

Федеральное агентство по образованию
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУ ВПО «АмГУ»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ПиП

_____ А.В. Лейфа

«___» _____ 2007 г.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

для специальности 030301 – «Психология»

Составители: Ю.В. Новожилова

Благовещенск

2007

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета

Ю.В. Новожилова

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Психология труда» для студентов очной формы обучения специальности 030301 «Психология». Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006.

Учебное пособие составлено в соответствии с Государственным стандартом для специальности 030301 и включает наименование тем, цели и содержание лекционных, семинарских и практических занятий; тестовые задания для контроля изученного материала; темы рефератов и вопросы для самостоятельной работы; вопросы для итоговой оценки знаний; список рекомендуемой литературы.

Рецензент:

Воробьева К.И., доктор псих. наук, профессор, зав. кафедрой психологии
ДВГУПС

© Амурский государственный университет, 2007

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ.....	6
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
2.1. СТАНДАРТ (ПО ПРЕДМЕТУ).....	7
2.2. НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ, ОБЪЕМ (В ЧАСАХ) ЛЕКЦИОННЫХ, СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ... 8	
2. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	10
2.4. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	161
2.5. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ... 163	
2.5.1. Требования к написанию реферата.....	166
2.6. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ.....	167
2.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ.....	171
2.8. ИТОГОВЫЙ ТЕСТОВЫЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	171
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ... 173	
3.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	173
4. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	179

ВВЕДЕНИЕ

Психологическая проблема труда может быть выражена в вопросе, который в той или иной форме задают себе многие люди: "Зачем мне трудиться?". Специфика данного этапа развития общества видится многими исследователями в том, что сейчас, в эпоху "массовой культуры" и "эстетизированного" с помощью изощренной рекламы "культы потребления", ценность самого труда все больше уходит на второй план, а на первом месте для многих людей оказывается ценность "получения благ и удовольствий от жизни". Особенно восприимчивы к такой смене ценностей молодые люди, для которых профессиональный труд в лучшем случае рассматривается лишь как "средство", "источник" получения возможностей (денег) для реализации потребительских ценностей и смыслов. К сожалению, традиционная психология труда часто игнорирует сложнейшие мировоззренческие проблемы самореализации (и самотрансценденции - по В.Франклу) человека в труде, делая основные акценты на повышении производительности труда персонала, на построении "успешной" карьеры и т.п. Одной из задач данного пособия является попытка увязать имеющийся опыт исследования человека в труде (в традиционных подходах) с некоторыми новыми для психологии труда проблемными вопросами, касающимися поиска смысла своего труда через утверждение чувства собственного достоинства.

Не секрет, что далеко не каждая работа позволяет человеку чувствовать себя полноценным членом общества (вопреки известным лозунгам о том, что "все работы хороши" и т.п.). Более того, даже в так называемых творческих профессиях, вызывающих восхищение и даже зависть окружающих, сами работники далеко не всегда чувствуют себя достойными людьми, которым есть чем гордиться. И дело не только в том, что у них не всегда получаются реализовать свои сложные творческие замыслы, но и в том, что сама оценка их труда со стороны общества (и окружающих коллег) не всегда бывает справедливой. В итоге, труд, вместо того чтобы доставлять человеку радость самореализации, нередко приводит к серьезным страданиям и ощущению неудачности

всей

жизни.

Получается, что неудачное профессиональное (а в более широком смысле - и трудовое) самоопределение и самореализация может стать серьезной причиной многих собственно психологических, жизненных, экзистенциальных (а может даже и патопсихологических) проблем. Именно поэтому обращение к проблематике психологии труда становится неизбежным условием развития теории и практики всей психологии.

Кратко можно обозначить следующие основные смыслы изучения психологии труда для студента:

- Понимание смысла труда для реализации возможностей своего личностного развития в профессиональной деятельности (жизненная и личностная рефлексия).
- Понимание психологических особенностей своего собственного труда для его лучшей организации (профессиональная рефлексия).
- Понимание психологических проблем в деятельности других специалистов для лучшего оказания им помощи как со стороны психологов, так и со стороны их коллег и руководителей (помощь другим людям в рефлексии своего профессионального, жизненного и личностного развития).
- Самостоятельно учиться и адекватно оценивать свои возможности;
- Самостоятельно находить оптимальные пути достижения цели и преодоления жизненных трудностей.

Формирование у будущих специалистов теоретических знаний в области психологии во многом зависит от организации преподавателем учебного процесса по отдельной дисциплине, а учебно-методический комплекс учебной дисциплины одна из важных составляющих этого процесса.

Данное пособие составлено с учетом рекомендаций учебно-методического отдела АмГУ и включает следующие разделы:

- цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе;
- содержание дисциплины;
- учебно-методические материалы по дисциплине;
- учебно-методическая карта дисциплины

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Тематика семинарских занятий по дисциплине «Психология труда» разработана для студентов 3 курса специальности 030301 - «Психология» в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

К задачам изучения дисциплины «Психология труда» можно отнести:

- ознакомление студентов с теоретическими основами психологии труда и инженерной психологии;
- формирование у них общего представления об основных методах психологии труда и инженерной психологии;
- раскрытие перед будущими специалистами ценностно-смысловых аспектов трудовой деятельности;
- приобретение опыта учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, стилей их познавательной и профессиональной деятельности;

Целью преподавания учебной дисциплины «Психология труда» является:

- знакомство студентов с основными психологическими представлениями о трудовой деятельности;
- формирование начальных навыков рефлексии собственного будущего труда.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. СТАНДАРТ (ПО ПРЕДМЕТУ)

ОПД.Ф.15

Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия; эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты; субъект труда и его структура; методы психологии труда; психологическое профессиоведение; трудовая мотивация и удовлетворенность трудом; развитие человека как субъекта труда; индивидуальный стиль трудовой деятельности; психология профессионального самоопределения; профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров; психология профессиональной работоспособности; психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов; профессиональные конфликты; психология безопасности в труде; история и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.

