной агитации (общеполитической или по технике безопасности);
- «неписаные законы», традиции трудового сообщества, проявляющиеся в оперативных реакциях, поведении, наставлениях.

Витальная часть среды субъекта труда включает:

А) *соматические процессы* («сома» – тело) – сигналы от тела о его состоянии и положении, влияющим на психику и самосознание человека и обозначаемым термином «общее самочувствие». Соматические процессы находятся во взаимном влиянии и взаимной зависимости, т.е. не только

состояние тела влияет на психику, но и психика влияет на внутреннюю среду организма. Например, переживаемый эмоциональный конфликт может вызвать у людей заболевания сердечно-сосудистой системы, пищеварительного тракта и др.;

Б) предметную часть среды субъекта труда, которая может быть обобщенно представлена в виде перечня:

- материальные условия работы (оборудование) и быта (жилище, одежда, предметы питания, собственность);
- физико-химические, биологические, гигиенические условия (микроклимат, чистота воздуха и пр.). Условия этой части предметной среды субъекта труда разрабатываются в науке и практике охраны труда [47; 48].

Об этой категории факторов среды чаще всего говорят в связи с экологией человека и существующей области знания и практики – «психоэкологии».

Рабочее место, рабочая зона, являясь для человека внешней по отношению к нему средой, вместе с тем объединяют в себе множество рассмотренных составляющих трудового процесса. Важнейшее научное требование к построению рабочего места состоит в том, чтобы оно соответствовало особенностям человека – анатомическим, физиологическим, психическим.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определения частных понятий, которые включает в себя эргатическая функция.
2. Приведите примеры объектов труда по классификации объектных систем Е.А. Климова.
3. Назовите предмет труда для следующих видов профессий: учитель, военнослужащий, актер, шахтер, оператор персонального компьютера.

4. Объясните, в каких профессиях и почему могут возникать ситуации неопределенности.
5. Когда, как и под воздействием каких причин может измениться предметная часть среды труда?
6. Какие внутренние функциональные средства труда необходимы в работе психолога.
7. Из перечня условий труда, сформулированных Н.С.Пряжниковым, укажите те, которые характерны для профессий: таксист, газосварщик, летчик, учитель, милиционер, врач.

Тест по главе 2 Трудовой процесс и его компоненты

1. Дайте определения следующих понятий:

- 1) эргатическая функция; 2) эргатическая система; 3) объект труда;
- 4) предмет труда; 5) предметная область труда; б) цели труда;
- 7) условия труда:
 - а) часть внешнего мира, на которое направлено сознание субъекта;
 - б) любая активность, характеризующая данную эргатическую систему (трудовую функцию или функцию средств труда);
 - в) система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту;
 - г) набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде;
 - д) заданные извне или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых результатах деятельности;
 - е) наиболее широкое взаимодействие субъекта и объекта труда (т.е. потенциально и реально включающая множество опосредствующих механизмов, средств, условий);
 - ж) предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы» как компонент эргатической системы;
 - з) система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности.

2. Из указанного перечня средств, орудий труда выберите вещественные средства:

- 1) персональный компьютер,
- 2) отвертка,
- 3) жесты,
- 4) тонометр,
- 5) интонации речи.

3. Из указанного перечня средств, орудий труда выберите внутренние функциональные средства труда:

- 1) поза,
- 2) телескоп,
- 3) этические нормы,
- 4) мысленный план действий,
- 5) компьютерная программа.

4. Из указанного перечня средств, орудий труда выберите внешние функциональные средства труда:

- 1) мысленный образ объекта,
- 2) выражение лица,
- 3) контрольно-кассовая машина,
- 4) опорно-двигательный аппарат гимнаста,
- 5) отбойный молоток.

5. Какой группе профессий соответствуют такие объекты труда, как:

- 1) учащиеся,
- 2) животные,
- 3) литературно-художественные произведения,
- 4) станки,
- 5) математические законы и формулы:
 - а) «человек – природа»,
 - б) «человек – техника»,
 - в) «человек – человек»,
 - г) «человек – знак»,
 - д) «человек – художественный образ».

ГЛАВА 3. СУБЪЕКТ ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА

- 3.1. Человек как субъект труда
- 3.2. Психологическая структура субъекта труда

3.1. Человек как субъект труда

Как отмечалось в первой лекции, именно труд, его исторически закономерная форма, использование орудий понимались как главные детерминанты развития психики людей. Об этом говорится в работах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, а также еще одного отечественного мыслителя, внесшего свой вклад в развитие представлений о труде, – А.А. Богданова.

А.А.Богданов рассмотрел роль трудовой деятельности людей в историческом развитии цивилизации. Его трудовая концепция порождения форм общественного сознания объясняет своеобразие психики человека разумного, в отличие от высших животных, новым организационным приспособлением – речью. Типы мышления и познания в целом детерминированы способом организации и содержанием коллективной трудовой деятельности.

Продукты социального познания, зафиксированные с помощью символов, знаков, языка рассматривались А.А. Богдановым как орудия организации общественной жизни людей (а их усвоение отдельным человеком – как проявление его социализации). А. А. Богданов считал, что деятельностный принцип закрепления познавательных форм, типичных для общества (а следовательно, и для большинства его членов), может объяснить особенности культур не только прошлых эпох, но и современных, и будущих [35, с. 48] .

В контексте психологии труда эта теория может рассматриваться как одна из первых теорий деятельности, в которой сделана попытка рассмотреть проблемы развития человека в качестве субъекта труда в филогенезе.

При обсуждении развития человека как субъекта трудовой деятельности нас интересует *деятельность* как психологическое, а не организационно-техническое понятие.

➤ **Деятельность** (по Е.А. Климову) – такая форма активности субъекта, которой присущи одновременно три базовых признака:

- 1) имеет место *процесс действий* (совокупность, последовательность неких актов);
- 2) процесс действий *сознательно* направлен в целом на приспособление к требованиям среды и (или) некоторое ее преобразование;
- 3) процесс действий *имеет значение для существования и развития человека и (или) общества* [19, с. 115-116; 29].

Таким образом, *трудом, трудовой деятельностью* мы можем называть формы активности, присущие только человеку (не машинам, не автоматам, не животным и т.п.).

Е.А. Климов выделяет четыре существенных признака труда, отличающих его от других видов деятельности (игры, учения, общения):

- 1) труд ориентирован на заданный социально – ценный результат;
- 2) труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями;
- 3) в труде используются орудия, имеющие культурно-историческое происхождение и способы употребления;
- 4) в труде люди вступают между собой в особые межлюдские производственные отношения [там же].

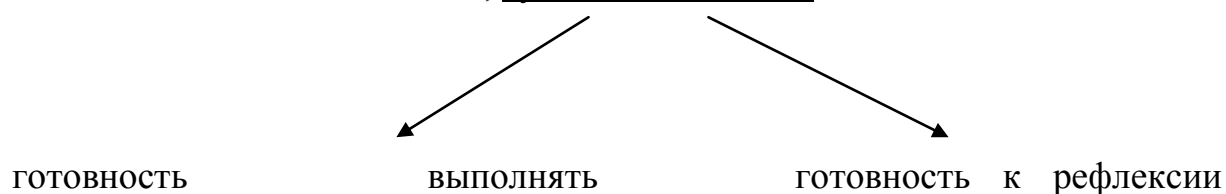
Аналоги этих признаков есть в других видах деятельности (игре, общении, учении), но именно в труде степень социальной регламентации, нормированности, заданности оказывается самой высокой по всем четырем признакам. Так, в *игре*, если не касаться профессиональных вариантов игры (например, в спорте), чаще ценен не результат, а процесс,

результат может быть неким условным событием. В *общении* также, если это не профессиональное, а обычное дружеское общение близких людей, соседей, важен не продукт, не достижение заданного результата, а процесс – демонстрация любви, положительных или негативных эмоций и чувств. Правила общения регулируются социальными нормами, но они ситуативны и оставляют широкое поле для творчества, выбора средств общения. Отношения людей в общении далеки от производственных, они – неформальные. *Учение* как деятельность порождает результат, который лишь потенциально полезен для общества (будет полезен в будущем, когда ученик начнет самостоятельно трудиться). Процесс учения нормирован, но широки допустимые пределы способов и достигнутых результатов. Средства учения могут также выбираться и учителем, и учащимися. Отношения учитель – ученик далеки от производственных отношений.

По мнению О.Г. Носковой [29, с.117] кроме *профессионального труда*, с помощью которого люди получают вознаграждение и социализируются, существует и *непрофессиональный труд* (общественно-полезный, по самообслуживанию), который, в своих простых формах, доступен и школьнику, и пожилым людям. Непрофессиональные виды труда обладают теми же психологическими признаками, что и труд профессиональный.

Употребляя слово «субъект», мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, формирующего цели, планы, подбор средств и условий деятельности. В труде человек не всегда может быть полноценным субъектом, так как часто компоненты труда жестко регламентированы и работнику остается быть исполнителем.

Как отмечалось в главе 1, субъектность – это



определенные действия по-своему, поступать незапланированно, а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно

своей деятельности, т. е. готовность к осознанию своей спонтанности

Структура субъектных свойств человека включает три составляющие [29, с.117 – 118] - рис. 2).



Рис. 2. Структура основных компонентов человека как субъекта труда

К психическим регуляторам труда (макродинамика в онтогенезе) относят: опыт, знания, умения, навыки, чувственные представления, ценностные ориентации, интересы, мотивы, склонности, сознание Я, профессиональное самосознание.

Функциональными состояниями в труде (микродинамика в течение дня, недели) являются: работоспособность, трудоспособность, особые психические состояния в труде (стресс, утомление, монотония и пр.).

Индивидуально-личностными свойствами (относительно устойчивые свойства индивидуальности) человека как субъекта труда являются: профессионально важные качества, способности, свойства интегральной индивидуальности разных уровней, характер, пол, возрастные особенности и т. п. [там же].

Человек как субъект труда может исследоваться на разных уровнях [18; 19, с. 171 – 172 ; 20]:

1. **Уровень деяния** как единицы деятельности. Деяние – субъективная категория, которую задает себе сам человек. Она определяется иерархией целей, особенностями мыслительных перспектив. В состав этого уровня

входят следующие основные компоненты: общие способности (активность, саморегуляция); ориентировка в человеческой картине мира, мировоззрение, жизненные цели, идеалы, ценностные представления; характер как система отношений к различным сторонам действительности; ориентировка к конкретной жизненной ситуации; сознание своего Я, своих возможностей, состояний в реальной ситуации; волевые качества; специальные способности; конкретные мотивы деятельности; общая трудоспособность, особенности соматического и нервно-психического здоровья, общей гражданской воспитанности, подготовленности.

2. Уровень действий как процессов. Действие – совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели. Действие – категория субъективная и определяется динамикой непосредственных целей. Так, например, для начинающего водителя автотранспортного средства действием может быть переключение рычага управления коробкой передач, а для опытного, выполняющего это переключение привычным движением, здесь уже нет действия (так как нет цели – переключить передачу). Действие опытного водителя может состоять в другом – «сменить ряд движения», «совершить обгон» и пр. Таким образом, делая одно и то же дело, разные люди могут выполнять при этом разные системы действий и разное их количество.

Основные компоненты рассматриваемого уровня: способность построить адекватные логике вещей представленные цели; способность произвольной регуляции, саморегуляции мотивов, элементов действий, актов внимания, ориентировки, контроля; способность усвоить и осуществить определённые исполнительские операции на двигательном или сенсорно- перцептивном, или интеллектуальном, или социально-коммуникативном уровнях, а также на уровне самооценки и саморегуляции своих состояний.

3. **Уровень операций** как способов осуществления действий.

4. **Уровень макроэлементов действия** – способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях; способность к осуществлению исполнительных актов на познавательном, исполнительно-практическом уровне, уровне самооценки и саморегуляции параметров действия («ускорить темп», «усилить нажим» и т. п.), мысленного осознания элементов действий

5. **Уровень микроэлементов действия.** Микроэлементы действия плохо поддаются сознательному контролю. Их особенности могут выявляться психологом по косвенным признакам (микроамплитуды движений, тремор и т. п.). В целом – это уровень важных, но малоподотчётных, бессознательных и ускользающих от произвольной регуляции особенностей познавательных и исполнительных действий, процессов мотивации действий. Ими могут быть как природные, так и приобретённые регуляторные механизмы, обеспечивающие физиологический баланс организма с внешней средой, баланс функций внутри организма, автоматическую саморегуляцию.

Выбор уровня исследования субъекта труда зависит от целей и задач психолога.

В общем виде **субъект труда** – системная разноуровневая организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям деятельности (трудовой) [19, с. 172].

Люди не рождаются субъектами труда и автоматически ими не становятся, необходимы усилия со стороны общества в плане трудового, нравственного и гражданского воспитания молодого поколения.

Для того чтобы сознательно осуществлять определенные воспитательные воздействия и оценивать уровень развития человека как субъекта труда, необходимо иметь некий идеал, образец человека-

труженика, желательный для общества. Если существует такой образец, можно

- ✓ строить программы воспитания молодежи;
- ✓ оценивать уровень сформированности, развития ожидаемых качеств у конкретных людей.

Чтобы стать полноценным субъектом труда, человек должен адекватно отображать в своем сознании все четыре признака труда . Каждая единица сознания имеет два компонента: *познавательный* (когнитивный) и *аффективный* (эмоциональный). Кроме того, важно не только знать средства, орудия труда и понимать принцип их использования, но и владеть ими. Поэтому для третьего признака труда необходимо оценивать также операциональный компонент, отражающий уровень владения субъектом средствами деятельности.

3.2. Психологическая структура субъекта труда

Труд глазами психолога – это прежде всего множество состояний сознания человека и их последовательность. Нередко полагают само собой разумеющимся говорить о труде, если речь идет о деятельности человека на штатном рабочем месте. Однако активность человека, использующего производственное оборудование, инструменты на штатном рабочем месте, не обязательно является трудом в психологическом значении этого слова.

Свойства человека как субъекта труда возникают в результате взаимовлияния *конфликтующих реальностей* двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств *индивидуальности человека*, а с другой – свойства его *среды* [19, с. 101 – 113]. В результате названного конфликта возможны прогрессивные исходы, определяющие психологическую структуру субъекта труда (табл. 7).

Пояснения к таблице 1. Индивидуальность человека складывается в результате стечения многих природных и общественных обстоятельств.

Природные предпосылки психики не могут быть заранее «подогнаны» под требования складывающейся культуры. В результате многолетних и сложных взаимных влияний развивающейся индивидуальности и изменяющейся среды выделяется группа свойств, которые можно назвать свойствами человека как субъекта деятельности. И среда, и склад индивидуальности

Таблица 1

**Психологическая структура субъекта труда как прогрессивный исход из столкновения
(в широком значении слова) индивидуальности и среды**

Данный человек как индивидуальность	Общественная среда человека на данный период его развития как субъекта труда	Признаки данного человека как субъекта труда
Состояние телесного и душевного здоровья. Образ мира, образ Я, идеалы, убеждения, ценностные представления. Социальные, духовные потребности и производные от них побуждения. Устойчивые отношения к разным сторонам действительности (людям, деятельности, вещам, себе). Особенности эмоциональности и темперамента, природных потребностей. особенности познавательных процессов, исполнительной активности, волевой саморегуляции деятельности, поведения.	Принятые в среде ценности, признанные потребительные стоимости (продукты труда в широком смысле слова). Социальные ожидания относительно участия людей в труде	1. Способность мысленно предвосхитить социально ценный результат работы, в идеале – придумывать лучший результат, включая и такой, как свое развитие
	Социальные ожидания в отношении способности людей доводить дела до ценного результата. Культивируемые в данной среде представления о выдающихся людях, осуществивших значительные цели	2. Сознание обязательности достигать заданный результат деятельности и соответствующая способность волевого самоконтроля (в идеале – самосовершенствования)
	Сложившиеся условия, средства, способы создания материальных и духовных ценностей. достигнутый или доступный уровень техники	3. Владение (оперирование) внешними и внутренними средствами работы (в идеале – способность их создавать, совершенствовать)
	Сложившиеся связи, зависимости между производителями и потребителями материальных и духовных ценностей. Сложившаяся система разделения труда, распределения благ в обществе	4. Осознание связей, зависимостей («живых» и овеществленных) между производителями и потребителями результатов деятельности (в идеале – построение более совершенных связей, зависимостей)

на каждый момент их развития предоставляют ему какие-то возможности и создают некоторые ограничения. Создается то, что обозначают как *противоречие развития*, или *диалектическое противоречие*, или факт конфликтующих реальностей.

Обратимся к психологическим признакам трудящегося, профессионала (правый столбец таблицы). И психика в целом, и особенности субъекта труда – процессы. Явления психики возникают, длятся, поддерживаются, преобразуются, прекращаются. Более того, они влияют и на среду (через поведение), и друг на друга. Исход из конфликта может влиять и на породившие его обстоятельства и менять ситуацию развития. Например, человек разочаровался в избранной профессии, где он чего-то достиг (например, получив высшее профессиональное образование инженера-строителя и работая по специальности, идет учиться в эстрадно-цирковое училище⁷). Он принимает решение сменить профессию, пройдя соответствующую переподготовку. В связи с таким исходом из конфликта существенно меняется, в частности, среда человека – продолжая работать, он начинает по вечерам учиться новому делу, погружается еще и в новую для него образовательную среду [там же].