2.2. НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ, ОБЪЕМ (В ЧАСАХ) ЛЕКЦИОННЫХ, СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

III. Распределение часов курса по темам и видам работ

№	Наименование разделов и тем	Лекционные занятия (час)	Семинарские занятия (час)	Самостоятельная работа (час)
1	Обзорная характеристика психологии труда	3	1	1
2	Трудовой процесс и его компоненты. Трудовая деятельность.	3	1	1
3	Субъект труда и его структура	2	1	1
4	Методы психологии труда	2	1	1
5	Психологическое профессиоведение	4	3	3
6	Трудовая мотивация	2	1	1
7	Развитие человека как субъекта труда	4	2	2
8	Проблема индивидуальности в труде	4	2	2
9	Психология профессиональной работоспособности	4	2	2
10	Психологические аспекты социально-трудовой реадaptации больных и инвалидов	2	1	1
11	Психология группового субъекта труда	2	1	1
12	Психология безопасности в труде. Профессиональная деятельность в экстремальных условиях.	2	2	2
13	Особенности профессиональной деятельности психолога.	2	0	0
Всего		36	18	18

2.3. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.

Раздел I.

Введение в психологию труда

Тема 1. Обзорная характеристика психологии труда

Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике. Психология труда как отрасль научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования индивидуальных и групповых субъектов труда. Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде.

Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества.

Психология труда – отрасль психологической науки, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности

Макрозадачи психологии труда.:

Используемых орудий труда (технических средств деятельности).

Организация производственного трудового процесса конкретных функций человека и его индивидуально-психологических характеристик.

Объектом психологии труда является трудовая деятельность человека

Предметом психологии труда являются психологические компоненты, которые направляют, регулируют и мотивируют психологическую деятельность и реализует ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется:

- Повышение производительности и эффективности трудовой деятельности.
- Гуманизация (по крайней мере отсутствие затруднения развития личности) трудовой деятельности и содействие развития личности в ней.
- Исследовательские (особенностей психических процессов – что определяет обзорные качества автомобиля).
- Прикладные, практические (терминальные) – направленные на достижение конкретного практического результата; разработка основ и методик процедур профессионального отбора; проблема профессиональной

провокации; проблема профессионального обучения);
профессиографическое направление (психологическая характеристика
основных профессий) – *психограммы* – составные части *профессиограмм*,
которую должен составить только профессиональный психолог.

МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК.

Методологический аппарат общей психологии в полной мере используется в психологии труда.

- **Конкретная деятельность:** инженерная психология изучает взаимодействие человек-машина
- Развитие: возрастная психологи, психология обучения, педагогическая психология , специальные психология:
- Отношения жизни в обществе: психология личности, социальная психология.

Основополагающие принципы психологии труда:

Психология труда опирается на психологические теории. Деятельности и общие закономерности психики человека, которые выражены в следующих принципах психологии труда.

Принцип – основное правило, основное понятие, которым руководствуются в познании и практике.

Принцип детерминизма психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образом жизни→способ производства влияет на психика, а также обусловлен условием и характером трудовой деятельности.

Единство сознания и деятельности – раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельности. Сознание развивается в деятельности и, в то же время, оно определяется характер и содержание деятельности, т.к. она создается человеком и он может ее совершенствовать.

Принцип развития психики в деятельности – раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствовании психики, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности. В процессе освоения любой деятельности он осваивает опыт человечества и под его влиянием развивается психика.

Принцип системности – понимается как общий методологический подход к анализу психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами. Каждая система является элементом другой более сложной системы.

Принцип антропоцентризма – главное: положение человека в структуре деятельности, которое обеспечивает его активную позицию в окружающей среде. Посредством своей активности человек преодолевает внутренние и внешние проблемы, таким образом он может подняться над условиями среды и найти искомое решение в условиях нехватки информации и других ресурсов.

Принцип специфичности – предлагает учитывать особенности характера и форм различной деятельности, которые обусловлены уникальными для каждой деятельности условиями и требованиями.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА.

I ЭТАП.

Прогрессивное развитие общества связано с повышением роли человеческого фактора в системе профессиональной деятельности. Выявлено, что совершенствование труда за счет технических преобразований не обеспечивает в полной мере требуемого уровня эффективности—это ставит задачу исследования психологии и личностных факторов человека. Кристенсен выделяет 2 этапа развития знаний о взаимодействии человека-орудия: **век ручных орудий** – длительный период с накоплением примитивных знаний о взаимодействии; **век машин** – переход к пониманию когнитивного аспекта взаимодействия человека и орудия. Начинается с середины 18 века и продолжается до настоящего времени:

Промышленная революция (1750-1870 годы) появление первых промышленных предприятий, мануфактур и оформлением профессии инженера. Интерес к изучению техники переноситься на человека как на аналогичного механизма.

Энергетическая революция (1870- 1945 годы)– широкое использование силовых двигателей перевернуло представления о возможностях орудий труда. Поставлен вопрос об адаптации человека к условиям труда и оборудованию. Фредерик Тейлор разрабатывает система оптимизации трудовых действий. Научно обосновал возможность и технологию конвейера, разделил всех на менеджеров и рабочих: произошло формирование разделения труда, после этого произвели нормирование.

Период интеллектуализации машин (*после ВОВ*): начаты работы по созданию компьютеров и сейчас: принцип интеллектуального взаимодействия. Личностный и психологический уровни стали центральными объектами внимания в трудовом процессе. Остро встает проблема безопасности производства. Возрастает роль профессиональной подготовки и управления - эти стороны организации труда

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В РОССИИ.

19-20 века отечественные психологи учились в Германии: и развитие психотехники было активно поддержан в России. В середине 19 века Сеченовым проведены исследования на стыке физиологии и психология труда, Бехтерев, создав Институт Мозга и психологии трудовой деятельности, где была основана лаборатория психологии труда, где под руководством Бехтерева рассматривалась проблема деятельности, действий, психологических состояний в труде, личности, мотивации.

Чепланов развивал *энергетический подход* к психологии труда, основные задачи психологии труда:

- Исследование волевого компонента в труде
- Приспособление машины к человеку

- Исследования психологии рабочего
- Определение профессиональной пригодности

Исследовался вопрос профессиональных способностей и стимуляции труда.

Особенность: разрозненность и отсутствие координации в исследованиях → подлинный расцвет произошел после *Революции*. Желание работать по-новому совпало с предложениями ученых о том, *как* можно работать по-новому.