Схема несколько упрощает видимый хаос явлений в системе «человек – среда», но помогает в нем практически разобраться.

Поясним четыре отображенные в таблице психологические признаки субъекта труда (последняя колонка).

1. Сознательное предвосхищение социально ценного результата.

Способность предвосхищать результат деятельности очень развита у человека и неспецифична для него как субъекта труда. То есть наличие мысленного предвосхищения результата активности еще не делает ее трудом (признак предвосхищения результата имеет место в игре

⁷ Г. Хазанов и др. примеры актеров, писателей.

дошкольника, в спорте, при активном отдыхе, при противоправном деянии).

Чтобы деятельность можно было назвать трудовой, предвосхищаемый результат должен мыслиться как социально ценный и притом как имеющий положительную ценность. Деятельность не может быть охарактеризована как труд в психологическом значении этого термина, если сознание социальной ценности и ее результата не выступает у данного человека как существенный регулятор его активности. Другое дело, что это сознание может оказаться иллюзорным или наивным в том смысле, что человек затрачивает силы на то, что считает социально ценным, а *на самом деле* делает нечто пустое или даже приносит вред. Для психологической характеристики труда необходимо осознание субъектом деятельности своей активности как позитивно ценной для общества (выражение «на самом деле» отражает позиции других субъектов, которые могут не меньше заблуждаться относительно оценки продуктов деятельности человека, чем он сам). В каждой эпохе были люди, считавшие результаты труда ученых, художников, музыкантов и др. бесполезными, малозначимыми. И только через поколения становится ясно, что человек создавал на самом деле.

Гностический компонент представления о результате труда складывается из предвидения собственно продукта, с одной стороны, и понимания его ценности (позитивной ценности или негативной «антиценности») для каких-то людей – с другой [там же].

Таким образом, в *первом психологическом признаке труда* можно выделить три компонента:

1) более или менее ясное знание о продукте деятельности	2) более или менее четкое сознание его социальной ценности	3) более или менее выраженный аффективный тон соответствующих знаний, представлений, образов
------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Выражение «более или менее» означает, что возможна градуальная шкала эмпирических проявлений признаков труда.

2. Сознание обязательности достижения социально фиксированной цели. Сама по себе идея обязательности и сопряженные с ней волевые усилия по ее реализации не специфичны для труда (например, игра, деятельность по реализации асоциальных замыслов также требуют обязательности соблюдения правил).

Деятельность становится трудом тогда, когда при прочих равных условиях есть не только идея обязательности, но и внешние по отношению к субъекту формы фиксации целей его деятельности и какие-то формы общественного реагирования на эти цели (санкционирование, одобрение). В типичном случае это задания, сформулированные, утвержденные ответственными представителями общества, производственного коллектива, а также планы, программы.

Однако нет оснований полагать, что эталоном целеполагания всегда должны быть «другие», «окружающие», а не сам субъект труда. Ведь «другие» – это тоже субъекты. Более того, возможны и известны случаи, когда в деятельности поискового, творческого характера субъект ставит перед собой такие цели, которые непонятны, чужды ближайшему и любому социальному окружению. Чтобы деятельность могла быть отнесена к категории труда (в контексте психологии), цели ее должны быть либо обычным, внешним образом признаны, отмечены в соответствующей социальной группе, либо логически подчинены каким-то общественно важным целям (хотя бы для самого субъекта деятельности, который эту логическую зависимость понимает) [там же].

Второй психологический признак труда включает два компонента:

1) когнитивный (познавательный) – сознание субъектом	2) аффективно-волевой – эмоциональные реакции, состояния, отношения, связанные с параметрами «стабильности – изменчивости» условий и процессов осуществления деятельности, соотносимых с ее
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

большей или меньшей ответственности перед людьми	сознание ответственности, связанное с наличием у человека необходимых волевых качеств	<i>эмоциональные</i> переживания по поводу нормальности хода дел, возникающих помех, отклонений от цели
--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности. Использование орудий – достаточно общий признак деятельности человека. Орудийные действия представлены даже у человекообразных обезьян. Но если иметь в виду определенного трудящегося человека, то его деятельность тем в большей степени будет иметь при прочих равных условиях психологические признаки труда, чем лучше этот человек ориентирован в орудийных средствах своей деятельности (внешних и внутренних) и правилах их применения.

Чтобы деятельность стала трудом, человек должен не только взять в руки орудие труда (каменный топор, сварочную горелку, компьютерную мышь), но и иметь знания о возможностях, ограничениях, вариантах применения орудий, средств труда.

К функциональным (внутренним) средствам деятельности можно отнести создание желательных, должных психических состояний (например, настрой в японских фирмах, напоминающий молитву или клятву и т. п.).

Третий психологический признак труда имеет три компонента:

1) знание о внешних и внутренних средствах (орудиях) деятельности, их множестве, их возможностях и ограничениях	2) собственно владение средствами деятельности (умелость)	3) положительное эмоциональное отношение к средствам труда и их применению, состояние подъема чувств при этом
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Осознание межлюдских производственных зависимостей, отношений («живых» и овеществленных). Рассмотрим пример. *Перед нами работник конвейера, участвующий в сборке узлов для мониторов персонального компьютера. Внешне он работает в одиночку. И чисто технически эта работа не сложнее, чем работа по сборке модели из деталей конструктора «Лего». Но здесь сложность иного рода – собираемый сейчас узел монитора прошел многие виды трудоемкой обработки другими субъектами труда:*

- ✓ *ученых, теоретически и экспериментально обосновавших данную разработку;*
- ✓ *проектировщиков, подготовивших производственный цикл;*
- ✓ *поставщиков и производителей сырья и комплектующих;*
- ✓ *сборщиков микросхем;*
- ✓ *работников транспорта и т.п.*

Таким образом, узел монитора – это не только часть будущего изделия для кого-то, но и уже достаточно сложное и дорогое изделие от кого-то. В него вложен труд многих высококвалифицированных работников, и величина трудозатрат может быть очень большой.

Когда человек в качестве исходного продукта имеет предмет, в который уже вложен труд многих высококвалифицированных работников, требуются особая психическая регуляция поведения, особая бдительность, безошибочность, надежность. Такую работу можно доверить только тому, кто ясно понимает, мысленно видит и отчетливо чувствует весь указанный выше овеществленный труд, кто понимает скрытые в заготовке, в полупродукте овеществленные отношения между людьми.

Практически всегда объекты, вещественные орудия труда, средства, условия труда скрывают в себе овеществленные межлюдские отношения. Если человек беспечно, бездумно теряет или ломает инструмент,

«запарывает» заготовки, полуфабрикаты, то его деятельность теряет признаки трудовой, даже если она протекает на штатном рабочем месте.

Четвертый психологический признак труда включает два компонента:

1) осведомленность, <i>знание</i> о соответствующих межлюдских связях	2) <i>эмоциональное</i> сопровождение указанного знания
--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

Итак, в контексте психологи труда мы будем понимать труд как функциональную психическую систему, характеризующуюся рассмотренными выше четырьмя признаками, соединенными союзом «и». Это означает, что некая активность человека может быть отнесена к понятию труда только в том случае, если ей может быть хоть в какой-то степени приписан каждый из четырех признаков. Если хотя бы один признак не может быть приписан, то данная активность пока еще не есть труд в психологическом значении слова.

Знать эти признаки и оперировать ими важно, чтобы удержаться именно на профессиональной психологической позиции по отношению к миру труда, ведь труд изучают и стремятся усовершенствовать многие науки, в том числе и психология, поскольку человек в труде характеризуется системой психической регуляции и, главное, саморегуляции [1; 2; 8].

В соответствии с рассмотренными психологическими признаками введем понятие «психологическая структура труда». Труд будет иметь полную структуру, если в конкретном случае все четыре признака его выражены удовлетворительно. Недостаточный уровень выраженности какого-либо признака указывает на необходимость соответствующих коррекционных мероприятий.

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы психологические признаки труда в отличие о других видов деятельности?
2. Назовите отличительные признаки профессионального и непрофессионального труда.
3. Что включает психологическая структура человека как субъекта труда?
4. Назовите уровни исследования человека как субъекта труда.
5. Каковы психологические признаки трудящегося, профессионала.
6. Охарактеризуйте содержание и структуру
 - ✓ первого психологического признака субъекта труда;
 - ✓ второго психологического признака субъекта труда;
 - ✓ третьего психологического признака субъекта труда;
 - ✓ четвертого психологического признака субъекта труда.
7. Приведите примеры из опыта трудовой деятельности, иллюстрирующие каждый их четырех психологических признаков субъекта труда.
8. Какой (один или несколько) существенный признак труда отсутствует в таких видах деятельности, как игра, учение, общение?

Тест по главе 3 **Субъект труда и его структура**

1. Дайте определения следующим понятиям:

1) деятельность, 2) субъект труда, 3) действие, 4) макроэлементы действий:

а) системная разноуровневая организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям деятельности (трудовой);

б) труд в психологическом значении этого термина, если сознание социальной ценности и ее результата не выступает у данного человека как существенный регулятор его активности;

в) такая форма активности субъекта, которой присущи одновременно три базовых признака: наличие процесса действий, сознательное направление его на приспособление к требованиям среды и (или) некоторое ее преобразование, его значение для существования и развития человека и (или) общества;

г) способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях;

д) совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели.

2. Из перечисленных характеристик личности укажите относящиеся к психическим регуляторам труда:

- 1) работоспособность,
- 2) умения,
- 3) характер,
- 4) пол,
- 5) мотивы.

3. Из перечисленных характеристик личности укажите относящиеся к функциональным состояниям в труде:

- 1) утомление,
- 2) ПВК,
- 3) трудоспособность,
- 4) интересы,
- 5) знания.

4. Из перечисленных характеристик личности укажите относящиеся к индивидуально-личностным свойствам:

- 1) стресс,
- 2) возрастные особенности,
- 3) способности,
- 4) навыки,
- 5) опыт.

5. Какому психологическому признаку труда, по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому), соответствуют следующие компоненты:

- 1) более или менее ясное знание о продукте деятельности;
- 2) более или менее четкое сознание его социальной ценности;
- 3) более или менее выраженный аффективный тон соответствующих знаний, представлений, образов.

6. Какому психологическому признаку труда по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому), соответствуют следующие компоненты:

- 1) знание о внешних и внутренних средствах (орудиях) деятельности, их множестве, их возможностях и ограничениях;
- 2) собственно владение средствами деятельности (умелость);
- 3) положительное эмоциональное отношение к средствам труда и их применению, состояние подъема чувств при этом.

7. Какому психологическому признаку труда, по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому), соответствуют следующие компоненты:

- 1) осведомленность, знание о соответствующих межлюдских связях;
- 2) эмоциональное сопровождение указанного знания.

8. Какому психологическому признаку труда, по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому), соответствуют следующие компоненты:

- 1) когнитивный (познавательный) – сознание субъектом большей или меньшей ответственности перед людьми;
- 2) аффективно-волевой – эмоциональные реакции, состояния, отношения, связанные с параметрами «стабильности – изменчивости» условий и процессов осуществления деятельности, соотносимых с ее целью.

ГЛАВА 4. МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ ТЕОРИИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

- 4.1. Понятие о методологии науки. Методологические основания психологии труда.
- 4.2. Простые теоретические объекты, методы и приемы их построения.
- 4.3. Сложные теоретические объекты и методы их построения.

4.1. Понятие о методологии науки. Методологические основания психологии труда

У любой науки есть определенные основания – исходные положения, на которые она опирается при изучении феноменов, составляющих ее предметную область.

Этими исходными положениями являются методы как средства и процедуры работы психолога (мы говорим о психологии) в теории и практике. Система средств, как и в любом деле, имеет внутреннюю и внешнюю составляющие.

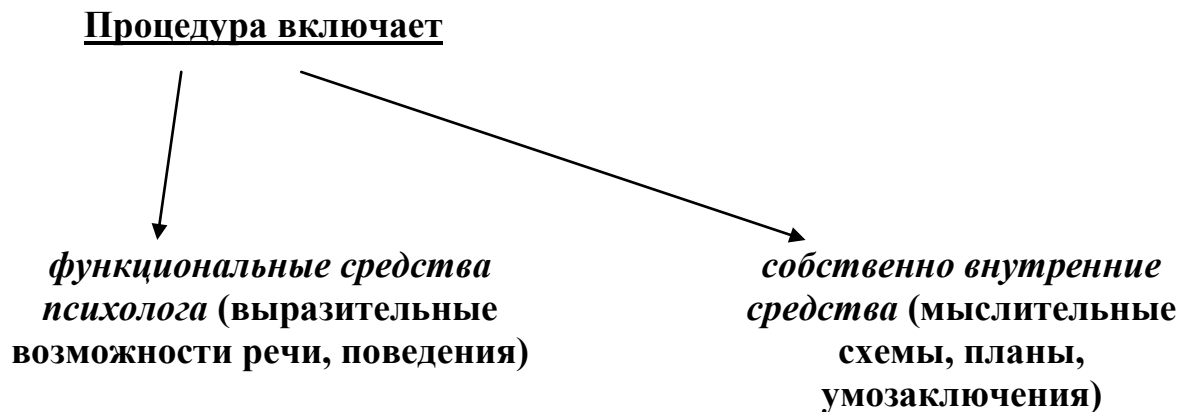
Прежде чем говорить о методах построения теории психологии труда, необходимо дать определение в контексте взаимосвязи таким понятиям, как методика, процедура, метод, методология, профессиональная идеология, профессиональная этика, мораль.

➤ **Методика** – совокупность внешних средств работы психолога, предназначенная для решения определенного рода задач и представленная в общепонятной для специалистов форме.

Любая методика должна быть дополнена информацией о ее возможностях и ограничениях, а также профессиональным мастерством того, кто ее применяет.

Очень важно не упускать из вида ограничения морального порядка, выстроенных в сложную систему внутренних средств работы, применяющего методику специалиста (от приемов установления межличностного контакта до тонкого мастерства истолкования получаемых результатов. Поэтому следует считать неправомерным заявление, с которым неспециалисты иногда обращаются к психологам: «Дайте (продайте) нам методики, и мы будем изучать человека (или влиять на него)». Так же как, имея «под мышкой» хирургические инструменты, неуместно лишь на этом основании полагать себя хирургом, не следует и «лазить в душу» без особой научной подготовки. Психологические методики правомочны и должны применять только специально аттестованный работник.

➤ **Процедура** – последовательность действий по применению методики.



Процедура должна быть полно описана, но значительная часть «искусства» психолога (как теоретика, так и практикующего) неотъемлема от его опыта и личных качеств, что проявляется в его культуре наблюдателя. От нее зависит, насколько успешно отделит наблюдатель факт от его предвзятой интерпретации, насколько устойчивым будет его внимание, что он заметит и что упустит в работе [18; 19; 20].

➤ **Метод** – система теоретических положений, которые определяют возможности и ограничения той или иной группы профессиональных средств психолога. Метод есть некоторое учение о группе методик и процедур исследования человека или воздействия на него. Интроспекционизм полагает, что единственно верным методом изучения субъективного мира человека является обозрение своим «внутренним оком» собственных переживаний, а чужая душа – потемки. Бихевиористы полагают, что сознание – это какая-то неуловимая «дырка от бублика» и изучать можно только действующие на человека сигналы и ответные реакции.

Мы постараемся придерживаться более оптимальной позиции, которая представлена в изданных в нашей стране учебниках и пособиях по общей психологии. Слово «метод» может применяться не только в значении,

отмеченном выше, но и как собирательное значение всего того, к чему это учение относится.

Проблема методов должна рассматриваться в контексте взаимосвязи методологии, методов и методик исследований.

➤ **Методология (в том числе и в рамках психологии)** – отрасль знания, концептуально упорядочивающая достижения нашей науки, относящиеся к пониманию ее предметной области и всех ее методов.

Методологией определяются принципы и способы организации построения исследования. Известны такие уровни методологии: общая, специальная и частная. *Общая методология* обеспечивает представления об общих законах развития, о месте тех явлений, которые она изучает. *Специальная методология*, или методы конкретной науки, позволяет сформулировать свои собственные законы и закономерности. *Частная методология* представляет собой совокупность методов, приемов, методик, техник исследования различных явлений конкретной науки [22; 27].

В качестве методологических оснований психологии труда выступают базовые научные представления о

- первичности материи и вторичности сознания;
- причинной обусловленности психической деятельности;
- единстве внешней (предметной) и внутренней (психической) деятельности;
- социальной обусловленности психики человека;
- сознании как высшей форме отражения;
- ведущей роли деятельности в развитии психики человека.

➤ **Профессиональная идеология** – система утверждений, находящихся вне категории истины и направленных на обоснование общественного положения, статуса профессиональной группы,

профессиональной группировки или даже отдельного лица (профессионала).

➤ **Профессиональная мораль, этика** – система нравственных норм, регулирующих деятельность профессионала.

Эти регуляторы особенно важно сознавать при работе с людьми. Детально разработаны врачебная этика и деонтология – учение о долге и должном в отношении больного. Педагогическая этика находит выражение в понятиях и принципах педагогического такта. На 3-м съезде Российского психологического общества (июнь 2003 г., С.-Петербург) был принят этический кодекс психолога.

Психолог в отличие от естествоиспытателя, инженера не может (по моральным соображениям) испытывать свой предмет на предельную выносливость. И вторжение во внутренний мир человека с исследовательскими или коррекционными целями – дело не бесспорное с моральной точки зрения [18;19; 20].

Требования упомянутого выше рода следуют не из чистой логики, а из норм этики психологов, которые передаются чаще «из рук в руки», от учителя к ученику. Возможно, потому, что здесь важны не столько «буква», сколько «дух» моральных норм.

Приведем определения еще нескольких важных компонентов понятийного аппарата науки.

➤ **Законы** – открытые устойчивые связи между явлениями действительности, позволяющие их описывать, объяснять и предсказывать. Законы формулируются в рамках определенной науки.

➤ **Теории** – формулировки целостного представления относительно закономерностей и существенных свойств определенной предметной области действительности, возникающих на основе гипотез.

➤ **Гипотезы** – научные предположения относительно указанных выше закономерностей [35, с. 36].

➤ **Объект теории** – то, что противостоит субъекту, т.е. сознанию (И. Кант, XVIII в.). Идеальный объект – только то, что внутри мышления или сознания противостояло явлениям мысли в качестве мыслительного предмета. Реальный объект – часть внешнего мира. Субъект постигает, а объект постигаем [38, с.313].

4.2. Простые теоретические объекты, методы и приемы их построения

Прогресс науки и практики связан с тремя «китами»:

- творческое осмысление методов;
- изобретение новых методов или их модификаций;
- широкий обмен опытом [19; 20].

И всё это базируется на таком понятии, как теоретические знания.

Общеизвестно, что к области теории обычно относят знания, характеризующиеся такими признаками, как обобщенность, внутренняя логическая связность и непротиворечивость, «предсказательная сила», соответствие некоторой реальности, т. е. истинность.

Признаки научного теоретического знания взаимосвязаны. Что-либо предвидеть можно тогда, когда знание близко к истине и когда оно отражает нечто общее в явлениях этой реальности, действительности.

Однако когда речь идет о человеке, прогноз не может быть однозначным. И это есть свидетельство не совершенства примененной схемы размышления о возможном будущем, а следствия своеобразия человека как предмета рассмотрения. Идеал научности подхода в отношении к человеку включает принципы:

учета индивидуального своеобразия человека;
человечности (гуманистичности).

И этот признак не незрелости психологии как науки (в частности, психологии труда), а *черта ее специфики.*

Следует отметить, что теоретическое отношение человека к действительности обусловлено самим фактом существования естественного языка и речевой деятельностью. Способность оперировать более или менее обобщенным, истинным и имеющим «предсказательную силу» знанием усваивается каждым человеком в детстве вместе с усвоением речи. Теория в научном значении этого слова есть специально развитое понятийно-речевое образование (система), которое в зародыше встречается и необходимо человеку на каждом шагу.

Обратим внимание на некоторые важные и до некоторой степени странные особенности теоретического знания. Первая из них состоит в том, что для очень многих слов (терминов) и утверждений не удастся указать вещи, явления, ограниченные рамками места и времени, которые бы (вещи, явления) соответствовали этим словам. Например, мы говорим «трудящийся». А в действительности не можем встретить того, о ком думаем, ибо тот, кого мы реально встретим, будет вполне определенный человек с именем, фамилией, женщина или мужчина определенного возраста и с несметным количеством других, в частности, чисто индивидуальных признаков. Но ведь когда мы говорим «трудящийся», то имеем в виду «вообще всех» трудящихся, даже тех, которые были в прошлом и появятся в будущем [там же].

Аналогичным образом обстоит дело не только с отдельными словами, но и с предложениями, утверждениями.

Мы подошли к определению объекта теории. **Объектом теории** является некоторый мир словесных построений, языковых конструкций, отображающих реальные явления и их зависимости в своеобразной (идеализированной) форме моделирующего упрощения. Это, прежде всего, мир терминов и предложений, понятий и суждений.

В соответствии с определенной философской позицией будем различать **простые** и **сложные** объекты теории. Эти термины очень

условные. В житейском значении соответствующих слов те и другие объекты могут быть либо отнюдь не простыми, либо не слишком сложными (понятными). Простыми (в предлагаемом контексте) будем считать те объекты теории, которые соответствуют *фактам* (невывымышленным явлениям, событиям, процессам), а сложными – те, которые соответствуют закономерным их *зависимостям* [там же].

Виды теоретических объектов, методы и приемы их построения представлены в табл. 8.

Рассмотрим разновидности простых теоретических объектов.

➤ **Совершенный теоретический объект (простой)** – термин, опирающийся как на эмпирическое, так и на логическое обоснование.

Примеры таких объектов теории: «мотивы трудовой деятельности», «профессия» и т.п. Термин, как известно, может состоять и из одного сло-

Таблица 8

Основные связи методов построения простых и сложных теоретических объектов с возможными вариантами исходов

Совершенный теоретический объект – это логически(концептуально) и эмперически обоснованный термин, обозначающий явление, свойство, событие, процесс и т. п.

Виды теоретических объектов		Методы и приемы их построения	Варианты исходов
Простые	Нет совершенного теоретического объекта	1. Наименование (этикетирование)	Эмпирический полуобъект теории
		2. Логическое генерирование	Логический полуобъект теории
		3. Вербальное комбинирование	Теоретический «нуль-объект»
	Логический полуобъект теории	4. Интерпретация (истолкование)	Совершенный теоретический объект
	Эмпирический полуобъект теории	5. Номологизация	Совершенный теоретический объект
	Теоретический «нуль-объект»	6. Определение	Логический полуобъект теории
Сложные	Нет совершенного теоретического объекта	4. Интерпретация (истолкование)	Эмпирический полуобъект теории
		7. Индуктивное предсказание	Эмпирический полуобъект теории
		8. Дедуктивное предсказание	Логический полуобъект теории
	Теоретический «нуль-объект»	9. Синтаксическое комбинирование	Теоретический «нуль-объект»
	Эмпирический полуобъект теории	10. Эмпирическое подтверждение	Эмпирический полуобъект теории
		11. Номологическое доказательство	Логический полуобъект теории
	Логический полуобъект теории	12. Номологическое объяснение	Совершенный теоретический объект
	13. Верификация сложного логического полуобъекта теории	Совершенный теоретический объект	

ва, и из нескольких – быть составным. Термин как элемент языка соответствует, должен соответствовать понятию – мысли, отображающей общие и существенные признаки тех или иных явлений, процессов и некоторой реальности, действительности. Поэтому говоря об объектах теории, мы часто будем иметь в виду и термины, и понятия, как бы не различая их для простоты изложения.

➤ **Эмпирический полубъект теории** – термин (понятие), опирающийся на эмпирическое обоснование, но не получивший пока еще логического (в рамках какой-либо концепции, концептуальной схемы) обоснования.

Например, занимаясь практической профконсультацией учащихся старших классов, мы быстро замечаем следующий «упрямый» факт: обращаясь к нам за советом по выбору профессии, учащийся, в сущности, перестает быть для нас учащимся. Мы его не учим в обычном значении этого слова. Наоборот, мы должны стараться создать у него мнение, что мы ничего ему не предписываем, ничего от него не будем требовать, не будем «ловить» его на каких-то ошибках. Более того, даже подчеркиваем, что наше общение с ним доверительное и по правилам служебной этики мы ничего без его согласия не должны разглашать. Мы подчеркиваем далее свою роль советчика, «поставщика» информации и его роль как «хозяина» выбора профессии. Все это – необходимая система условий для успеха в решении главных задач профконсультации как руководства выбором профессии. Важно, чтобы учащийся был предельно откровенен, правильно относился к психодиагностическим процедурам, к рекомендациям старшего в роли профконсультанта. На самом деле это уже не «учащийся», а «выбирающий профессию». Нужно какое-то особое слово для обозначения этой возникшей в нашем опыте своеобразной реальности. Таким словом может быть, например, «оптант» (от лат. optans – избирающий, желающий). Пусть нам пока не ясно, следует ли

встреченное явление из каких-либо общих положений, принципов, теорий психологии или педагогики, морали, права (и в этом смысле наш «упрямый» факт не имеет еще «прописки» в науке). И поэтому мы отнесем его не к категории совершенных теоретических объектов, но эмпирических полуобъектов [там же].

➤ **Логический полуобъект теории** – термин (понятие), опирающийся на логическое обоснование, но не получивший пока еще эмпирического подтверждения, обоснования.

Например, инженер-конструктор, проектирующий рабочее место оператора швейного оборудования (швей-мотористки, как в недавнем прошлом называли эту профессию), исходит из абстрактной идеи симметрии и считает, что элементы швейной машины должны располагаться равномерно справа и слева от работницы. Или, наоборот, работница должна сидеть «по центру» машины. Это вопрос не простой, поскольку на рабочем месте предполагается и педаль, и так называемый коленный рычаг, так что стул работницы предполагается относительно фиксированным. Описанное представление о структуре рабочего места отображается в технической документации и существует как логический полуобъект. Всем кажется, что это хорошо и разумно. Оборудование изготавливается серийно, им оснащаются швейные цеха. Но дальше оказывается, что работница должна смотреть очень напряженно, внимательно отнюдь не на «центр» машины, а в зону образования шва. Как следствие, неоправданное утомление, искривление позвоночника, нарушение осанки и т.д.

Логические полуобъекты, таким образом, не обязательно должны просто «подтверждаться», но *проверяться* и, если необходимо, опровергаться или корректироваться в ходе эмпирического обоснования.

Логически построенное утверждение становится объектом науки не обязательно потому, что оно истинно, а потому, что построено на идеях

или принципах, которые не оспариваются и могут быть основанием для заключений. В ходе эмпирической проверки и решается вопрос о его дальнейшей «прописке» в науке.

➤ **Теоретический «нуль-объект»** – термин (понятие), возникающий в результате вербальной комбинаторики (случайной или преднамеренной). Это языковое построение, не имеющее пока какого-либо обоснования – ни логического, ни эмпирического.

Например, в одном из учебников по общей психологии читаем: «Значительную часть коры больших полушарий человека занимают клетки, связанные с деятельностью кисти руки, в особенности ее большого пальца». Таким образом, есть основание думать о таких идеальных, теоретических объектах, как «деятельность кисти руки», «деятельность большого пальца». Но в психологии деятельность понимается как взаимодействие человека в целом (субъекта) с объективным миром. Автор приведенного выше утверждения и не подумал бы настаивать на том, что «большой палец» есть «субъект деятельности» и пр. Здесь мы имеем дело с языковой небрежностью, вследствие которой и возник никому не нужный «нуль-объект» теории. И все хорошо понимают, что речь идет не о деятельности, а о движениях большого пальца, кисти руки.

Иногда «нуль-объекты» производятся преднамеренно. Например, производится слово «эргономичность» и определяется как обозначение хорошего соответствия особенностей средств труда особенностям человека. Затем можно соотнести этот термин с реальными эмпирическими признаками конкретных внешних средств труда (т.е. осуществить эмпирическое обоснование), усовершенствовать логическое обоснование и получить совершенный теоретический объект. Таким образом, «нуль-объекты» – это не обязательно, не всегда и не просто «пустышки» в науке. Они могут стимулировать мысль, оказываются иной раз полезным средством взаимообогащения различных областей науки,

например, в тех случаях, когда термин одной науки «пересаживается» в контекст другой и в конечном счете приобретает новое значение (например, понятие «надежность» основательно разрабатывалось в технике, технологии в значении «надежность оборудования», а будучи перенесено в область человековедения, приобрело облик «надежности человека-оператора» (понадобились, разумеется, его новое определение и эмпирическое обоснование) [там же] .

Рассмотрев основные разновидности простых идеальных, теоретических объектов, охарактеризуем методы и приемы их построения. Исходной ситуацией, в которой возникает необходимость построения тех или иных объектов теории, является ситуация, когда нет теоретического объекта и из неё возможны три выхода с соответствующими тремя методами.

1. Наименование (этикетирование) сводится к поиску подходящего обозначения для обнаруженного в практической работе или эмпирическом исследовании явления, процесса, невымышленного события. Соответствующие примеры мы приводили в связи с характеристикой эмпирических полуобъектов. В ходе такого поиска важно соблюдать ряд специально научных (в рамках психологии труда, инженерной психологии), логических и лингвистических требований:

- избегать использования слов-терминов, которые синонимичны уже существующим (обозначают новыми словами известные вещи);
- стремиться к возможному точному соответствию семантики слова-термина сущности обозначаемого явления, выражению в нем этой сущности (с учетом происхождения слова и связанных с ним ассоциаций);
- соблюдать требования языковой правильности, соответствия общепринятым типам словообразования и словоупотребления, эстетики языка;

- новый термин должен быть по возможности кратким (немногословным), удобным в употреблении, не вызывать побочных ассоциаций, образных представлений, не относящихся к делу.

2. Логическое генерирование сводится к построению следствий из некоторой группы имеющихся научных утверждений. Эти следствия в рассматриваемом случае (простых объектов теории) относятся к предполагаемым, возможным событиям, явлениям, процессам, фактам. Соответствующие примеры мы приводили в связи с характеристикой эмпирических полуобъектов. Процедуры логического генерирования суть процедуры логического следования, которое нужно подчинять следующим четырем законам:

- каждая мысль в ходе умозаключения (при повторении ее словесных выражений) должна сохранять одно и то же устойчивое содержание – *закон тождества*. Эффект генерирования идеи как раз и может состоять в том, что, не позволяя себе отклониться от принятого содержания мысли, мы в конце рассуждения приходим к противоречию, парадоксу – «изумляемся» ;
- не могут быть одновременно истинными две противоположные мысли об одном и том же предмете, рассматриваемом в одно и то же время и в одном и том же отношении (*закон противоречия*);
- в случае двух противоречащих суждений следует устанавливать, какое из них истинно и какое ложно (*закон исключенного третьего*). Противоречащими называются не просто разные суждения, но такие, когда одно из них что-либо утверждает относительно единичного предмета, явления (или всего класса их). Между такого рода суждениями не может быть середины;
- мысль, которую мы хотим считать истинной, должна быть обоснована другими мыслями, истинность которых ранее доказана (*закон достаточного основания*).

Соблюдение правил логического мышления есть важное условие специфической (а именно умственной) дисциплины профессионала-психолога. Неверно понимать дисциплину труда только как своевременный приход на работу «по звонку». Не столь важно, где «сидит» работник умственного труда, важно, где «его голова», что и как в ней происходит.

В результате логического генерирования возникает логический полуобъект теории: новое утверждение, логическая обоснованность которого уже не представляется сомнительной (недостаточной), и далее необходимо осуществить эмпирическое обоснование (сличение с практической действительностью, опытными данными) [там же].

3. Вербальное комбинирование. Этот метод приводит к порождению «нуль-объектов» и культивировать его нецелесообразно.

В результате применения трех охарактеризованных выше методов возникают новые ситуации (исходы): «эмпирический полуобъект», «логический полуобъект», «нуль-объект». От них можно построить «совершенные объекты теории» при помощи соответствующих методов, которые будут рассмотрены ниже.

4. Интерпретация (истолкование) сводится к системе мысленных действий конкретизации, подведения под понятие, включенных в работу по сбору эмпирического материала. Процедура интерпретации – это процедура поиска эмпирических данных (добываемых экспериментальными или неэкспериментальными методами), которые соответствуют имеющемуся в науке «логическому полуобъекту» или «нуль-объекту».

Не следует смешивать интерпретацию как прием построения теории с созданием вымышленных фактов, которые «удобны» для подтверждения доктрины (даже если эта недоброкачественная деятельность почтительно называется «мысленный эксперимент»).

«Мысленный эксперимент» уместен в связи с рассмотрением достаточно просто детерминированных систем (шахматная партия, взаимодействие механических частей технологического оборудования и т.п.). и он едва ли уместен по отношению к внутреннему миру человека, поскольку эта область характеризуется сложными многозначными зависимостями явлений, уровней регуляции.

Интерпретация есть, как правило, более трудное дело со стороны требований к интеллекту, чем логическое генерирование. Например, в свое время в теории профконсультации, профориентации вполне логично было обосновано утверждение, что выбор профессии – это решение задачи, но лишь через двадцать лет появилось систематическое и относительно полное, связное истолкование процесса выбора профессии как решения именно задачи с характеристикой ее структурных компонентов – искомого, известного, алгоритмов.

В результате применения интерпретации к «нуль-объекту» создается «эмпирический полуобъект». В результате применения ее к «логическому полуобъекту» – совершенный объект теории.

5. Номологизация (придание факту, невымышленному событию статуса не случайного, закономерного явления; от греч. «номос» – закон). Это делается путем подведения новых эмпирических явлений под известные категории науки и указания связей новых явлений с известными (связей причинных, структурных, генетических).

Например, в дипломной работе студентка психологического факультета А. установила, что у студентов первого курса вышеназванного факультета представления о будущей работе связаны с идеей теоретического поиска. А у студентов III – IV курсов представления о будущем связаны с практической деятельностью по применению вполне определенных методов обследования людей. Сам по себе этот факт является чисто эмпирическим. Но мысленно сопоставляя этот факт с

особенностями учебного плана факультета, дипломантка обосновывает неслучайность, закономерность этого факта не просто «статистикой», но и ссылкой на принцип единства сознания и деятельности. Поскольку студенты первого курса осваивают общетеоретические основы психологии, а на III – IV курсах знакомятся с методами и методиками практического изучения людей, именно так и должно быть.