Первым организатором движения психотехники был *Спилерейн*. Особое внимание:

- Методологическому аспекту психотехники
- Сформулировал задачу: "На основе **марксистско-ленинской теории**, создать **систему** современной психологической науки". Для использования законов человеческого поведения и обеспечения наиболее эффективной работы

Организационное оформление 1921 г - когда по инициативе Бехтерева создана 1-я Всероссийская конференция по научной организации труда. Был создан Центральный Институт Труда, где сконцентрировались исследования по организации трудовых движение. В университетах были организованы психотехнические лаборатории и отделы.

Разработки методов профессионального обучения (акцент – летчики, вагоновожатые).

Под руководством **Толчинского**: волевые компоненты, проблемы утомления, управляемость двигательных функций. По стране были созданы филиалы (всеукраинский институт труда)

1927 создано Российское Психотехническое общество. 1931 год – по решению международной общественности была проведена международная психотехническая конференция в Москве, где Спиллерейн был основным докладчиком.

Наиболее известные персоналии этого периода: Геллерштейн, М.Ю.Орловская, Кекчеев, Н.А.Берштейн, М.Сыркин, А.П.Болтунов.

Сложности: имели эклектический подход к пониманию развития личности. Механическая трактовка профессионального поведения. Накладываясь на профессиональный характер, определенный культом личности И.В.Сталина. Наука ставила свободную личность труженика во главу угла, тем самым не согласовывалась с партийной установкой на человека как на "винтика".

1936 - Постановление ЦК КПБ в котором целый ряд направлений, например: психотехника, генетика, кибернетика. Все институты, кафедры, материалы уничтожены.

Отечественные психотехники внесли большой вклад; многие разработки актуальны и по сей день.

II ЭТАП (60-Е ГОДЫ).

После смерти Сталина возобновились исследования в области эргономики, порожденные потребностями общества.

Платонов К.К., Чебышев, Дымерский (антиаварийность автомобилей), В.П.Зинченко, Климов, Б.Ф.Ломов (1-я кафедра психологии труда и эргономики; декан факультета психологии Ленинградского факультета), Панов (космонавтика).

Рубинштейн (член-корреспондент Союзной Академии Наук), Ананьев (горой социалистического труда)...

Характерная особенность второго периода:

Перенос внимания на общие теоретические вопросы.

Объем прикладных задач так велик, что исследования стали концентрироваться в очень разнообразных.

Изучение личности работника, преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью.

Большую популярность приобрела концепция научной организации труда.

В 70-е годы сформировались 4 направления по которым осуществлялись исследования трудовой деятельности в нашей стране:

1. Психофизиологическое направление (изучение функциональных состояний в труде, работоспособность, стресс, утомление, мотания).
2. Инженерно-психического (вопросы человек-машина, разработка системотехнических и психологических принципов проектирования деятельности оператора, с учетом психологии обеспечения надежности человека).
3. Эксплуатационное направление (изучение надежности систем управления, разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля за состоянием человека).
4. Педагогическое (профессиональное обучение: высшие, средние учебные, система аттестации)

В целом весь период характеризуется следующими разработками:

1. **Антропоцентрический подход**, (Ломов): выявил приоритетное положение в системе человек-техника, что позволило вынести оптимизацию трудовой деятельности на новый уровень. (До этого доминировал **технократический подход**, где доминировала техника, человек оказывался самым слабым звеном в рабочей цепи).
2. Важное значение имело использование **системного подхода**: системной организации субъекта труда и трудовой деятельности в целом. → Человек-машина: *равнокомпонентная машина*.
3. **Структурно-эвристическая концепция** (Рубахин) – послынная организация переработки информации человеком.
4. **Концепция системагенеза трудовой деятельности** (В.Д.Шадриков)
5. **Структурно-динамический подход** (В.А.Бодров) к профессиональному подбору операторов.

6. **Концепция оперативного отражения** (Д.А.Ашанин) раскрыл механизмы формирования оперативного образа.
7. **Концепция включения** (А.А.Крылов), что позволяет сохранять работоспособность длит время.
8. **Принцип активного оператора** (М.Д.Завалов и В.А.Пономаренко) применяется в работе с автоматикой.
9. **Представление об индивидуальном стиле** деятельности и создал психологическую классификацию профессий. (Е.А.Климов).

Основные кафедры психологии труда: МГУ, Ярославский Университет, Институт Психологии Российской Академии Наук.

Задачи, которые решает психология труда сегодня:

- Отбор кандидатов на вакантные места
- Разработка обучения
- Планирование организационных изменений
- Профессиональная деятельность.

Семинарское занятие 1

Цель - рассмотреть психологию труда как науку; определить ее роль в междисциплинарном пространстве; выделить этапы исторического развития предмета психологии.

Вопросы для обсуждения

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Эргономика и ее задачи.
3. Этический "парадокс" предмета и метода психологии труда.

Контрольные вопросы

1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
3. Что такое "эргономика"?
4. Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
5. Назовите основные разделы психологии труда.

Самостоятельная работа

Рефераты

1. Предмет психологии труда как отрасли науки. Взаимосвязь психологии труда с другими науками, изучающими человека в труде и с другими психологическими дисциплинами.
2. Возникновение психологии труда (и ее аналоги – индустриальная психология, хозяйственная психотехника, организационная психология) как научной дисциплины в России и за рубежом.

Литература для самостоятельной работы

Основная литература к теме:

1. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Учеб. пособие. Рек УМО ун-тов России / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. - 3-е изд. – М: Академический проект: Мир, 2005.

2. *Забродин Ю.М.* Психология личности и управление человеческими ресурсами: Учеб.-метод. пособие / Ю.М. Забродин. – М.: Минстатинформ: Кно-Рус, 2002. – 360 с.
3. *Климов Е.А.* Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.

Дополнительная литература:

1. *Асеев В.Г.* Преодоление монотонности труда в промышленности. М.: Экономика, 1974.
2. *Базаров Т.Ю.* Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. М.: ИПК ГС, 1995.
3. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М.: ИПК ГС, 1996.
4. *Барабаш В.И., Шкрабак В.С.* Психология безопасности труда. Учеб. пособие. – СПб, 1996. – 298 с.
5. *Бодров В.А, Орлов В.Я.* Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998.

Тема 2. Трудовой процесс и его компоненты

Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция» (их виды и эволюция в истории человеческого общества). Продукты труда, их виды. Объекты труда и их основные разновидности (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда и типология его разновидностей. Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разнообразие. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их классификация. Условия труда. Обзорная

характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах.