Процедуры номологизации во много сходны с логической стороны с процедурами логического генерирования (см. далее). Типичные вопросы здесь такие: Разновидность чего есть данный факт (явление, процесс)? Почему имеет место именно это, а не что-либо иное? [там же].

6. Определение сводится к построению высказываний, задающих область и границы (пределы) применения данного термина, понятия. Процедуры определения – часть работы по построению объектов теории на любом этапе движения от несовершенного знания ко все более совершенному.

Необходимо различать два значения термина «определение»:

- ✓ как *процесс* умственной работы;
- ✓ как *результат* умственной работы (как полученная в итоге формулировка, языковая конструкция).

Определение как продукт работы ума имеет несколько разновидностей:

- определение через ближайший род и видовое отличие;
- определение через перечисление признаков;
- определение через указание на происхождение обсуждаемого предмета или на способ, которым он создается («стресс – состояние человека, возникающее в ответ на труднопереносимые воздействия»);
- определение через указание или описание производимых объектом (предметом рассмотрения) операций, осуществляемых функций (например, «стрессор – фактор, вызывающий состояние стресса»);

- имеются и другие разновидности определений, вплоть до так называемых «остенсивных», сводящихся к молчаливому указанию на нечто очевидное.

Следует обратить внимание на *требования*, предъявляемые к определению:

- ✓ соразмерность определяемой и определяющей частей по признаку объема понятий; определяющая часть должна быть свободна от понятий, которые становятся ясными только благодаря определяемому;
- ✓ определение не должно быть только отрицательным суждением, должно быть внутренне непротиворечивым и недвусмысленным [там же].

4.3. Сложные теоретические объекты и методы их построения

Сложными объектами теории мы будем считать высказывания, языковые построения, описывающие ту или иную связь между двумя или несколькими простыми объектами. Например: «способ действия человека на рабочем месте зависит как от внешних условий, так и от устойчивых личных качеств и временных состояний субъекта труда» или «выбор профессии – частный случай принятия решения» [там же].

Сложные теоретические (идеальные) объекты имеют такую же группировку, как и простые.

➤ **Сложные эмпирические полубъекты** – утверждения, имеющие эмпирическую основу, но не имеющие логического обоснования.

Например, установлено, что удовлетворенность операторов перфорационных машин трудом статически коррелирует (не случайно связана) с определенными показателями вариативности времени реакции на сильный звук (в лабораторном опыте). Но теоретически пока не ясно, почему столь сложный феномен, как удовлетворенность трудом, может

быть связан с таким простым психофизиологическим параметром, как вариативность времени реакции. Возможно, что удастся проследить цепочку связей (вариативность времени реакции может зависеть от того же фактора, который обуславливает безошибочность труда, а безошибочность – это успех, который порождает положительные чувства, а они, в свою очередь, вносят вклад в явление удовлетворенности трудом), и тогда данный эмпирический полуобъект станет совершенным сложным теоретическим объектом.

➤ **Сложные теоретические полуобъекты** – утверждения, имеющие логические основания, но пока не подтвержденные эмпирически. Таковыми являются гипотезы исследований в психологии труда.

Например, предполагается, что если не навязывать всем работникам абсолютно единый способ работы, то можно получить прирост производительности труда за счет того, что каждый сможет выработать свой наиболее удобный для него способ (систему способов). Это предположение вытекает из общих соображений о нестандартности человеческого фактора, о возможности разных и социально равноценных путей достижения одной и той же трудовой цели. Эмпирическое подтверждение гипотезы дает совершенный теоретический объект.

➤ **Сложные ноль-объекты** – высказывания, которым пока ничего не соответствует в действительности (или вообще не может соответствовать) и которые получены не в результате логического следования, а в итоге некоторых формальных операций с терминами, а также в результате небрежного оперирования словами.

Например, можно построить такую вербальную конструкцию (по принципу, осмеянному народной мудростью: «Язык что хочет, то и лопочет»): «Процесс профессионализации личности должен сыграть для научной психологии ту же роль, какую для геометрии сыграло землемерия, а для астрономии – мореплавание». Казалось бы, неплохо сказано, но,

может быть, надо говорить не о процессе профессионализации, а о практике профконсультации? Это разные вещи, а «бумага все терпит», и можно рядом поставить в тексте, синтаксически согласовать самые разные слова (вспоминается выражение Н.В. Гоголя из повести «Рим»: «Страшное царство слов вместо дел»). Впрочем, при условии эмпирического и теоретического обоснования сложный ноль-объект может стать более полным идеальным объектом

➤ **Сложные совершенные теоретические объекты** – положения, имеющие и логические и эмпирические основания. Таковыми являются оправдавшиеся в опыте гипотезы выводы многих исследований.

Например, «усвоение элементарных сведений о нормировании труда и технологическом процессе доступно учащимся пятых классов». В приведенном утверждении содержится мысль о связи между учебными возможностями детей и возрастным этапом их развития [там же].

Учитывая разновидности ситуаций, встречающихся в науке, охарактеризуем *методы и приемы построения* сложных объектов теории.

Исходной ситуацией, в которой возникает необходимость построения теоретического объекта, является отсутствие такового (как и в случае с простыми объектами). Из этой ситуации возможны три выхода, и им соответствуют следующие три метода (нумерация методов, начатая в 4.2, продолжается, табл. 8).

7. Индуктивное предсказание сводится к построению вывода о предполагаемой закономерной связи между явлениями на основании достаточно большой части фактов (на основании изучения, например, статистически оправданной – репрезентативной – выборки наблюдений, экспериментов). Это частный случай научного предвидения. Поскольку предсказание касается вопроса о закономерных связях явлений, его более полно называют индуктивным номологическим предсказанием. Например, изучались признаки профессиональной пригодности у телеграфистов, ли-

нотипистов (теперь это, впрочем, уже отживающая профессия), операторов счетных машин. На этом основании был сделан индуктивный (от частного к общему) вывод, или индуктивное предсказание, примерно следующего содержания: круг профессий, где основные критерии пригодности являются сходными с изученными, вероятно, не ограничивается названными тремя профессиями. В таких профессиях, как телетайпист, машинистка пишущей машинки, перфораторщик, т.е. у всех профессионалов, вводящих данные в машину с помощью клавиатуры, критерии профпригодности должны быть такими же или очень сходными. Бурный прогресс в рассматриваемой области труда – по обработке информации – породил операторов ЭВМ во многих модификациях, которые в упомянутом исследовании не изучались, но оно ценно тем, что позволяет сделать предположение, что ранее найденные критерии могут быть полезны и применительно к этим новым профессиям.

8. Дедуктивное предсказание сводится к построению выводов о предполагаемой связи между явлениями на основании подведения новых (предполагаемых) частных случаев под известные, считающиеся истинными общие положения, утверждения. Дедукция в логике – следование мысли от общего к частному.

Типичная форма умозаключения при этом (силлогизм) состоит из трех суждений. В первом суждении содержится общая мысль (например, «типологические свойства нервной системы проявляются в деятельности»). Во втором имеется в виду частный случай («работа оператора прецизионной фотолитографии есть деятельность»). В третьем – новая мысль (вывод), приписывающая некоторый признак, содержащийся в первом суждении, объекту, указанному во втором («следовательно, типологические свойства нервной системы проявляются в работе оператора прецизионной фотолитографии»), хотя, возможно, пока еще никто этого не изучал эмпирически.

9. Синтаксическое комбинирование сводится к перебору слов и упорядочению их в форме суждений, в которых приписываются или отрицаются разные варианты связей между более или менее случайно выбираемыми явлениями, процессами, фактами, событиями. Такого рода ситуация может сложиться при организации «мозгового штурма» какой-либо проблемы, когда участникам совещания предлагается высказывать любые самые вздорные соображения в расчете, что «авось» возникнет и продуктивная мысль.

Можно, например, чисто комбинаторным путем строить целые шкалы номологических высказываний (высказываний о закономерных зависимостях). Для чего? Для того, чтобы после выбрать из них наиболее правдоподобные с теоретической и эмпирической точек зрения. Например, «аварийность на производстве в основном зависит от врожденных качеств людей» («несчастливцами рождаются так же, как и музыкантами»), «аварийность на производстве лишь отчасти зависит от врожденных качеств людей», «аварийность на производстве не имеет никакого отношения к врожденным качествам людей» и т.п.

Далее в таблице следует «Теоретический нуль-объект».

Существуют два выхода из ситуации «нуль-объект» (сложный). Они реализуются следующими методами.

10. Эмпирическое подтверждение (верифицирование) сводится к тому, что в ходе эмпирического исследования устанавливают, что «так может быть» или «именно такая связь существует в действительности». В систему процедур верифицирования (верификации) входят действия по построению гипотез эмпирических исследований, планированию систем сбора эмпирического материала (в частности, планирование экспериментов), применению методов сбора эмпирических данных и, если есть возможность, необходимость и целесообразность, их статистической обработки. Дело в том, что важная специфическая особенность человека

как субъекта состоит в его уникальности, неповторимости, поэтому обычные схемы естественно-научного мышления при обработке эмпирических данных далеко не всегда уместны. И статистика – далеко не всегда благо в психологии (иногда она дает лишь иллюзию научности, поскольку нивелирует, «смазывает» как раз то, что должно быть рассмотрено дифференцированно и содержательно).

11. Номологическое доказательство сводится к логическому обоснованию правомерности рассматриваемого утверждения с позиций ранее установленных общих положений.

По логической форме доказательство состоит из трех частей – тезиса, доводов и демонстрации (выражения в речи самого логического следования). *Тезисом* в интересующем нас случае становится утверждение (суждение) в статусе сложного нуль-объекта. Номологическое доказательство по отношению к нуль-объекту это есть своего рода его логическая верификация, проверка средствами теории.

В соответствии с требованиями логики тезис должен быть суждением ясным, недвусмысленным, непротиворечивым, четким.

Положения о дедуктивной логике, изложенные в связи с методом дедуктивного предсказания (п. 8 в 4.3), важно учитывать в связи с процедурами доказательства.

Следует оговориться, что в любой науке какая-то часть знаний является и остается не только не доказанной, но даже и не всегда осознается и не выражается в словесной форме. Эта часть знаний существует в качестве неявного достояния исследователя как что-то само собой разумеющееся, усвоенное в непосредственном общении с коллегами, иногда в порядке подражания и пр. Но все же надо стремиться, насколько удастся, к доказанности и доказательности научного знания в той области, где мы работаем.

Итак, если нуль-объект (сложный) логически проверен, доказан, то он приобретает статус сложного логического полуобъекта теории [там же].

12. Номологическое объяснение – порождение информации, делающей обсуждаемый объект понятным в системе научного знания. Наиболее желательной формой такой информации является объяснение на основе теоретических законов – в ответ на вопрос «почему?».

Встречающееся в литературе противоположение «объективных» причин и «субъективных» (как бы не очень важных) для нас терминологически неудобно. Предметная область психологов – реальность субъективного мира с ее закономерностями. Субъектные явления могут давать существенные следствия как во внутреннем мире, так и во внешнем. Непосредственным причиняющим обстоятельством может быть состояние субъекта (скажем, замысел), а следствием – нечто во внешней среде. Разумеется, любые явления в сложном мире людей обусловлены скорее причинными сетями, а не цепочками причин.

Чтобы понять, почувствовать своеобразие научного объяснения, полезно прежде окинуть взглядом те варианты объяснений, с которыми можно фактически столкнуться во взаимодействии людей.

Представим себе следующую группировку встречающихся объяснений. В ее первом ярусе будем различать, с одной стороны, *рациональные* объяснения. Они продуманы, логически связаны и правдоподобны. С другой стороны, выделим *иррациональные* объяснения. Они не согласуются с логикой, внутренне противоречивы, могут опираться не на достоверное знание, а на веру в нечто сверхъестественное. В контекст науки должны входить только рациональные объяснения.

Во втором ярусе классификации случающихся в жизни объяснений будем иметь в виду два возможных вида рациональных объяснений, а именно – *причинные* и *конфабулятивные*. Под причинными будем понимать являющиеся результатом научного поиска установления

достоверных фактов и обоснованных зависимостей между ними. Под конфабулятивными (лат. confabulo – болтаю) – внешне наукообразные выдумки, не основанные на исследовании. Ясно, что место в контексте науки должны занимать знания о причинах.

В третьем ярусе классификации среди причинных объяснений выделим и противопоставим *системные* и *редукционистские*. О системных речь пойдет чуть ниже. Редукционистские (лат. reducere – возвращать, отодвигать назад) объяснения в психологии состоят в том, что область поиска причин изучаемых явлений выводится за границы психологии, например, в биологию, социологию, экономику, информатику. Считается, что явление психики объяснено, если найдены, соответственно биологические, социально-экономические и подобные «основы» их. Появился даже компьютерный редукционизм (попытки объяснять психику в терминах наук об ЭВМ). Желательно придерживаться не редукционистских, а системных объяснений.

Схематично группировка объяснений представлена на рис. 3.

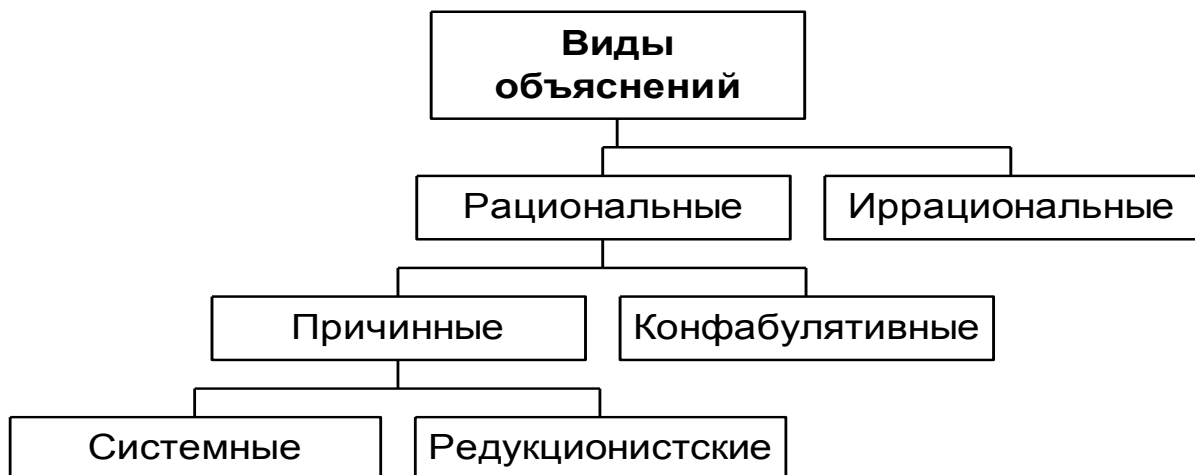


Рис. 3. Группировка видов объяснений

Процедура научного объяснения связана с поиском теоретических оснований установленного эмпирического полуобъекта теории, и для этого

случая все положения о дедуктивной и индуктивной логике, обсуждавшиеся выше, остаются в силе. Разница лишь в том, что при построении предсказания или доказательства мы идем от оснований к следствию, а в случае объяснения – от наличного следствия к поиску неизвестных пока оснований. Искать, строить теоретические основания – дело не легкое. М.В. Ломоносов в одной из своих работ восклицает: «Сколь трудно *полагать* основания! Ведь мы должны как бы одним взглядом охватывать совокупность вещей, чтобы нигде не встретилось противопоказаний».

Не всегда научное знание в нашей отрасли настолько разработано, что можно найти общие основания для того или иного эмпирического полуобъекта. В этом случае своего рода последовательными приближениями к идеальному объяснению могут быть такие приемы, как описание объекта, сравнение его по ряду признаков с известными объектами, указание на аналогии, указание на различия с известными объектами, составление более или менее схематической модели.

Разумеется, во всех случаях важно стремиться к указанию на причины явлений, т.е. на обстоятельства, предшествующие им и вызывающие их. Роль объяснения может выполнять формулировка принципа, системы принципов. Например, есть принцип установления взаимного соответствия требований трудового поста, с одной стороны, и личных качеств занятого на этом посту человека – с другой. И этот принцип делает понятным, объясняет, почему в рамках психологии труда оказываются исследования деятельности и плотника, и мореплавателя, и руководителя, и работника науки, и художника.

Типичной ошибкой при объяснении, чем-то вроде научного предрассудка, является ход мысли по принципу лишь «разламывания игрушки» – так поступают дети, чтобы выяснить, как она пищит, крутится, движется.... (Почему?). Именно, исследователи пытаются объяснить

явления психики, все более детально дробя их и «соскальзывая» далее на мозговые структуры и все более простые формы движения материи в надежде понять, «где начинается психика». Но, повторяем, важен и ход мысли, учитывающий то, в какие *объемлющие* системы включено явление, которое мы пытаемся объяснить. Даже игрушку нельзя до конца понять, дойди мы хоть до атомов: почему это кукла, а, скажем, не игрушечная бомба и пр. Многие явления в предметной области психологии труда можно объяснить, только следуя от анализа именно *объемлющих* (по отношению к субъекту труда) систем, таких как социальные нормы, традиции, сложившийся уровень внешних средств и условий труда, производственные отношения людей. И это надо принять как важное методологическое положение при поиске объяснений изучаемых явлений [там же].

Поскольку научное объяснение предполагает рассмотрение связей явлений, важно ориентироваться в разновидностях этих связей. Их типология обсуждается в контексте методологии системного анализа. Помимо причинно-следственных связей важно принимать в расчет связи структурные (часть – целое), родовидовые (общее – частное), временные (до – после). Существуют также связи функциональные, обусловленные временной организацией состояний, процессов психики (сообразно, например, возникающим целям деятельности). Есть связи генетические (характеризующие происхождение интересующих нас явлений), внешние и внутренние по отношению к рассматриваемому объекту как системе и др. Понять, объяснить предмет рассмотрения системно – это и значит понять его во всех существенных его взаимосвязях.

После построения номологического объяснения сложный эмпирический полуобъект приобретает статус совершенного объекта теории. Примеры таких объектов – выводы хороших диссертаций.

13. Верификация сложного логического полуобъекта теории производится примерно так же, как и эмпирическое подтверждение нуля-объекта, но на более высоком уровне понимания вопроса. Ведь в данном случае уже имеется дедуктивное номологическое предсказание, а не просто идея возможности теоретического объекта. После верификации приходим к совершенному объекту теории [там же].

Соотношения между методами построения сложных теоретических объектов, с одной стороны, и соответствующими ситуациями в контексте науки – с другой, отображены в табл. 8.

В гуманитарных науках в отличие от наук естественных построение теории осложняется тем, что здесь существенны такие своеобразные реальности, как социальные нормы и личностные ценности.

➤ **Нормы** – признанные общностью людей общие правила, представления о допустимых границах варьирования характеристик поведения, деятельности, качеств личности.

➤ **Ценности** (для *психолога* они выступают как ценностные представления людей) – то, ради чего люди готовы тратить время жизни и силы или с чем готовы бороться, и что иной раз для них важнее самой жизни.

Это и подобное вводит в обиход научной психологии своеобразные варианты логического следования. Имеются в виду не только классическая логика, о которой говорилось выше, но и так называемые *модальные* логики (логика норм, логика оценок). Есть логические системы, которые обходятся без понятия истинности и оперируют такими категориями, как «можно», «нельзя», «плохо», «хорошо» и т.п. Это создает ситуацию, когда человеку, воспитанному в идеалах естественно-научного мышления, психология в целом и психология труда в частности могут показаться чем-то алогичным и ненаучным.

Но поскольку психологические науки находятся на стыке гуманитарных и естественных наук, то нельзя не признать психологию труда в качестве связующего звена как между отдельными областями психологии, так и на общенаучном уровне.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятий «метод», «методология».
2. Что включает в себя процедура?
3. Дайте определения понятий «методология», «гипотеза», «объект теории».
4. Чем отличается научная теория от вероучения?
5. Охарактеризуйте простые и сложные теоретические объекты. Приведите примеры.
 6. Приведите примеры видов эмпирических и логических полуобъектов. Дайте определения.
 7. Что такое теоретический «нуль-объект»?
 8. Назовите и проанализируйте методы и приёмы построения простых теоретических объектов.
 9. Назовите и проанализируйте методы и приёмы построения сложных теоретических объектов.
 10. Проанализируйте разницу между номологическим объяснением и номологическим доказательством.

Тест по главе 4 Методы построения теории психологии труда

1. Дайте определения следующих понятий:

1) методика; 2) процедура; 3) метод; 4) методология; 5) профессиональная идеология:

а) последовательность действий по применению методики, включающая функциональные и собственно внутренние средства психолога;

б) отрасль знания, концептуально упорядочивающая достижения нашей науки, относящиеся к пониманию ее предметной области и всех ее методов;

в) система нравственных норм, регулирующих деятельность профессионала;

г) совокупность внешних средств работы психолога, предназначенная для решения определенного рода задач и представленная в общепонятной для специалистов форме;

д) система утверждений, находящихся вне категории истины и направленных на обоснование общественного положения, статуса профессиональной группы, профессиональной группировки или даже отдельного лица (профессионала);

ж) система теоретических положений.

2. Дайте определения следующих понятий:

1) профессиональная этика; 2) закон; 3) теория; 4) гипотеза; 5) объект теории:

а) формулировка целостного представления относительно закономерностей и существенных свойств определенной предметной области действительности, возникающая на основе гипотез;

б) научное предположение относительно определенной предметной области действительности;

в) открытая устойчивая связь между явлениями действительности, позволяющая их описывать, объяснять и предсказывать;

г) то, что противостоит субъекту, т.е. сознанию;

д) система нравственных норм, регулирующих деятельность профессионала;

ж) система теоретических положений.

3. Назовите методы построения простых объектов теории:

- 1) наименование (этикетирование),
- 2) синтаксическое комбинирование,
- 3) логическое генерирование,
- 4) определение,
- 5) номологическое объяснение.

4. Назовите методы построения сложных объектов теории:

- 1) интерпретация (истолкование),
- 2) эмпирическое подтверждение,
- 3) вербальное комбинирование,
- 4) дедуктивное предсказание,
- 5) синтаксическое комбинирование.

5. Дайте определения следующих понятий:

1) совершенный теоретический объект (простой),

2) эмпирический полуобъект теории,

3) логический полуобъект теории,

4) теоретический «нуль-объект»:

а) термин (и понятие), опирающийся на эмпирическое обоснование, но не получивший еще пока логического (в рамках какой-либо концепции, концептуальной схемы) обоснования;

б) термин, опирающийся как на эмпирическое, так и на логическое обоснование;

в) открытая устойчивая связь между явлениями действительности, позволяющая их описывать, объяснять и предсказывать;

г) термин (понятие), возникающий в результате вербальной комбинаторики (случайной или преднамеренной);

д) термин (понятие), опирающийся на логическое обоснование, но не получивший пока еще эмпирического подтверждения, обоснования.

6. Какой метод (прием) построения теоретических объектов сводится к поиску подходящего обозначения для обнаруженного в практической работе или эмпирическом исследовании явления, процесса, невымышленного события:

1) вербальное комбинирование,

2) логическое генерирование,

3) наименование (этикетирование),

4) интерпретация (истолкование),

5) номологизация.

7. Какой метод (прием) построения теоретических объектов сводится к построению высказываний, задающих область и границы (пределы) применения данного термина, понятия:

1) интерпретация (истолкование),

2) определение,

3) номологизация,

4) вербальное комбинирование,

5) наименование (этикетирование).

8. Какой метод (прием) построения теоретических объектов сводится к подведению новых эмпирических явлений под известные категории науки и указание связей новых явлений с известными (связей причинных, структурных, генетических):

- 1) номологизация,
- 2) вербальное комбинирование,
- 3) наименование (этикетирование),
- 4) интерпретация (истолкование),
- 5) определение.

9. Какой метод (прием) построения теоретических объектов сводится к системе мысленных действий конкретизации, подведения под понятие, включенных в работу по сбору эмпирического материала:

- 1) вербальное комбинирование,
- 2) определение,
- 3) номологизация,
- 4) наименование (этикетирование),
- 5) интерпретация (истолкование).

10. Какой метод (прием) построения теоретических объектов сводится к построению следствий из некоторой группы имеющихся научных утверждений:

- 1) интерпретация (истолкование),
- 2) наименование (этикетирование),
- 3) номологизация,
- 4) логическое генерирование,
- 5) вербальное комбинирование.

ГЛАВА 5. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

- 5.1. Классификация методов психологии труда.
- 5.2. Эмпирико-познавательные методы.
- 5.3. Преобразующие или конструктивные методы.

5.1. Классификация методов психологии труда

Прежде чем говорить о классификации методов психологии труда, дадим определения терминов, описывающих категориальный аппарат понятия «методы психологии» [31, с.11–12].

➤ **Методы психологии** – это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверных фактов и сведений, используемых далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций.

Значение того или иного психологического метода зависит от его валидности и надежности, от возможности его применения, часто связанной с трудоемкостью овладения данным методом, временем и уровнем сложности его реализации, а также временем и сложностью расчета и интерпретации полученных результатов.

➤ **Валидность** метода отражает его адекватность и действенность, характеризует точность измерения данным методом психического свойства, а также насколько психологический метод адекватен исследуемой проблеме. Валидность метода определяется корреляцией его результатов с другими критериями измеряемого свойства. Проверка валидности метода называется **валидизацией**.

➤ **Надежность** метода связана с постоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи данного психологического метода. Надежность метода определяется путем установления корреляции между результатами первого и повторного применения данного метода или путем сопоставления данных, полученных при помощи данного метода, и результатов, полученных при помощи другого, эквивалентного метода.

➤ **Трудоемкость** овладения методом проявляется в том, какое время требуется для овладения данным методом специалистом-психологом или специалистом из другой, смежной профессиональной области. Трудоемкость метода проявляется также и в том, какой уровень квалификации необходим для специалиста, реализующего данный метод.

В некоторых случаях овладение методом требует сравнительно незначительного времени и общей профессиональной квалификации специалиста. В других случаях для овладения методом необходимы дополнительный период стажировки и высокий уровень специальной квалификации психолога.

Например, при овладении методами опроса и анкетирования является достаточным обучение специалиста в отечественном высшем учебном заведении психологического или социологического профиля. При овладении методом психоанализа необходима специальная многолетняя стажировка психолога в соответствующем психоаналитическом центре за пределами России.

Трудоемкость метода проявляется также в уровне сложности его реализации и количестве времени, необходимого для нее. Так, некоторые опросные методики занимают незначительное время и содержат простые, однозначно понимаемые обследуемым человеком вопросы и варианты предлагаемых ответов, из которых он должен выбрать один, соответствующий его позиции и мнению. Такие методики, как ММРІ или тест Т. Лири, содержат несколько десятков вопросов, не имеющих готовых ответов, и требуют значительного времени и усилий обследуемого для формулирования собственных ответов.

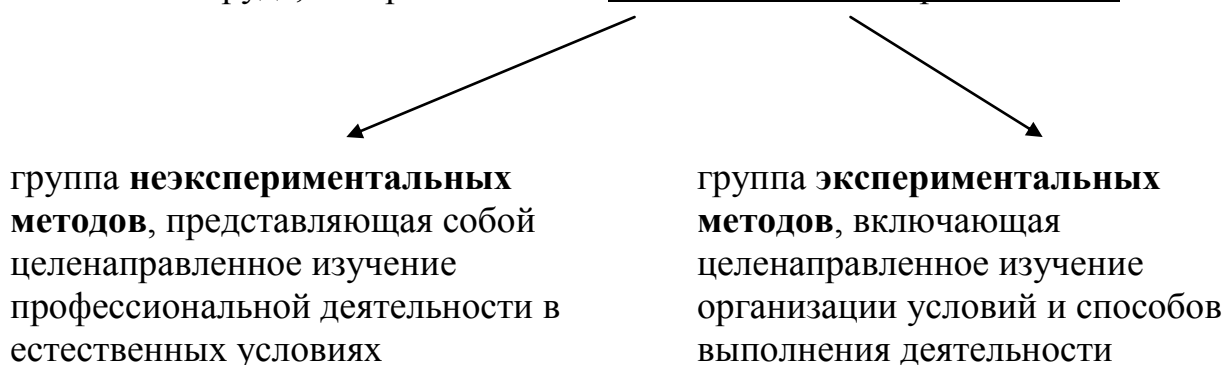
Кроме того, трудоемкость психологического метода определяется еще и тем, насколько сложным выступает способ анализа и расчета полученных результатов. Многие валидные и надежные психологические методы имеют нетрудоемкую форму анализа результатов. К таким методам можно отнести, например, дифференциально-диагностический опросник, направленный на выявление сферы предпочтений человека (автор Е.А. Климов), уже много лет очень популярный среди психологов-диагностов [там же].

Психология труда как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием [17, с. 14–15]. Это обусловлено особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, психология труда применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности. Большинство методов используются в трех самостоятельных планах:

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

Существует несколько классификаций методов психологии труда, которые предлагают практически одинаковый набор методов и критерии их группировки. Обобщая их, можно предложить классификацию методов

психологии труда, которая включает две большие категории методов:



В первую группу входят два основных метода – метод наблюдения и метод опроса, а также ряд дополнительных методов и вспомогательных средств.

Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях – лабораторный и естественный (производственный), а также метод тестов.

Обоснованным будет рассмотрение методов исследования профессиональной психологии, которая является составляющей психологии труда (табл. 9) [13, с.66].

Таблица 9

Классификация методов профессиональной психологии в зависимости от задач исследования

Задача исследования	Группа методов исследования	Конкретные методы исследования
Описание профессионального становления личности	Генетические методы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ лонгитюдный метод ▪ биографический метод ▪ каузометрия ▪ психобиография ▪ метод анамнеза
Характеристика профессий	Праксиметрические методы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ анализ заданий ▪ изучение документации ▪ трудовой метод ▪ наблюдаемый опрос
Измерение профессионально значимых признаков	Психометрические методы	Тесты: <ul style="list-style-type: none"> ▪ специальных способностей ▪ достижений ▪ опросники интересов ▪ диагностики обучаемости
Объяснение профессионального становления личности	Экспериментальные методы	Эксперименты: <ul style="list-style-type: none"> ▪ естественный ▪ лабораторный ▪ моделирующий ▪ формирующий
Обработка методов исследования	Методы математической обработки	Анализ: <ul style="list-style-type: none"> ▪ дисперсионный ▪ корреляционный ▪ факторный

5.2. Эмпирико-познавательные методы [19; 20]

➤ **Наблюдение** (является классическим методом психологии) может рассматриваться либо как деятельность, либо как методика, либо как процедура или как метод. Если рассматривать *наблюдение как деятельность, работу,* то его можно определить как *специально*

организованное установление фактов, опирающееся на функции органов чувств человека (как субъекта познания) и не предполагающее специального создания условий для провоцирования изучаемых процессов. В этом смысле наблюдение является общенаучным средством движения от незнания к знанию. И не только общенаучным, но и «общепрактическим», если бы было такое слово. Очевидно, что многие виды практической (разъяснительной, обучающей, коррекционной, консультативной) работы психолога в области труда ведутся под контролем наблюдения.

Едва ли когда удастся указать какую-либо научную или практическую профессию, в которой работнику не нужно было бы следить за ходом дела, объектом труда, устанавливать факты, характеризующие этот объект, его состояния, изменения. В случаях когда работник пользуется инструментами, техническими средствами в этих целях, наблюдение все равно имеет место в той или иной форме. Даже «чистый» и глубоко убежденный в исключительности своего занятия экспериментатор не перестает быть в то же время и наблюдателем. Меняется только структура наблюдения (предметом наблюдений могут стать экспериментальная установка, приборы, индикаторы и пр.).

Наблюдение и эксперимент (опыт) как основные общенаучные способы движения от незнания к знанию различаются прежде всего, как известно, по признаку вмешательства субъекта познания в условия возникновения и протекания изучаемых явлений, процессов. Если человек провоцирует, *вызывает* изучаемые явления, события – это эксперимент, если только *использует* складывающиеся ситуации – наблюдение. Следует сразу же оговориться, что признак строгости, корректности способа движения от незнания к знанию не является, вообще говоря, неотъемлемым качеством эксперимента. Легко убедиться, что эксперимент, даже обставленный весьма внушительной техникой, может оказаться весьма нестрогим, а наблюдение, наоборот, может быть весьма

строгим (если хорошо определены и скрупулезно фиксируются изучаемые признаки исследуемого объекта).

Будет ли наблюдение *научным* или *практическим*, это зависит от того, в решение каких задач оно включено. Следует иметь в виду, что практическое наблюдение может быть очень высокого качества по параметрам истинности, объективности, систематичности, полноты, а также напряженности и ответственности деятельности. Так, например, летчик-наблюдатель лесного хозяйства проверяет систему альтернатив, гипотез: есть ли признаки пожара или нет их. Если есть, то действительно ли это пожар или, быть может, это большой костер, разведенный туристами, или случайный выброс, например дыма на промышленном предприятии, и т.п. Если пожар, то каковы его характер, площадь, координаты. Корректность результатов наблюдения здесь имеет большое и разностороннее значение (экономическое, социальное, ибо пожар – это не только материальные потери, но, возможно, и потери человеческого здоровья и жизни).

Практическое наблюдение, проводимое непсихологом, может иметь и психологическое содержание. Например, линейный инспектор службы безопасности движения может проверять следующие предположения (по поведению автомашин на дороге): не оказался ли за рулем просто неопытный водитель, или водитель в нетрезвом или возбужденном состоянии, или угонщик, не привыкший к данной машине, или неопытный, но самоуверенный, потерявший бдительность водитель и пр.

Наиболее важные результаты наблюдений документируются, отражаются в протоколах, технических записях (видео, кино и т.п.).

Метод наблюдения, по крайней мере в психологии труда, является и исторически, и логически, и по месту, которое он занимает в работе специалиста, *базовым* по отношению к остальным методам сбора эмпирических данных. Все остальные методы этого рода, как

экспериментальные, так и неэкспериментальные, возникают как своего рода *полезные деформации метода наблюдения*.