Понятие и психологическая структура профессиональной деятельности. Классификация типов и видов профессиональной деятельности. Психологические механизмы формирования трудовой деятельности. Физиологические основы трудовых процессов.

Труд - это целесообразная деятельность человека и, как писал К.Маркс есть "вечное естественное условие человеческой жизни".

Карл Маркс определяет процесс труда, как процесс приложения к сырью и материалам человеческой рабочей силы, с целью создания продукта труда, который обладает определенными полезными свойствами.

Процесс труда имеет следующие компоненты:

1. Предмет труда - то, на что направлен процесс трудовой деятельности.
2. Средство труда - те инструменты, при помощи которых оказывается воздействие на предмет труда.
3. Результат (продукт) труда - объект, который обладает требуемыми полезными свойствами.

Трудовой процесс - это согласованное поднятие активности, функциональной дееспособности тканей, органов и организма в целом, регулируемое центральной нервной системой и корой головного мозга.

Внешним проявлением трудового процесса является мышечная деятельность человека при физической работе. При физической работе наблюдаются два проявления мышечной деятельности :

- 1) постоянное усилие без изменения длины мышцы - статическая работа;
- 2) переменное мышечное усилие с изменением длины мышцы и перемещением тела - динамическая работа.

Динамическая работа менее утомительна - происходит чередование сокращений и расслабления мышц. При статической работе мышцы находятся длительное время в неизменном состоянии - усталость наступает раньше.

При выполнении физической работы работа мышц является смешанной. При возбуждении мышц во время работы происходит превращение потенциальной энергии питательных веществ в работу с выделением тепла.

Изменения в организме при трудовом процессе.

В процессе труда мышцам требуется в повышенном количестве кислород и питательные вещества (белки, углеводы и жиры) и в организме происходят изменения, обеспечивающие поддержание этих повышенных потребностей : в крови, в сердечно-сосудистой системе и системе дыхания.

Изменение в крови при трудовом процессе.

Во время работы в результате сложных превращений в мышцах образуются продукты обмена веществ - углекислота, вода и некоторые соли.

Доставка к мышцам и тканям кислорода, питательных веществ и перенос от них продуктов обмена веществ осуществляется кровью.

При работе происходит количественные и качественные изменения в крови.

Количественные изменения выражаются увеличением числа эритроцитов и лейкоцитов. Эритроциты - клетки крови, участвующие в переносе кислорода кровью, а лейкоциты - клетки, выполняющие защитную роль (захватывают и переваривают бактерии, вырабатывают антитела, уничтожающие микробы).

Качественные изменения в крови - это усиление регенерации эритроцитов, т.е. в увеличении молодых их форм, которые интенсивнее отдают кислород тканям.

Перенесенный кровью из легких к тканям кислород, участвует в сложных химических превращениях, называемых тканевым дыханием. При этом дыхании, наряду с другими продуктами обмена, образуется углекислый газ, который, попадая в кровь, превращается в угольную кислоту. При поступлении в легкие, углекислый газ освобождается и выдыхается с воздухом.

- 1) в состоянии покоя человек потребляет 300 куб.см кислорода в мин., мозг - 1/6 часть этого;
- 2) углеводов потребляется 500 г/сут, мозг - г/сут - 1/5 часть.
- 3) скорость крови 15-20 см/с в аорте и до 0,5 мм/с в капиллярах.

4) полный оборот частицы крови 20-24 с, а при тяжелой физической работе кругооборот увеличивается в 4-5 раз.

5) число сокращений сердца человека 72 раза/мин., у новорожденного 120-140 раз/мин. сердце выбрасывает 25 л крови в час.

6) сердце весит 500 г, а выполняет за 10 мин работу, достаточную для поднятия человеком 65 кг на 10 м.

Углеводы в крови находятся главным образом в виде глюкозы, которая непрерывно расходуется тканями организма, особенно мышцами при физической работе. При окислении глюкозы в тканях освобождается необходимая им энергия. Продуктом обмена углеводов является молочная кислота.

Операция - часть производственного процесса, выполняемая над определенным предметом труда одним рабочим или звеном (бригадой) на одном рабочем месте. Рабочее место - зона трудовой деятельности одного рабочего или звена (бригады), часть производственного пространства, сфера приложения труда одного работника, звена.

Нормирование труда - вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Выделяют нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормы затрат рабочего времени, рабочей силы, материальных ресурсов, энергии и т. д. Основные методы нормирования труда - аналитические, связанные с разделением трудового процесса на элементы, исследованием этих элементов и получением технически и научно обоснованных норм, и суммарные, использующие опыт или статистику и позволяющие получить опытно-статистические нормы. Методы исследования трудовых процессов и рабочего времени:

- хронометраж - применяется для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операции; различают непрерывный, выборочный и цикловой виды хронометража;

- фотография рабочего времени (ФРВ) - используется для установления структуры затрат рабочего времени (затраты времени на все виды работ и перерывов, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени); ФРВ по видам наблюдаемых объектов делятся на индивидуальные ФРВ, групповые (в частности, при бригадной форме организации труда), самофотографии, ФРВ оборудования, производственного процесса; методы ФРВ - непосредственные замеры времени, метод моментных наблюдений;
- фотохронометраж - применяется для одновременного установления структуры затрат рабочего времени и длительности отдельных операций.

Трудовой процесс-это процесс воздействия работника на предмет труда или орудие труда с целью изготовления продукции или выполнения работ, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека. Проектирование трудовых процессов по своей сущности является методом построения и совершенствования организации труда на научной основе. Принципы проектирования трудовых процессов можно подразделить на две группы: общие и специфические. К общим относятся: непрерывность, параллельность, естественность и экономия трудовых движений; совмещение трудовых действий и приемов: благоприятность позы; оптимальная загрузка исполнителя и используемой им техники; повышение содержательности труда и творческих возможностей его осуществления; полное соответствие квалификации рабочего выполняемой работе; предупредительность обслуживания. Специфические принципы: обеспечение временных и пространственных взаимосвязей, пропорциональности и слаженности в работе всей производственной цепочки; синхронизация действий исполнителей и предупреждение возможных нарушений нормального хода производственного процесса; установление заданий, исходя не из простого сложения сил отдельных работников, а из суммарных усилий, создаваемых коллективным трудом; синхронизация работы взаимосвязанных производственных цепочек: создание

заинтересованности в улучшении результатов труда и повышение коллективной ответственности, а также создание условий для оказания взаимной помощи и взаимоконтроля. Трудовой процесс может быть индивидуальным или коллективным. Индивидуальным является процесс, в котором занят один исполнитель, результаты деятельности которого носят индивидуальный характер. Индивидуальность процесса зависимости от специализации рабочего места может состоять из разного количества и вида операций. В процессе проектирования трудового процесса должен быть разработан рациональный метод труда рабочего, обеспечивающий выполнение производственного задания минимальными затратами физической и нервной энергии, при соблюдении требуемого качества работы.