Все методы сбора эмпирических данных имеют признаки, свойственные наблюдению. В частности, это пять важных требований:

- *объективность,*
- *систематичность,*
- *предварительная программа,*
- *учет внешних и внутренних условий активности исследуемого,*
- *фиксация полученных результатов [там же].*

В рамках каждого метода структурируются **методики – системы материально представленных средств**. Они должны включать следующие составляющие:

- некоторое исходное теоретическое представление об изучаемой реальности, выраженное на понятном для специалистов языке;
- программу исследования в виде общего его плана и перечня единиц рассмотрения с указанием их признаков;
- описание требований к процедуре проведения исследования как деятельности, к организации работы исследователя, включая описание возможных ошибок, изложение правил, советов, предостережений;
- описание и фактическое наличие необходимых вещественных средств (начиная от бланка протокола и карандаша при простейшем наблюдении и кончая сложными приборными комплексами, сооружениями);
- описание порядка первичной обработки и представления эмпирических данных в определенных показателях. Вопросы интерпретации, истолкования этих данных уже выходят за рамки собственно методики их сбора в том смысле, что собирать может один человек, а интерпретировать – другой. Это может быть принципом исследования и (или) реализацией

«принципа незнания», гарантирующего беспристрастность сбора и разбора (анализа) данных.

Ниже кратко охарактеризованы специфические особенности некоторых психологических методов сбора эмпирических данных.

➤ **Эксперимент** – это метод психологического исследования, при помощи которого целенаправленно и продуманно создается искусственная ситуация, в которой изучаемое свойство выделяется, проявляется и оценивается. Основное достоинство эксперимента заключается в том, что он позволяет сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления с другими феноменами, тем самым научно объяснив происхождение изучаемых явлений и событий [34, с. 17–18].

Различают такие виды эксперимента, как *лабораторный эксперимент, формирующий эксперимент и естественный эксперимент.*

В ходе **лабораторного эксперимента** при помощи специальной измерительной аппаратуры исследуется отдельный психический процесс. Например, предметом исследования могут выступить объем, точность и механизм восприятия человека или время реакции человека на статичные или движущиеся объекты. Как правило, лабораторный эксперимент направлен на выявление, измерение и оценку психологического процесса в том виде и на том уровне развития, на котором он находится в деятельности испытуемого человека в данный момент. Лабораторный эксперимент – это точная фиксация и количественная оценка развития процесса или функции во время исследования.

➤ **Формирующий эксперимент** строится таким образом, чтобы произвести изучение выделенной психологической функции или процесса в ходе их развития. Следовательно, в начале формирующего эксперимента производится констатирующая диагностика уровня развития психологической функции, затем реализуется развивающая или формирующая

программа педагогических или психологических воздействий на данную функцию, и только после этого осуществляется повторное констатирующее психодиагностическое исследование того уровня развития, который был достигнут в результате целенаправленного воздействия. Формирующий эксперимент строится на основе разработанного перед началом эксперимента понятия о формируемом свойстве или функции. Так, основоположником научной школы развивающего обучения В. В. Давыдовым была разработана концепция учебной деятельности, а затем построена программа учебных предметов для младших школьников, направленная на развитие у них учебной деятельности.

Применение формирующего эксперимента основано на положении о том, что развитие психических функций и процессов, в целом психики человека является естественно-искусственным. Естественную компоненту в ходе развития психических явлений составляют возрастные и индивидуальные процессы внутреннего развития человека. Искусственная компонента задается обществом и социокультурными требованиями: необходимостью посещения ребенком школы, обучением его по определенным школьным предметам, выполнением им требований школьной дисциплины и пр. [там же].

➤ **Естественный эксперимент** был разработан А. Ф. Лазурским и состоит в том, что ребенка специально и целенаправленно (т.е. экспериментально) помещают в ту естественную среду его жизнедеятельности, в которой, по мнению психолога, у него происходит наиболее интенсивное развитие исследуемой психологической функции. Например, поскольку в процессе игровой деятельности осуществляется развитие социальных навыков общения детей, при изучении социального компонента деятельности детям предлагается заняться игрой. В ходе игровых взаимодействий детей осуществляется исследование развития у них навыков общения и социального взаимодействия.

➤ **Методы беседы** применяются при изучении индивидуальной психологической структуры труда, при изучении профессий, некоторых функциональных состояний людей в труде, личных профессиональных планов (в системе профконсультации при выборе профессии или вынужденной перемене труда), при оценке рабочих мест (в системе их эргономической проработки) и т. д. Беседа обычно применяется в сочетании с другими методами.

Предмет рассмотрения здесь – высказывания, их содержание, выразительные средства речи, динамические ее характеристики (темп, ритм).

Основные требования к беседе как методу:

- наличие нежесткой, гибкой программы, но заранее продуманной (с мысленным «проигрыванием» возможных вариантов ее развития), позволяющей оперативно строить общение в зависимости от высказываний испытуемого, его реакций, состояний;

- наличие специального доверительного социального контакта психолога с испытуемым;

- беседа не должна вырождаться в устную анкету (или опрос). Вопросы должны естественно вытекать из контекста общения и, возможно, перемежаться с высказываниями психолога и о себе. Тем более беседа не должна вырождаться в допрос (вследствие, например, тенденции инициатора беседы к доминированию в ходе общения);

- вопросы не должны ставиться во внушающей, «подсказывающей», «подталкивающей» форме;

- вопросы должны ставиться не столько в прямой форме, сколько в косвенной, провоцирующей свободное высказывание. Например: «А что если бы...?», «Как Вы думаете...?», «Что бы нужно сказать о Вашей профессии школьникам...?» и т.п.;

- система вопросов должна допускать взаимопроверку ответов, (спрашивать о чем-то одном в разных контекстах, разными словами);

- ход беседы должен как-то фиксироваться по соображениям этики, условиям общения и при согласии респондента-испытуемого, звуко- или видеозапись. При протоколировании – дословно без малейшего редактирования. Иногда, чтобы не сковывать испытуемого, беседу протоколируют после ее завершения;

- беседа не обязательно происходит одномоментно, но может складываться из обмена репликами, разобщенными во времени и пространстве. Если беседа проводится в рабочее время, то она не может не быть фрагментарной, поскольку занятый работой испытуемый, как правило, не может надолго отвлекаться от дела. А проявлять назойливость со стороны исследователя в таких случаях бестактно [там же].

➤ **Интервью** (устный опрос) применяется в тех случаях, когда желательно вести наблюдение за поведением и реакциями отвечающего человека. В данном случае специально фиксируются такие моменты беседы, как время обдумывания ответа, переспрашивание и уточнение вопроса, возгласы и оценки отвечающего, длительное молчание и отказ от ответа. Ответы опрашиваемых людей и их поведение во многом зависят от установления во время беседы психологического контакта и доверия между спрашиваемым и отвечающим, от индивидуальных особенностей отвечающего, его стремления к открытости и искренности. Устный опрос бывает информативным, если беседуют мужчина и женщина, подростки примерно одного возраста, организована неформальная, позитивная психологическая атмосфера, имеется продолжительное время для беседы [34, с.14].

➤ **Анкета** (письменный опрос) позволяет охватить большое количество людей, но не обладает такой глубиной и подробностью в получении информации, как устный опрос. Получаемые в результате

анкетирования данные имеют несколько нивелированный характер, содержат минимум индивидуальных характеристик и больше относятся к социологическим, чем к психологическим, данным. Однако стандартизированный письменный опрос, или анкетирование, при котором вопросы и характер возможных ответов на них определены заранее и ограничены достаточно узкими рамками, более экономичен по времени и материальным затратам, чем свободный устный опрос (беседа) [там же].

Для получения достоверной информации с помощью метода анкетирования необходима правильная организация исследования [17, с. 21-22]:

- наличие вступительной статьи с изложением целей и задач исследования и инструкций по заполнению анкеты;
- правильная формулировка вопросов. Они должны быть однозначно понимаемы, касаться конкретных аспектов поведения и деятельности работника, не содержать малоупотребляемых иностранных слов и узкоспециальных терминов, не носить внушающего характера, предполагать равновероятность выбора всех предложенных вариантов ответа;
- подготовка анкеты, которая легко читается, напечатана без помарок и исправлений, удобно графически оформлена с выделением соответствующих разделов.

Отбор испытуемых для проведения анкетирования должен соответствовать целям и задачам исследования. Он может быть случайным, когда анкета выдается каждому рабочему на предприятии, или проведенным в соответствии с определенными критериями, когда выбирается определенный контингент (например, молодые рабочие до 25 лет).

➤ **Метод изучения документации** – это способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе

работающих, их профессиональной подготовке и квалификации. Эту информацию извлекают из следующей документации:

- технологических карт, характеризующих последовательность действий работников, способы их выполнения, требования к качеству работы;
- технических характеристик оборудования, аппаратуры и приборов, определяющих психофизиологическую и психологическую нагрузку на человека;
- сведений о возрасте, стаже, образовании, профессиональной подготовке, квалификации работников, текучести кадров, ее причинах и др.;
- информации о производственных авариях и травматизме, а также о состоянии здоровья работников [13, с. 75] .

Из профессионально ориентированной документации по заранее составленной программе извлекают информацию, необходимую для работы с персоналом: планирования повышения квалификации, профилактики текучести кадров, проведения аттестации, профессиональной экспертизы, определения профпригодности и др.

➤ **Метод экспертной оценки** – систематизированный опрос компетентных лиц или опытных специалистов по определенным вопросам с представлением их обоснованных выводов и рекомендаций. Может быть врачебно-трудовая, судебная и психологическая экспертиза [34, с. 14 – 15].

Метод экспертных оценок, или экспертизы, предполагает разнообразные методы, приемы, методики, но общим их признаком является преимущественное использование внутренних средств деятельности. Выделим варианты этого метода [19, с. 260 – 267].

1) **Индивидуальная психологическая экспертиза.** Специалист-психолог, используя доступную информацию и логические средства, должен построить заключение (о психологических причинах определенной

аварии, достоинствах и недостатках рабочего места, личных качествах выбирающего профессию или профессионала и т.п.). Результатом экспертизы может быть и прогнозная оценка – о возможных неблагоприятных влияниях особенностей рабочего места, предметных или социальных, организационных условий труда на того или иного человека или группу людей. Экспертная оценка называется здесь индивидуальной потому, что субъектом ее является один-единственный специалист, в то время как объектом оценки оказывается не обязательно один человек или одна производственная ситуация, а множество людей, ситуаций.

Применение метода экспертизы переплетается с применением других методов сбора данных (проведением дополнительных бесед, опросов, наблюдений, экспериментов).

2) *Психологический консилиум*. В этом случае специалист-психолог, вырабатывающий заключение, опирается на согласованное мнение группы коллег, к которой обращается в связи с тем, что затрудняется решать поставленную задачу индивидуально (понятно, что применение этого варианта ограничено – не всегда психолог работает в окружении коллег). Простейший вариант консилиума – коллективное обсуждение задачи, ситуации, казуса, оснащения рабочего места, средств, стиля деятельности профессионала (или бригады) и пр. Задача руководителя обсуждения – добиться максимально согласованного мнения группы экспертов (консенсуса).

- Метод анализа ошибок – это систематизация ошибок в деятельности, выяснение их причин и последствий, анализ роли психологических факторов в возникновении ошибок, определение возможности их профилактики за счет профессиональной подготовки или отбора специалистов.

Разновидностью метода анализа ошибок является **метод критических инцидентов**. Метод разработан американским психологом

Джоном Фланаганом в начале 50-х гг. XX в. Суть метода состоит в том, что психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, просят их описать критическую ситуацию в работе и ее исход. Инцидентом может стать любая, поддающаяся наблюдению и анализу человеческая деятельность, позволяющая по особенностям ее осуществления сделать определенные выводы о работнике. Критическим инцидент становится в том случае, если цель деятельности четко представлена наблюдателю и определены последствия трудового поведения (успешные, неуспешные). Сами описания не должны содержать истолкований с использованием научно-психологической терминологии, допускается обычный, житейский язык. Особо обращается внимание на то, чтобы как можно более точно и полно была описана сама ситуация. Каждое описание должно содержать: описание профессиональной ситуации и предпосылки поведения работника, конкретизированные во времени и в пространстве; точное описание действий работника, которые считаются эффективными или неэффективными для данной ситуации; последствия поведения работника; зависимость результатов действий от работника или от внешних причин. Накапливается банк такого рода описаний. Критерий достаточности – появление не более двух-трех новых по сути сюжетов на каждые 100 разных ситуаций. Далее карточки с описанием ситуаций предлагают экспертам для группировки по критерию причин проблем и субъектным факторам успеха в их разрешении. Метод получил признание в работах по профотбору, профобучению, в составлении программ профессиональных тренингов, в работах по аттестации персонала и других направлениях. В исследованиях военных летчиков в 1940-е гг., к примеру, было собрано свыше 700 критических инцидентов, далее они были разбиты на 24 группы индивидуально-личностных свойств, составивших основу профессиональных требований к специалисту, а также базу подбора психодиагностических методик для профотбора летчиков [29,

с. 54 – 55].

➤ **Метод анализа продуктов (результатов) деятельности** заключается в психологическом изучении результатов труда испытуемых: различных поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п. По качеству продуктов деятельности можно сделать заключение об уровне развития профессионально важных качеств испытуемого: аккуратности, ответственности, точности. Анализ количества и качества изделий, изготовленных в течение определенного промежутка времени, позволяет обнаружить продолжительность вработывания, период наивысшей производительности труда, время наступления утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда.

Поскольку очень часто психолога может интересовать область потенциальных возможностей человека, занятого тем или иным трудом, нецелесообразно всегда ограничиваться рассмотрением только лишь продуктов деятельности человека по обязательному заданию. Если же речь идет о ситуации выбора профессии, то тем более важно анализировать продукты не только собственно труда человека, но решительно все результаты его преднамеренной активности [13, с.76 – 77].

Продукты деятельности могут быть не только вещественными, но и информационными, процессуальными, могут представлять собой некоторые временные функциональные эффекты. Областью существования продуктов может быть и внутренний мир человека (скажем, продуктом труда воспитателя может быть некоторое новое отношение ребенка к тем или иным сторонам действительности, новые представления о мире, приращения к самосознанию и т.п.). Продукты деятельности можно разделить на две группы:

Материальные, материализованные, Функциональные (процессуальные) документально фиксированные продукты деятельности продукты работы

- продукты сельского хозяйства, лесного
- общественное настроение в

- хозяйства, строительства, промышленности, народных художественных промыслов и т.п.;
- созданные работником инструменты, приспособления, варианты оформления рабочего места;
 - составленные документы, деловые записи (например, в сменных журналах и пр.), докладные записки, распоряжения, приказы, планы, отчеты, методические разработки, публикации, рукописи, компьютерные программы и другие проявления письменной речи; заявки на изобретения и пр.;
 - результаты изобразительного, графического труда (чертежи, схемы, карты, рисунки, шрифты, гравировки и пр.);
 - результаты труда по упорядочению вещественных и информационных материалов (набранные тексты, если речь идет об операторе фотонаборного аппарата, наборщике; подобранные информационные материалы, библиографические указатели и пр.).
- контактном коллективе, создаваемое тем или иным его членом или руководителем, «психологический климат» в группе (бригаде, экипаже, экспедиции, отряде и подобном сообществе). Это делается средствами личного примера, генерированием напряженности, конструктивными предложениями, «миротворческими» функциями, интригами и пр.;
- устные выступления на производственных совещаниях, доклады, лекции, циклы лекций и другие акции, формирующие образ мыслей людей (а также и приращения к этому образу мыслей, если его удастся зафиксировать), акты делового общения (начиная от реплик и кончая поступками в критических ситуациях), факты активного участия в совещательных органах, акты обмена опытом (или утаивания опыта), консультирования, наставничества в широком смысле и выполнения других педагогических, организаторских функций, инновации

Анализ продуктов деятельности как метод целесообразно использовать при исследовании обучаемости профессии. Поскольку результаты профессиональной деятельности различны, требуются определение количественных характеристик и оценка качественных показателей, в том числе новизны и индивидуальности [там же].

Статистическая обработка результатов такого анализа крайне затруднена. Речь скорее идет о психологической интерпретации полученных данных в форме описания профессионального профиля. Возможно применение данного метода при исследовании продуктов труда предшествующих поколений и реконструкции на этой основе профессионального облика работников предшествующих эпох.

➤ **Трудовой метод** – это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте. Психолог, осваивая и выполняя

профессиональную деятельность, совмещает в одном лице исследователя и работника. В основе данного метода лежит *самонаблюдение*. В отечественной психологии трудовой метод изучения профессий рассмотрен в работах И.Н. Шпильрейна (1925), Е.А. Климова (1974), Ю.В. Котеловой (1986). Достоинство этого метода заключается, по мнению Е.А. Климова, в том, что достигается доскональное знание профессии «изнутри», что крайне обостряет наблюдательность исследователя. Метод включает анализ условий труда, выделение физических и умственных действий и операций, характеристику психической напряженности, рассмотрение взаимоотношений между работниками. Изучение профессий осуществляется по заранее разработанной программе, после каждого дня работы заполняется протокол по стандартизированной схеме.

Применение трудового метода оправдано при исследовании профессионального обучения на рабочем месте и профессиографии несложных видов труда. Использование этого метода требует много времени. В настоящее время трудовой метод изучения профессий уже не применяется [13, с. 75 – 76] .

➤ **Алгоритмический метод** (будет подробно рассмотрен в следующем пособии как один из методов профессиографии).

➤ **Метод обобщения независимых характеристик** используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала. Его сущность заключается в получении информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные, в силу тех или иных обстоятельств хорошо знающие изучаемого специалиста. Психолог рассматривает в качестве экспертов таких людей, которые, не будучи психологами, могут быть источником сведений, представляющих ценность для психолога. Экспертам в количестве 5 –7 человек предлагается оценить ту или иную особенность личности по предложенной шкале. При этом

оценка данной черты должна опираться на предложенную им систему жизненных показателей, представляющих собой описание типичных ситуаций из жизни и деятельности данного человека, в которых эта черта проявляется. Разработка такого подробного списка не требует от экспертов специальных знаний, психологическую интерпретацию их суждений дает психолог. Полученные баллы от каждого эксперта усредняются путем подсчета среднеарифметической оценки.

Например, нужно отобрать для изучения группу выдающихся работников того или иного профиля. Естественно, что необходимая информация находится в сознании руководителей соответствующих трудовых коллективов, товарищей по работе, которые в данном случае могут быть «источниками» эмпирически обоснованных оценок соответствующих лиц по уровню профессиональной квалификации. Если изучаются руководители, то в число таких «источников» уместно отнести и их подчиненных [17].

➤ **Метод анамнеза, биографический метод,** сводится (в контексте нашей науки) к сбору данных об истории развития данного человека как субъекта труда. Это бывает необходимо для обоснования оценок устойчивости мотивов, для демаскировки некоторых способностей и других личных качеств, не обнаруживающихся, например, в наблюдаемой деятельности. Анамнез может пролить свет на объяснение поступков, может быть полезен для построения прогнозов развития личности, для обоснования наиболее эффективных средств воспитательного воздействия на определенного человека и т.д. В методологическом плане этот метод реализует принцип изучения психики в развитии.

Предметом рассмотрения являются высказывания, документы, вещи, характеризующие испытуемого. Высказывания испытуемого о событиях своего прошлого объединяют иногда понятием «субъективный анамнез».

Высказывания же о нем других лиц и характеризующие его документы обозначают как «объективный анамнез». «Субъективный» здесь надо понимать в значении «субъектный», а отнюдь не обязательно как «ненадежный», «неистинный». Точно так же и высказывания сторонних лиц, которые тоже ведь являются субъектами, не обязательно будут непременно «объективными» в смысле «беспристрастными», «истинными». Все эти сложности надо воспринимать как нормальные, поскольку они неизбежно связаны с тем, что предмет нашего интереса и исследования есть как раз субъект, его свойства, проявления.

В качестве документальных и вещных источников анамнестического исследования могут быть: личное дело, аттестационные документы (дипломы, аттестаты, удостоверения о принадлежности к той или иной партии, справки и пр.), знаки отличия, почетные грамоты, библиотечный абонемент (как свидетельство читательских интересов, их направленности), групповые, сюжетные фотографии, медицинская карта, переписка, личная библиотека, поделки, предметы рукоделия и т.д.

В качестве респондентов для сбора материалов объективного анамнеза могут выступать: родители, родные, знакомые, учителя, классный руководитель, преподаватели, мастера производственного обучения, спортивные тренеры, непосредственные руководители, друзья.

Некоторые ограничения применения опросно-экспертных методов психологии труда [29, с. 45 – 46].

Опросные методы в последние годы значительно развиты. Разработаны различные техники опроса. В особенности перспективными являются опросные приемы, развиваемые на основе концептуальных схем психосемантики (ценность их в том, что они предполагают своего рода косвенную «прозвонку» личности, сознания).

Опросные методы в психологии профессий широко применялись еще в начале XX в. Так, Отто Липман, руководитель Института

прикладной психологии в Берлине, составил опросный лист для психофизиологической характеристики профессий (1923). Работа респондентов, заполнявших опросный лист, по сути, являлась экспертной оценкой. Предметом экспертизы выступали профессионально важные качества работника обследуемого вида труда [29, с. 44] .

Опросно-экспертные методы в психологическом изучении профессий имеют некоторые ограничения:

1) опросники типа липмановского (или другие перечни ПВК) претендуют на составление относительно полного набора психических индивидуально-личностных качеств, типовых профессиональных умений (например, читать чертеж). Но если иметь в виду огромное разнообразие мира профессий (несколько тысяч), становится ясно, что такая претензия несостоятельна и велика вероятность, что в изучении новой профессии с помощью только опросника (или перечня ПВК на карточках) можно пройти мимо ПВК, которые окажутся за их пределами. И увеличивать в этом направлении состав пунктов опросника тоже нельзя, так как он будет слишком громоздким в использовании;

2) при заполнении опросника эксперт-профессионал, отвечая на каждый вопрос, должен мысленно перебрать совокупность выполняемых им задач. Эта работа может быть в достаточной мере эффективной, если разнообразие профессиональных задач не слишком велико. Но как показали исследования, врачи скорой и неотложной медицинской помощи при работе с опросным листом О. Липмана оперировали небольшим множеством задач и ситуаций, наиболее часто повторявшихся в работе (порядка 20 задач), в то время как специальный анализ всей совокупности встречавшихся профессиональных задач установил, что их объем гораздо выше – более 300 типовых задач;

3) обнаружено, что профессионалы в роли экспертов более точно и надежно выявляют в своей деятельности сами выполняемые задачи и их

объективные характеристики, но затрудняются судить о том, каких психических функций требуют эти задачи. Подобная трудность понятна, ведь обычно в сознании фиксируются те стороны реальности, которые связаны с целевыми установками. Рефлексия по поводу внутренних способов выполнения профессиональных действий – скорее редкость, чем правило. В работе В.В.Волковой, изучавшей профессиональный опыт врачей-клиницистов, было обнаружено, что оценка требуемых психических качеств, функций, способностей и возможностей их развития в опыте мало надежна, не превышает 50 % совпадений ответов при повторных опросах. В то же время экспертная оценка внешних объективных характеристик профессиональных задач высоконадежна (более 70 % совпадений оценок);

4) несмотря на то что эксперт, как правило, компетентный и опытный специалист, все же он как человек может давать субъективные оценки и квалификации, основанные на наличии у него определенных интересов, мнений и установок. Снижение фактора субъективизма в проведении экспертной оценки производится при помощи организации сбора мнений разных специалистов, при этом моменты совпадений во мнениях и оценках считаются объективными. Кроме того, экспертная оценка, как правило, не является анонимной, поэтому само по себе имя эксперта, который выступает ведущим специалистом и признанным авторитетом в своей области, считается важным фактором повышения объективности экспертной оценки [там же].

5.3. Преобразующие или конструктивные методы [19, с. 283 –293]

Применение преобразующих методов связано с некоторым вторжением в психику стороннего человека с целью ее изменения и уже поэтому является делом более ответственным, чем просто посягательство на знание о ней. Ответственное влияние на психику людей предполагает оперирование и истинностными, и ценностными категориями, нормами

морали. Поэтому оно является и более сложным для психолога, чем реализация чисто познавательного подхода, поскольку предполагает у специалиста наличие очень многих разнородных профессиональных умений, внутренних средств деятельности, а также многих необходимых личностных качеств. Строго говоря, преобразующие методы – это предмет для дисциплин, завершающих подготовку специалиста-психолога. Здесь ограничимся обзорной характеристикой этих методов.

Уже не раз отмечалось, что средствами психологической науки в определенной мере может и должен располагать не только человек, стоящий «около» субъекта труда, но и сам этот субъект. Речь в этом случае идет о средствах саморегуляции, касающихся работоспособности, общего и профессионального развития, межлических отношений, не говоря уже о саморегуляции собственно операциональной, функциональной стороны трудовой деятельности (действий, умений, навыков). Все это предполагает постоянную заботу психологов о повышении психологической грамотности и культуры населения страны, в частности психологической культуры подрастающих поколений. Ведь любая грамотность и культура относятся к категории таких реальностей, которые должны преднамеренно и постоянно поддерживаться и воспроизводиться в обществе. По аналогии, например, с чистотой. Нет смысла ожидать, когда она наступит, или призывать «бороться за чистоту». Надо «брать метлу и подметать». Чем выше будут показатели психологической грамотности и культуры народа, тем стабильнее и точнее будет запрос общества на услуги практикующих психологов [там же] .

В связи с обсуждаемой темой нельзя не сказать и о «тщетных» и «вредительных» занятиях «людей корыстолюбивых» (пользуясь удачными словами просветителя XVIII в. В.Н. Татищева), обращенных к психике человека. Культивирование рыночных отношений и разных «свобод» приводит в качестве одного из побочных следствий к тому, что

практиковать на основе некоторой ориентировки в закономерностях психики начинают люди отнюдь не безупречные в отношении профессиональной подготовки и личностной направленности.

При решении исследовательских задач психологии отдельный человек или коллектив, группа в роли изучаемых объектов являются прежде всего материалом для развития науки. Получаемые результаты, в частности, могут быть включены в выборочную совокупность данных или исключены из нее на основе, например, статистически законных критериев отбрасывания крайних вариантов. При решении же практических задач, наоборот, наука становится материалом и средством обеспечения развития данного (в принципе любого, неотобранного) человека или коллектива, более или менее организованного сообщества. Скажем, вновь созданной фирмы, организации, человека в состоянии кризиса развития, безработного, человека, утратившего часть трудоспособности, старшеклассника с несформированной готовностью к самостоятельному выбору профессии. И мы должны заняться соответствующим объектом независимо от того, нравится он нам или нет, является типовым, «понятным» или нет.

Проблемы преобразующих, или конструктивных, методов психологии труда, как отмечено выше, выходят за рамки ее вводных разделов, требуют обстоятельного специального изложения, обсуждения, логического, морального и опытного обоснования. Один из острейших вопросов этой темы сводится к тому, что применение конструктивных (преобразующих) методов тесно связано с идеей «манипулирования» людьми (их сознанием). И не всегда легко сказать, где кончается морально и юридически приемлемый метод социально ценного, гуманного воздействия на психику человека и начинается правонарушение – посягательство на личность, свободу, конституционные права. Злодеяния, как свидетельствует история, нередко основаны на применении именно

конструктивных методов психологии, методов управления сознанием людей, таких, в частности, как дезинформация, клевета, постановка человека в затруднительное положение с последующим предложением ему преступных путей выхода из него и пр.

Усилия специалистов, направленные на рационализацию, преобразование объектных обстоятельств труда – его вещественных средств, предметной и социальной среды, тоже оказываются направленными также и на психику, на сознание, поведение, деятельность людей, занятых трудом, производством чего-то социально ценного. Ведь новые средства и условия труда предъявляют и новые качественно определенные требования к психике человека, подчас неожиданные. Скажем, заметили, что оператор-диспетчер время от времени должен вставать, чтобы подойти к удаленным от его стула кнопкам пульта, измерили, подсчитали его маршруты и «оптимизировали» рабочее место – приблизили кнопки, сделали мягкое кресло и пр. В результате ограничений двигательной активности оператор стал быстрее, чем раньше, испытывать состояние сонливости, скуки. И чтобы его преодолеть, вынужден «просто так» вставать, ходить, «разминаться» и пр. [там же] .

В общем виде множество преобразующих, или конструктивных, методов психологии труда можно представить следующим образом.

1. Методы использования и формирования субъектных факторов труда:

- методы профессионального самоопределения, самообучения, самовоспитания, поиска индивидуального стиля деятельности, путей адаптации к рабочей обстановке и к профессиональному сообществу;
- методы профконсультации, профпросвещения, психологического просвещения трудящихся (для улучшения саморегуляции субъектов труда), трудового и профессионального обучения и воспитания, профессионального отбора, профподбора, психологического тренинга

(начиная от повышения уровня сенсорной чувствительности и кончая формированием, например, в «деловых играх» отношений личности; ума, характера, самосознания в специальных видах деятельности), а также методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний (например, «психологическая разгрузка», «релаксация»), методы коррекции индивидуального стиля работы.

2. Методы использования и формирования, проектирования объектных факторов труда:

- методы рационализаторской, изобретательской работы профессионалов, направленные на улучшение средств и условий труда. Могут спросить: причем тут психология труда? Продуктивная работа в названных областях возможна только при более или менее осознанном – интуитивном или дискурсивном – моделировании психики человека как субъекта труда. И один из вариантов хода дел здесь – сотрудничество профессионала-рационализатора с психологом;

- методы разработки психологически обоснованных рекомендаций к техническим проектам средств и условий труда – инженерно-психологическое, эргономическое проектирование;

- методы разработки рекомендаций по оптимизации деловых и личных отношений в профессиональных и межпрофессиональных (комплексных) сообществах, трудовых коллективах, группах [там же].

При реализации любого из преобразующих методов возникает, в частности, задача психологического, а не просто административного или тем более волюнтаристского управления активностью людей. Так, например, при профотборе важно, чтобы человек внутренне принял отрицательные для него результаты отбора и правильно реориентировался на какую-либо иную деятельность. При профконсультации, а именно консультировании по выбору профессии важно, чтобы оптант (выбирающий) в необходимых случаях сам изменил свои первоначальные

личные профессиональные планы, намерения. При внедрении новых технических средств труда нужно прийти к тому, чтобы работник захотел бы их освоить и освоил или выбрал для дальнейшего своего существования новый трудовой пост, изменил предвзятое отношение к новой непривычной технике или к новому профессиональному статусу (положению среди людей).

Таким образом, приведенная совокупность методов согласуется с «золотым правилом» психологии труда, которое предопределяет успешное решение задач повышения эффективности деятельности только при условии обеспечения взаимного соответствия субъектных и объектных факторов.

Вопросы для самопроверки:

1. Определите понятие валидности метода исследования.
2. В чем заключается надежность метода в психологии?
3. Опишите области применения эксперимента в психологии и его основные формы.
4. Какие технические средства могут использоваться в психологическом наблюдении?
5. Назовите преимущества и недостатки методов: беседа, анкетирование.
6. Зная требования, предъявляемые к методу «беседа», сформулируйте перечень требований к психологу, использующему этот метод.
7. В основе какого метода психологии труда лежит положение о том, что, «окружающие могут знать о человеке точнее и даже больше, чем он сам о себе»?
8. Что общее в методах «экспертной оценки» и «обобщения независимых характеристик»?

9. Что объединяет «метод обобщения независимых характеристик» и «биографический метод»?
10. В чем ограничения опросных методов психологии труда?
11. От чего происходит название «преобразующие методы» психологии труда?

Тест по главе 5

Методы психологии труда

1. Дайте определения следующим понятиям:

- 1) методы психологии,
- 2) валидность метода,
- 3) надежность метода,
- 4) трудоемкость овладения методом:
 - а) уровень квалификации, необходимый для специалиста, реализующего данный метод;
 - б) адекватность, действенность, точность измерения;
 - в) время, требующееся для овладения данным методом специалистом-психологом или специалистом другой, смежной профессиональной области;
 - г) постоянство и устойчивость результатов, получаемых при помощи данного психологического метода;
 - д) приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверных фактов и сведений, используемых далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций.

2. Генетические методы исследования:

- 1) естественный эксперимент,
- 2) каузометрия,
- 3) дисперсионный анализ,
- 4) психобиография,
- 5) трудовой метод,
- 6) тест специальных способностей.

3. Праксиметрические методы исследования:

- 1) изучение документации,
- 2) трудовой метод,
- 3) факторный анализ,
- 4) тест достижений,
- 5) каузометрия,

б) метод анамнеза.

4. Психометрические методы исследования:

- 1) корреляционный анализ,
- 2) диагностики обучаемости,
- 3) изучение документации,
- 4) биографический метод,
- 5) опросники интересов,
- 6) моделирующий эксперимент.

5. Экспериментальные методы исследования:

- 1) диагностики обучаемости,
- 2) дисперсионный анализ,
- 3) естественный эксперимент,
- 4) каузометрия,
- 5) опросники интересов,
- 6) формирующий эксперимент.

6. Методы математической обработки результатов исследования:

- 1) лонгитюдный метод,
- 2) моделирующий эксперимент,
- 3) дисперсионный анализ,
- 4) корреляционный анализ,
- 5) наблюдаемый опрос,
- 6) анализ заданий.

7. Метод психологии труда, позволяющий обнаружить продолжительность
вработывания, период наивысшей производительности труда, время
наступления утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда:

- 1) формирующий эксперимент,
- 2) экспертная оценка,
- 3) анализ продуктов деятельности,
- 4) изучение документации.

8. Метод психологии труда, позволяющий охватить большое количество
людей, но не обладающий глубиной и подробностью в получении
информации:

- 1) интервью,

- 2) анкетирование,
- 3) естественный эксперимент,
- 4) наблюдение.

9. Метод психологии труда, применяемый в тех случаях, когда желательно вести наблюдение за поведением и реакциями отвечающего человека:

- 1) метод анализа ошибок,
- 2) беседа,
- 3) естественный эксперимент,
- 4) интервью.

10. Метод психологии труда, применяемый непосредственно на рабочем месте, в основе которого лежит самонаблюдение:

- 1) трудовой метод,
- 2) метод изучения документации,
- 3) естественный эксперимент,
- 4) алгоритмический метод.