Трудовой процесс и его классификация

Производственный процесс состоит из 3 основных элементов: орудие производства, предмет труда, рабочая сила.

Трудовой процесс – это совокупность действий работников, необходимых для целесообразного изменения предметов труда.

Производственный процесс – это совокупность трудовых и естественных процессов, которые направлены на изготовление продукции.

Продолжительность любого производственного процесса зависит от уровня технологического процесса и от уровня организации трудового процесса.

В целях исследования, анализа трудовые процессы квалифицируются по следующим признакам:

- 1) характер используемого сырья: деревообрабатывающее., химическое, текстильное, металлообрабатывающее и т.д.
- 2) назначение и характер изготовленной продукции: основные, обслуживающие, управленческие;
- 3) тип производства: индивидуальные, мелкосерийные, серийные, крупносерийные, массовые;
- 4) периодичность и длительность процесса: непрерывные, прерывные, периодические;

5) организация труда: индивидуальные, групповые, предметнозамкнутые;

6) участие работников в воздействии на предмет труда: ручные, машинно-ручные, автоматические, аппаратурные.

К ручным процессам относятся те, которые выполняются одним рабочим или группой при помощи простых орудий труда. При ручных процессах изменение предметов труда происходит в результате физических усилий исполнителей.

Для машинно-ручных характерна обработка предметов труда механизмами, а перемещение механизма и предмета труда осуществляется вручную.

При машинном процессе воздействие на предмет труда происходит механизмами машины без усилий работника; в задачу исполнителя входит установка и снятие предмета труда, замена инструмента, контроль за работой механизмов.

Автоматизированное предполагает воздействие на предмет труда без участия работника; в его задачи входит пуск и остановка машины, настройка, смена инструмента, обеспечение запасов предметов труда.

Аппаратурные осуществляются в результате воздействия на предмет труда тепловой, электрической, химической энергии; контроль за технологическим процессом и его регулирование.

Семинарское занятие 2

Цель – рассмотреть понятие продукта труда, объекты труда, их разновидности. Понятие и структуру профессиональной деятельности.

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение объекта, предмета и продукта трудовой деятельности; каковы типологии предметов и продуктов труда?
2. Что такое «эргатическая система» и «эргатические функции»? Как соотносятся понятия «эргатическая функция», «трудовое действие», «производственная операция»? Какие эргатические функции осуществляют

профессионалы: бухгалтер, учитель в школе, судья, практический психолог (рассмотреть различные варианты профессиональной деятельности психолога)

Контрольные вопросы

1. Каковы разновидности целей трудовых действий? Какие типологии профессиональных задач и трудовых действий вам известны?
2. Дайте характеристику внешних и внутренних средств труда в конкретных профессиях.
3. Дайте характеристику основных компонентов производственной среды (витальной, или санитарно-гигиенической, информационной, социально-контактной, организационно-экономической) в конкретных видах труда.

Самостоятельная работа

Рефераты

1. Основные этапы развития психологии труда в России.
2. Психотехника и ее кризис.
3. Общие тенденции в развитии психологических представлений о труде.
4. Основные этапы развития профориентации в России, СССР и РФ.
5. Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Климов *Е.А.* Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
3. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
4. Психология труда: Учеб: Доп. УМО по спец. 031000 «Педагогика и психология» / Под ред. А.В. Карпова. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 351 с.

Дополнительная:

1. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда. Учеб. пособие. – СПб, 1996. – 298 с.
2. Бодров В.А, Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998.
3. Бодров В.А. Информационный стресс: Учеб. пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2000.
4. Буюкас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995. № 2. С. 53–61.
5. Буюкас Т.М., Любимова Г.Ю., Михеев В.А., Родина О.Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии. 1997. № 3. С. 81–94.

Тема 3. Субъект труда и его структура.

Субъект труда как главный компонент эргатической системы.

Теоретические модели индивидуального и группового субъекта труда.
Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система.

Уровни изучения субъекта труда: деяния («отдельная деятельность») как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции, психические функции и процессы.

Психические регуляторы трудовой деятельности: знания, умения, профессиональный опыт, представления, образы, ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы, сознание Я и профессиональное самосознание.

Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда: функциональное состояние профессионала в труде (трудоспособность, профессиональная работоспособность, особые психические состояния в труде); свойства индивидуальности субъекта труда (профессионально важные качества — свойства интегральной индивидуальности разных уровней: способности, свойства психических процессов, темперамента, характера, личности, возрастные особенности).

Психологические признаки субъекта труда (в отличие от субъекта игры, учения).

Употребляя слово "субъект", мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды, внутреннего (душевного) и внешнего мира. Такое понимание соответствует трактовке психики как активного начала.

Активное построение человеком своей трудовой деятельности - ее целей, систем действий, внешних и внутренних средств, условий, индивидуального стиля -

частное выражение общего свойства активности психического отображения реальности. Напомним, что игнорирование этого свойства или тем более разного рода "посягательства" на него, выражающееся в попытках предельно регламентировать проявления субъективного фактора труда по тем же принципам, по которым принято относиться к техническим средствам (ограничение степеней свободы действий, приемов, предписывание разным людям единого образца поведения и действий как путь якобы оптимального управления "человеческим фактором"), не соответствует объективным закономерностям психики и нормам морали как специфически человеческим регуляторам деятельности, в связи с чем не может привести к достижению высокого качества труда (его производительности, безошибочности действий), а тем более личностного развития человека, развития в направлении высокого профессионализма.