11. Метод психологии труда, заключающийся в оценке тех или иных особенностей личности людьми, наблюдавшими ее в различных видах деятельности:

- 1) формирующий эксперимент,
- 2) наблюдение,
- 3) метод обобщения независимых характеристик,
- 4) трудовой метод.

КЛЮЧИ К ТЕСТАМ

Тест по главе 1. Психологию труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия

1. Ответ: 1- д, 2 – в, 3 – а, 4 – е, 5 – б.
2. Ответ: 1 – в, 2 – а, 3 – г, 4 – б.
3. Ответ: 1 – а, 2 – в, 3 – б, 4 – д.
4. Ответ: 1 – в, 2 – а, 3 – д, 4 – г.
5. Ответ: 1 – д, 2 – в, 3 – а, 4 – б.

6. Ответ: 2, 4.

7. Ответ: 3, 4.

Тест по главе 2. Трудовой процесс и его компоненты

1. Ответ: 1- б, 2 – е, 3 – а, 4 – г, 5 – в, 6 – д , 7 – з.

2. Ответ: 1, 2, 4.

3. Ответ: 3, 4.

4. Ответ: 2, 4.

5. Ответ: 1 – в , 2 – а, 3 – д, 4 – б, 5 - г.

Тест по главе 3. Субъект труда и его структура

1. Ответ: 1- в, 2 – а, 3 – д, 4 – г.

2. Ответ: 2 ,5

3. Ответ: 1, 3.

4. Ответ: 3, 4.

5. Ответ: первый признак.

6. Ответ: третий признак.

7. Ответ: четвертый признак.

8. Ответ: второй признак.

Тест по главе 4. Методы построения теории психологии труда

1. Ответ: 1- г, 2 – а, 3 – ж, 4 – б, 5 - д.

2. Ответ: 1- д, 2 – в, 3 – а, 4 – б, 5 - г.

3. Ответ: 1, 3, 4.

4. Ответ: 2, 4, 5.

5. Ответ: 1- б, 2 – в, 3 – д , 4 – г.

6. Ответ: 3.

7. Ответ: 2.

8. Ответ: 1.

9. Ответ: 5.

10. Ответ: 4.

Тест по главе 5 . Методы психологии труда

1. Ответ: 1- д, 2 – б, 3 – г, 4 – а, в.
2. Ответ: 2,4.
3. Ответ: 1, 2.
4. Ответ: 2, 5.
5. Ответ: 3,6.
6. Ответ: 3, 4.
7. Ответ: 3.
8. Ответ: 2.
9. Ответ: 4.
10. Ответ: 1.
11. Ответ: 3.

ПЕРСОНАЛИИ

Ананьев Борис Герасимович (1907–1972) – доктор психологических наук, профессор, академик АПН СССР, организатор и декан факультета психологии ЛГУ, лидер Ленинградской школы психологии

Бернштейн Николай Александрович (1896–1966) – выдвинул *биомеханическую* программу исследования движений в процессе труда

Бехтерев Владимир Михайлович (1857–1927) – клиницист, психолог, физиолог, невропатолог. Основатель Санкт-Петербургской научной психологической школы

Богданов (Малиновский) Александр Александрович (1873–1928) – врач (организатор первого в мире Института переливания крови), экономист, философ, видный деятель РСДРП, автор «Краткого курса экономической науки», выдержавшего 15 переизданий. Выделяемая им новая научная дисциплина – тектология (предшественница теории систем, кибернетики, синергетики, системной методологии научного познания) систематизирует организационный опыт человечества в целом, изучает общие организационные закономерности

Вебер Макс (1822–1881) – немецкий инженер. Сын композитора Карла фон Вебера, образование получил в Дрезденском политехникуме, работал при многих железных дорогах, в 1850–1875 г. занимал влиятельное положение в железнодорожном управлении Саксонии и Австрии. Им оставлен ряд больших технических трудов

Выготский Лев Семенович (1896–1934) – один из основоположников советской психологии. Основные работы: «История развития высших психических функций», «Мышление и речь», «Психология искусства», «Педагогическая психология», «Педология школьного возраста», «Диагностика развития и педологическая клиника трудного детства»

Гастев Алексей Капитонович (1882–1941) – учёный и поэт, один из основоположников педагогики профессионального образования и научной организации труда. Директор Центрального института труда в Москве, лидер НОТовского движения. Репрессирован в 30-х годах

Геллерштейн Соломон Григорьевич (1896–1967) – ученик И.Н. Шпильрейна, теоретик и организатор психотехники в России

Дракер Питер (1909–2005) – всемирно признанный «отцом современного менеджмента», получил докторскую степень по гражданскому и международному праву во Франкфуртском университете, в 1933 г., после прихода в Германии к власти нацистов, переехал в Лондон, где стал инвестиционным банкиром. В 1937 г. Дракер эмигрировал в США и поначалу работал журналистом. В 1942 г. стал профессором философии и политики Колледжа Веннингтон в Вермонте, а затем в 1950 г. – профессором менеджмента в высшей школе бизнеса Нью-Йоркского университета. С 1971 г. и до конца дней был профессором общественных наук и менеджмента в Университете г. Клермонта, Высшая школа менеджмента которого была названа его именем в 1987 г.

Журавлев Анатолий Лактионович – доктор психологических наук,

профессор, доктор Института психологии Российской академии наук. Член-корреспондент Российской академии образования. Лауреат Премии Президиума РАН в области психологии имени С.Л.Рубинштейна (2005 г.)

Забродин Юрий Михайлович – доктор психологических наук, профессор, проректор по научной работе МГПИ им. В.И.Ленина

Зинченко Петр Иванович (1903–1969) – советский психолог, представитель Харьковской школы, с середины 30-х годов разрабатывал деятельностный подход в психологии памяти: в 1960 г. основал и возглавлял до своей кончины кафедру психологии в Харьковском университете

Иванова Елена Михайловна – доктор психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ им. М.В.Ломоносова. Специалист в области изучения профессиональной деятельности. Автор более 40 научно-практических и учебно-методических работ

Карпов Анатолий Викторович – доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии труда Ярославского государственного университета

Климов Евгений Александрович – доктор психологических наук, профессор, академик РАО. Заведует лабораторией психологии профессий и конфликта ф-та психологии МГУ. Автор ряда книг по проблемам психологии труда

Крылов Альберт Александрович – доктор психологических наук, профессор кафедры общей психологии СПбГУ

Лазурский Александр Федорович (1874 – 1917) – российский врач и психолог. Профессор Психоневрологического института в Петрограде и Педагогической академии. Сотрудник В.М. Бехтерева. Интересовался проблемами влияния естествознания на развитие психологической науки

(«Влияние естествознания на развитие психологии» / Обозрение психиатрии, неврологии и экспериментальной психологии, 1900). Был одним из организаторов и активных участников российских съездов по педагогической психологии и экспериментальной педагогике. Разработал «Программу исследования личности» и на ее основе «характерологию» – психологическую концепцию индивидуальных различий, рассматривавшихся в тесной связи с деятельностью нервных центров. Одним из первых начал проводить исследование личности в естественных условиях деятельности, разработав методику «естественного эксперимента»

Леонтьев Алексей Николаевич (1903–1979) – доктор психологических наук, профессор, академик АПН СССР, лауреат Ленинской премии. Выдающийся отечественный психолог, создатель одной из наиболее авторитетных теорий – «теории деятельности»

Липман Отто (1880–1933) – немецкий психолог, ученик Г. Эббингауза и В. Штерна. Внес значительный вклад в разработку проблем промышленной психологии, профессионального отбора. В 1906 г. на собственные средства основал Институт прикладной психологии (Берлин)

Ломов Борис Федорович (1927–1989) – доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент АН СССР, автор фундаментальных трудов по теории и практике психологии, проблемам инженерной психологии, экспериментальной психологии, с 1971 по 1989 г. – директор Института психологии АН СССР

Мак-Грегор Дуглас (1906—1964) – американский социальный психолог предложил теорию X (theory X) и теорию Y (theory Y), которые старались подвести под факторы мотивации рациональную и приемлемую основу

Марищук Владимир Лаврентьевич – выпускник Харьковского военного авиационного училища, Наманганского учительского института,

Ленинградского государственного педагогического института им А. И. Герцена, Военного института физической культуры. Доктор психологических наук, профессор, автор около 500 научных трудов

Маслоу Абрахам (1908–1970) – один из представителей американской гуманистической психологии, предложил концепцию иерархии потребностей личности

Мэйо Элтон (1880–1949) – австралийско-американский социолог

Мюнстенберг Гуго (1863–1916) – немецкий психолог, родился в Данциге, учился в Лейпцигском университете у В. Вундта. Основатель прикладной психологии и психотехники как ее части, проводил исследования в области профотбора, профориентации, профобучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики. Заложил основы психотерапии и психогигиены. Последние 20 лет жизни работал в США

Нафтульев Аркадий Ильич – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики личностного и профессионального развития СПб ГУ

Небылицын Владимир Дмитриевич (1930–1972) – отечественный психолог, безвременно погибший в авиационной катастрофе; труды посвящены проблемам общих свойств нервной системы человека, темпераменту, структуре эмоциональности, напряженности деятельности операторов систем управления

Носкова Ольга Геннадьевна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ

Оучи Уильям – американский ученый, продолжил разработку незаконченной Мак Грегором теории Z, взял её в качестве названия своей книги, где постарался сформулировать уроки японского менеджмента. В теории организаций Z, предложенной Оучи, центральными положениями

являются пожизненная занятость работников, забота о работниках, в том числе об их социальной жизни, решения, принимаемые на основе консенсуса, медленное карьерное продвижение, отличная передача информации, преданность компании и активная забота о достижении высокого качества

Павлов Иван Петрович (1849–1936) – физиолог, оказавший влияние на развитие, как мировой, так и отечественной психологии

Платонов Константин Константинович (1906–1984) – закончил Харьковский медицинский институт (1924), доктор психологических наук и доктор медицинских наук, профессор. Заслуженный деятель науки РСФСР. Научная деятельность началась в 20-е гг.: он работает в Харьковском институте распространения естествознания, затем в Украинском психоневрологическом институте (с 1925); проводит в эти годы свои первые исследования, издает первую книгу – учебное пособие по биологии для педагогических вузов. С 1950 по 1957 гг. преподавал курс «Психология труда» в Московском государственном университете им. М.В.Ломоносова

Пряжников Николай Сергеевич – доктор психологических наук, профессор, обосновал содержательно-процессуальную модель профессионального самоопределения

Роджерс Карл Рэнсом (1902–1987) – американский психолог, один из создателей гуманистической психологии, автор так называемой недирективной психотерапии, или терапии, centered на клиенте

Рубихин Владимир Федорович (1921–1985) – российский психолог, специалист в области психологии труда и инженерной психологии

Рубинштейн Сергей Леонидович (1889–1960) – доктор философских наук, профессор, академик АПН СССР, лауреат Государственной премии. Выдающийся отечественный философ и психолог, создатель личностно-

деятельностного подхода, основатель научной школы

Сеченов Иван Михайлович (1829–1905) – результатом его работ явилось новое представление о психике и психологии как науке

Суходольский Геннадий Владимирович – доктор психологических наук, профессор кафедры эргономики и инженерной психологии СПб ГУ

Стрелков Юрий Константинович – кандидат психологических наук, доцент факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова

Татищев Василий Никитич (1686–1750) – известный российский историк, географ, экономист и государственный деятель; автор первого капитального труда по русской истории – «Истории Российской», основатель Ставрополя (ныне Тольятти), Екатеринбурга и Перми

Тейлор Фредерик Уинслоу (1856–1915) – американский инженер, основоположник «классической школы» управления (НОТ) – системы организации труда, основанной на специализации и рационализации трудовых операций, профессиональном отборе, оплате по результатам, способствующей интенсификации труда, росте эффективности производства, более высоких заработков всех категорий работников

Теплов Борис Михайлович (1896–1965) – осуществил ряд исследований по психологии восприятия, разработал отечественную концепцию способностей, проанализировал отдельные виды способностей

Толочек Владимир Алексеевич – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ

Файоль Анри (1841–1925) – в течение нескольких десятилетий возглавлял горнодобывающую и металлургическую компанию «Комамбо», превратив ее в один из самых мощных французских концернов за счет совершенствования системы управления на уровне рабочей группы или цеха

Фрейд Зигмунд (1856–1939) – австрийский психолог, психиатр и невропатолог, создатель психоанализа

Фромм Эрих (1900–1980) – немецко-американский психолог и философ, создатель «гуманистического психоанализа», приемы которого призваны ликвидировать имеющуюся дисгармонию между человеком и природой и «оздоровить» общество

Форд Генри (1863–1947) – зачинатель конвейерной системы производства

Челпанов Георгий Иванович (1862-1936) – создатель первого в России Института экспериментальной психологии при МГУ (1918), критиковал материалистическую точку зрения на природу психологии, автор многократно переиздававшегося учебника по психологии

Шпильрейн Исаак Нафтульевич (1892–1937) – один из основателей отечественной психологии труда (психотехники). Возглавлял Всероссийское общество психотехники и прикладной психофизиологии. Президент Международной психотехнической ассоциации (1930–1931). Арестован в 1935 г., расстрелян в 1937 г.

Штерн Вильям (1871–1938) – немецкий психолог, профессор Гамбургского университета, также ввел понятие коэффициента интеллекта (IQ)

Юнг Карл Густав (1875–1961) – швейцарский психолог, психиатр, культуролог, создал свой вариант психоанализа – аналитическую психологию

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М., 1980.
2. Абульханова-Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. – М,

- 1991.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
 4. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006.
 5. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6-ти томах. – М.,1984. – Т.2.
 6. Еникеев М.И. Психологический энциклопедический словарь. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
 7. Демиденко Н.Н. Психология труда учителя: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – Тверь, Твер. гос. ун-т, 2006.
 8. Дикая Л.Г. Системная детерминация саморегуляции психического состояния человека // Труды института психологии РАН. – М., 1997. – Т. 2.
 9. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение преодоления профессиональной деформации личности преподавателя вуза. – М.: ПЕРСЭ, 2003.
 10. Ждан А.Н. История психологии. От Античности до наших дней: Учебник для вузов – М.: Академический проект, 2005.
 11. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Ин-т психологии РАН, 2004.
 12. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005.
 13. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект, 2003.
 14. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕРСЭ, 2006.

15. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М., 1998.
16. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2004.
17. Карпов А.В. и др. Психология труда. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005.
18. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М.: МГУ, 1995.
19. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.; Воронеж, 1996.
20. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Изд-во Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004.
21. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Изд-е 2-е. – М.: Политиздат, 1977.
22. Мазилев В.А. Современная социальная психология: интеграция научного знания // Психология XXI столетия. Т. 2 / Под ред. В.В. Козлова. М.; Ярославль: МАПН, 2007.
23. Мазилев В. А. Интеграция научного знания в психологии: пути и возможности. / Психологические исследования личности и ее ценностного мира в современном российском обществе. Сборник научных трудов / Ред.-сост. И. М. Городецкая; Отв. Ред. Б. С. Алищев, А. Л. Журавлев, М. Г. Рогов. – Казань: КГТУ, 2007.
24. Маслоу А. Психология бытия. – Киев: Наукова думка, 1997.
25. Меркулова О.С. Психология труда (конспект лекций). – М.: Приориздат, 2006.
26. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
27. Методология, теория и практика психологии труда. Коллективная монография /Под ред. И.С.Шерстневой и Г.В.Телятникова. – Тверь: Лилия Принт, 2005.
28. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА М, 2003.
29. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб.

- заведений / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004.
30. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М., 1970.
 31. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. – М.; Воронеж, 1997.
 32. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2003.
 33. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. – СПб: Питер, 2003.
 34. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2004.
 35. Толочек В.А. Современная психология труда: Уч. пособие. – СПб.: Питер, 2006.
 36. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибановой. – М.:Инфра-М, 2002.
 37. Управление – это наука или искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992.
 38. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2006.
 39. Фромм Э. Душа человека. – М., 1992.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия.	5
1.1. Основные проблемы и задачи психологии труда	5
1.2. История зарубежной и отечественной психологии труда	11
1.2.1. История зарубежной психологии труда	11
1.2.2. Развитие психологии труда в России	20
1.3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде	24
	28

.....	29
Вопросы для самопроверки	29
Тест по главе 1	
Глава 2. Трудовой процесс и его компоненты.	32
2.1. Психологические характеристики труда	32
2.2. Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция»	40
2.3. Трудовой процесс и его структура	42
Вопросы для самопроверки	51
Тест по главе 2	52
Глава 3. Субъект труда и его структура	53
3.1. Человек как субъект труда	53
3.2. Психологическая структура субъекта труда	60
Вопросы для самопроверки	67
Тест по главе 3	68
Глава 4. Методы построения теории психологии труда	70
4.1. Понятие о методологии науки. Методологические основания психологии труда	70
4.2. Простые теоретические объекты, методы и приемы их построения	74
.	86
4.3. Сложные теоретические объекты и методы их построения ...	96
Вопросы для самопроверки	97
Тест по главе 4	
Глава 5. Методы психологии труда	100
5.1. Классификация методов психологии труда	100
5.2. Эмпирико-познавательные методы	104
5.3. Преобразующие или конструктивные методы	121
Вопросы для самопроверки	126

Тест по Главе 5	127
Ключи к тестам	129
Персоналии	131
Список литературы	138