Психическое отображение реальности активно и проявляется в том, что человек, характеризуясь некоторыми устойчивыми внутренними условиями деятельности (неповторимой в каждом индивидуальном случае качественной определенностью личных качеств - индивидуальностью), отнюдь не просто следует за складывающимся стечением обстоятельств. Он преобразует и эти обстоятельства, и самого себя, и свои взаимоотношения с другими людьми, и этих людей, и уклад общественной жизни. Объект - "приемник" воздействий (а если это социальный объект, человек, то в свою очередь это объект активный), субъект - их инициатор в системе "субъект - объект".

Излишне говорить, что активному воздействию на объект предшествует процесс мысленного проектирования хода этого воздействия и его результатов. Но в условиях современной культуры, характеризующейся, в частности, очень дробным разделением труда, сплошь и рядом складываются ситуации, когда функции построения замысла трудовой деятельности, проектирования ее технических средств и условий среды возлагаются на одних людей, а функции исполнения - на других. Иначе говоря, целостная трудовая деятельность претерпевает деструкцию, своего рода принудительный распад. Это обязывает

лиц, ответственных за оптимальное функционирование "человеческого фактора" производства, позаботиться о "реставрации" у работника-исполнителя отнятых у него функций целеобразования, построения замысла хотя бы в форме процессов осмысления цели в связи с конкретной ситуацией, построения систем промежуточных целей, обдумывания способов действия и т.д. Без этого "субъектная машина" не сможет работать полноценно. Надо специально создавать, пусть, казалось бы, "излишние" с чисто технологической, производственной точки зрения, условия для того, чтобы человек-исполнитель имел все же возможность некоторых самостоятельных усилий мысли, поисков и находок.

Прежде чем человек станет субъектом трудовой деятельности, проходит многолетний, многоэтапный и сложно обусловленный процесс его телесного и духовного развития. Важнейшим условием эффективного воздействия субъекта на объект является ориентировка первого во втором (важнейшее свойство психики, как известно, - отображение, моделирование объекта). Поэтому одно из главных направлений развития, о котором идет речь, - приобретение человеком все более точной и широкой познавательной ориентированности в том, что оказывается в роли среды по отношению к сознанию (природа, собственная телесность человека, общество как организация людей с ее определенными законами, нормами, искусственная среда обитания, включая технику, потоки информации). При этом, как известно, благодаря речи и общению с себе подобными человек может использовать не только свой личный опыт, но и опыт всего человечества - всех народов и времен.

Человек - система саморегулирующаяся. При этом, как мы помним, важнейшие психические регуляторы его активности - потребности, интересы, идеалы, идейные убеждения, одним словом, направленность личности. Это тоже своеобразное отображение действительности, обеспечивающее не ситуативную, а стратегическую ("надситуативную") активность. В связи с этим отметим еще одно направление развития человека как субъекта труда - формирование направленности, в частности трудовой, профессиональной (развитие интересов к

миру труда, людям труда, его целям и смыслам, орудиям, средствам, процессам, объектам, результатам, к системе трудовых постов в обществе, развитие потребности в продуктивной общественно ценной деятельности, соответствующих убеждений и других мотивов).

Без формирования направленности личности не создаются внутренние условия для усвоения знаний, умений, навыков (не говоря уже о том, что, как ясно, убеждения, относящиеся к области труда, входят в системообразующее звено мировоззрения личности).

Одно из направлений развития человека как субъекта труда - усвоение (и совершенствование в качестве своих обретений) общественно выработанных способов действия и использования орудий, средств деятельности (включая и внутренние средства, и средства межличудского взаимодействия - вербальные и невербальные).

И ориентировка в среде, и функции направленности личности, и исполнительные операции предполагают развитие некоторых личных психологических качеств, способностей. Так, например, чтобы ориентировка в среде была успешной, а направленность - определенной, нужно, чтобы в голове устойчиво удерживались, не искажались и образы предметов, и общие правила; нужно, чтобы человек мог мысленно оперировать этими образами, их элементами; нужно, чтобы человек мог, удерживая в сознании общее правило, мысленно сличать его с частными случаями. В связи со сказанным одно из направлений развития человека как субъекта труда - формирование системы устойчивых личных качеств, создающих возможность успешного выполнения деятельности. Разумеется, и ориентированность, и направленность, и владение способами действия тоже создают условия успеха и тоже являются субъективным достоянием человека и в этом смысле - его личными качествами.

Важным направлением развития человека как субъекта труда являются совершенствование его знания о себе и формирование индивидуально своеобразных способов решения типичных жизненных задач с учетом не только

внешних, но и внутренних, индивидуально неповторимых у каждого условий - формирование индивидуального стиля трудовой деятельности.

Развитие субъекта труда

Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов. Обозначим их для удобства в терминах, имеющих отношение к видам деятельности.

Допрофессиональное развитие

1. Стадия предыгры ("эпоха раннего детства" - по Д.Б. Эльконину) - интервал от рождения приблизительно до 3 лет, т. е. около 5% времени, если принять за 100% "юридический" цикл развития субъекта трудовой деятельности (от рождения до пенсионного возраста в нашей стране).

В это время происходит овладение ребенком в процессе общения со взрослыми сенсорно-перцептивными функциями и движениями, речью, усвоение некоторых манипулятивных, соотносящих, орудийных действий с общественно выработанными предметами, важнейших правил поведения и моральных оценок.

2. Стадия игры ("период дошкольного детства"). Интервал примерно от 3 до 7-8 лет; 7% от указанного выше условного цикла развития субъекта деятельности.

В это время происходит овладение ребенком "основными смыслами" человеческой деятельности, межлюдскими отношениями и соответствующими действиями в системе организуемых в той или иной степени взрослым сюжетных, ролевых, символических, коллективных игр с правилами, дидактических игр, а также в продуктивной деятельности (рисование, лепка, конструирование) и при выполнении отдельных трудовых и учебных заданий (развитие дошкольника как субъекта труда обстоятельно изучено В.И. Тютюнником).

Уже в этот период, как известно, в частности, появляются и развиваются на основе развития речи способность мысленно предвосхищать, планировать практические действия, поведение. Появляется и развивается (при условии правильного, хорошего воспитания) соподчинение мотивов, развивается способность к волевым усилиям, направленным на достижение привлекательных целей. Появляется и развивается способность к самооценке. Происходит

дальнейшее усвоение правил поведения, моральных норм, начинает складываться индивидуальный стиль деятельности, основой развития которого являются типичные формы реагирования ребенка как индивида и личности. Уже в играх проявляется то, что ребенок хочет быть кем-то (то шофером, то поваром, то космонавтом и т.п.) и узнает, что для этого надо будет учиться. Формируется готовность к школьному обучению.

3. Стадия овладения учебной деятельностью ("период младшего школьного детства"). Интервал от 7-8 до 11-12 лет; около 7% от "юридического" цикла развития субъекта труда.

В это время интенсивно начинают развиваться способности самоконтроля, самооценки, самоанализа, произвольной регуляции деятельности, способность действовать "про себя" (воображение, планирование). Происходит освоение новых социальных требований и межличудских отношений, связанных со школьным режимом дня, включенностью в системы "учитель - ученик", "ученик - соученик", "ученик младшего класса – ученик старшего класса" и т. д.

Происходит дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения (уже не в виде разрозненных фрагментов, а в виде четко сформулированной и весьма развернутой системы требований). Все более активно формируются навыки общественного взаимодействия школьников. Воспитываются чувство личной и групповой, коллективной ответственности за дело, понятие и чувство долга и другие морально-политические понятия и чувства (коллективизм или индивидуализм, интернационализм и т.д.).

Наряду с учением важную роль в формировании младшего школьника как субъекта деятельности играют труд, общественно полезная деятельность.

4. Выделим стадию опанта, или оптации (осознанной подготовки к "жизни", к труду, планирования, проектирования профессионального жизненного пути; от лат. optatio - желание, избрание; в соответствии со сказанным подрастающий человек выступает по отношению, например, к психологу-профконсультанту уже не как учащийся, а как опант - выбирающий, делающий более или менее

самостоятельный и сознательный выбор). Этот период примерно соответствует подростковому возрасту и ранней юности. Интервал от 12 до 14-18 лет.

Стадия оптанта завершается оформлением специфического для нее психического новообразования в структуре субъекта деятельности (в его самосознании) - реалистического представления о некоторой "референтной" профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе. Формируются профессиональные планы, принимаются соответствующие сознательные, самостоятельные конкретные и достаточно твердые решения.

5. Стадия профессиональной подготовки в разных случаях приходится на возраст от 15-18 до 16-23 лет. Человек выбрал учебное заведение или форму обучения и психологически стал более или менее выраженным приверженцем (адептом) некоторой профессиональной общности. Поэтому этот период можно назвать для краткости стадией или фазой адепта. Формируется профессиональная пригодность, понимаемая как системная организация субъекта и объекта (субъекта в специфической профессиональной среде) и выражающаяся в сочетании успешности учебно-профессиональной, трудовой деятельности с удовлетворенностью избранным путем.

6. Стадия или фаза адаптанта: адаптации, "привыкания" молодого специалиста (адаптанта) к работе.

7. Стадия или фаза интернала. Перед нами уже опытный, что называется, "наторевший" в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту.

8. Стадия или фаза мастера, мастерства. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши.

9. Стадия или фаза авторитета. Это мастер своего дела, хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, "чин", звание, ученую степень и пр.).

10. Стадия или фаза наставника, наставничества в широком смысле. Перед нами человек, у которого и коллеги готовы поучиться, перенять опыт.

Структура субъекта труда

"Срезовую" характеристику структуры субъекта труда в каждый данный момент его развития можно представить в виде уровней его возможного рассмотрения: уровень деяний, т. е. целостной деятельности в единстве с личностью, уровень действий, уровень макроэлементов и уровень микроэлементов действий.

Уровень деяний. Деяние - целостный цикл трудовой деятельности, характеризующейся полной психологической структурой

и включающей ряд промежуточных целей, подчиненных некоторой более или менее перспективной цели. Деяние - категория прежде всего субъективная; она определяется иерархией целей, особенностями мысленных перспектив, которые задает себе сам человек. В состав этого уровня входят следующие основные компоненты: общие способности (активность, саморегуляция); ориентировка в человеческой картине мира, мировоззрение, жизненные цели, идеалы, ценностные представления, профессиональные личные планы; характер как система отношений к разным сторонам действительности; ориентировка в конкретной жизненной ситуации - ее отображение в виде мысленных образов разного уровня; ориентировка в области своей непосредственной деятельности; сознание своего "Я", своих возможностей, состояний в реальной ситуации; волевые качества, способности, обеспечивающие исполнение замыслов; специальные способности, конкретные мотивы деятельности; общая трудоспособность, особенности соматического и нервно-психического здоровья, общей гражданской воспитанности, подготовленности.

Уровень действия. Действие - совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели. Действие – категория субъективная; она определяется динамикой непосредственных целей.

Основные компоненты рассматриваемого уровня: способность построить адекватное "логике вещей" представление цели; способность произвольной регуляции, саморегуляции мотивов, элементов действий, актов внимания, ориентировки, контроля; способность усвоить и осуществить определенные исполнительские операции на двигательном, или сенсорно-перцептивном (чувственном), или интеллектуальном (отвлеченном), или социально-коммуникативном уровнях, а также на уровне самооценки своих состояний и саморегуляции их (понятно, что и социальная коммуникация и саморегуляция предполагают сложные синтезы как чувственного, так и мысленного познания).

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.).

Уровень микроэлементов действия. Это уровень важных, но малоподотчетных, бессознательных и ускользающих от произвольной регуляции особенностей познавательных и исполнительных действий, процессов мотивации действий (изменения на уровне микроинтервалов времени, микроамплитуд движений, тремора). Здесь мы сталкиваемся как с природными, так и с приобретенными регуляторными механизмами, обеспечивающими физиологический баланс организма с внешней средой, баланс функций внутри организма, автоматическую саморегуляцию.

В общем виде под субъектом труда можно понимать системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям деятельности (трудовой).

Семинарское занятие 3

Цель – изучить уровни субъекта труда; внутренние условия и средства деятельности субъекта труда.

Вопросы для обсуждения

1. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
2. Учитель химии в средней школе - это профессия, специальность, трудовой пост или должность? А директор средней школы?
3. Что определяет субъективную значимость труда?
4. Может ли быть удовлетворен жизнью безработный?

Контрольные вопросы

1. Как соотносятся понятия: «субъект труда», «личность», «индивидуальность»?
2. На каких уровнях изучают субъекта труда в психологии труда?
3. Что может выступать в роли внутренних условий, средств и психических регуляторов деятельности профессионала?
4. Назовите возможные психические регуляторы труда в профессии электросварщика, продавца, менеджера по персоналу, школьного психолога, психолога-консультанта?
5. В чем своеобразие психологических признаков сознания субъекта трудовой деятельности в отличие от других видов деятельности (игры, учения)?

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Психологические признаки и регуляторы труда.
2. Коллективный труд как условие формирования самосознания.
3. Психологические признаки профессии.
4. Понятие "эргатическая функция".
5. Основные составляющие субъективной значимости труда.

Литература для самостоятельной работы

Основная литература к теме:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997. 244 с.
3. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Эргономика. Ориентированное на человека проектирование. М.: Тривола, 1995. 480 с.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
3. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. М.: МГУ, 1992. 221 с.
4. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). М.: МГУ, 2000. 334 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д: "Феникс", 2001. 512 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 2001. 400 с.

Дополнительная литература:

1. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: Хрестоматия. М.: Родикс, 1995. 448 с.
2. Дополнительная литература:
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

4. Моргунов Е.Б. Конспекты по психологии: Личность и организация. М.: Тривола, 1996. 112 с.
5. Основы инженерной психологии: Учебник / Под ред. Б.Ф. Ломова. М.: Высшая школа, 1986. 448 с.
6. Основы конфликтологии. Учебное пособие / Под ред. В.Н. Кудрявцева. М.: Юристъ, 1997. 200 с.
7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. 256 с.
8. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие. М.: "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. 352 с.

Раздел II

Тема 4. Методы психологии труда.

Методы построения теории в психологии труда. Эмпирико-познавательные методы. Методы диагностики. Методы анализа и интерпретации эмпирических данных. Возможности и ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда; консультирование; методы коррекции поведения, состояния субъекта труда; методы реконструкции рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля.

Преобразующие методы: связаны с вторжением в психику, изменением. При реализации любого из преобразующих методов возникает задача управления активностью людей.

→ здесь остро стоит проблема манипулирования людьми, их сознанием. Климов: “Злодеяния, как свидетельствует история, сплошь и рядом основаны на применении именно преобразующих методов психологии” (Например, дезинформация, клевета и др.)

→ связано с нормами морали, ценностями

→ это более ответственно

→ предполагает наличие многих разнородных профессиональных умений, внутренних средств деятельности

Виды преобразующих методов:

1. Методы использования и формирования субъектных факторов труда

- Методы профессионального самоопределения, самовоспитания, самообучения, поиска индивидуального стиля деятельности, путей адаптации к обстановке, к коллективу
- Методы проф. консультации, проф. отбора, психологического тренинга, профилактики и коррекции неблагоприятных ФС, коррекции индивидуального стиля деятельности

2. Методы использования и формирования, проектирования объектных факторов труда

- методы рационализаторской и изобретательской работы, направленные на улучшение средств и условий труда
- методы разработки рекомендаций к техническим проектам средств и условий труда
- методы разработки рекомендаций по оптимизации деловых и личных отношений в трудовых коллективах, профессиональных сообществах

Все многообразие преобразующих методов в итоге сводится к управлению сознанием, психической активностью людей в труде то есть к построению, реконструкции, коррекции психических регуляторов поведения и деятельности или хотя бы к более разумному использованию уже имеющихся.

Наблюдение- классический метод психологии. Климов пишет, что это базовый метод.

Наблюдение – специально организованное установление фактов, опирающееся на функции органов человека (как субъекта познания) и не предполагающее специального создания условий для провоцирования изучаемых процессов (определение из Климова).

Даже экспериментатор одновременно является и наблюдателем. Меняется только структура объекта наблюдения (предметом наблюдений могут стать экспериментальная установка, приборы, индикаторы и др.)

Наблюдение может быть визуальным, непосредственным либо опосредованным техническими средствами (кино- фото- видеосъемка, использование датчиков).

Отличие наблюдения от эксперимента.

- a) Эксперимент отличается от наблюдения по признаку вмешательства субъекта познания в условия возникновения и протекания изучаемых явлений, процессов. Если человек провоцирует изучаемые явления – это эксперимент, а если просто использует складывающиеся ситуации – это наблюдение.
- b) Признак строгости не является неотъемлемым качеством эксперимента. Эксперимент может быть не строгим, а наблюдение – строгим (если хорошо определены и объективно фиксируются изучаемые параметры изучаемого объекта).
- c) Наблюдению часто приписывают свойство субъективности, неточности. Это не так. Неточным может быть и эксперимент. Пример: астрономия многие годы была наблюдательной, но заслужила репутацию самой точной и объективной конкретной науки.

Признаки, свойственные наблюдению:

- Объективность
- Систематичность
- Предварительная программа
- Учет внешних и внутренних условий активности исследуемого
- Фиксация полученных результатов

Ограничения метода наблюдения:

1. По Климову:

При использовании этого метода надо обращать особое внимание на принципы организации работы наблюдателя, строгости процедур получения и фиксации знания об изучаемом объекте. “Платой” за это является потеря оперативности и многоаспектности познания.

Короче: нельзя наблюдать за всем сразу. На что-то мы обращаем внимание больше, на что-то меньше, а что-то вообще можем упустить. Обычно чтобы не упустить ничего, наблюдатель записывает. НО: при этом он отвлекается от объекта наблюдения на свои записи + это замедляет работу т.к. пишем мы медленнее, чем что-то происходит в этом мире.

2. По Носковой:

Психика другого человека не дана нам непосредственно, а поведенческие признаки могут многозначно отображать внутренний мир профессионала либо вообще его не отражать. Надо продумывать связь между фиксируемыми поведенческими признаками и их психологическим содержанием. Полученные с помощью наблюдения данные требуют психологической интерпретации – в этом самая большая сложность этого метода.

Наблюдение может быть научным и практическим. Это зависит от того, в решение каких задач оно включено. Вообще, *все остальные методы возникают как деформации метода наблюдения.*

1. Метод анализа продуктов деятельности.

Возникает при деформации метода наблюдения, когда предметом наблюдения становится не “живая” действительность, а ее результат.

Под словом “анализ” в названии метода имеется в виду не просто разложение целого на части, а изучение, в ходе которого происходит и анализ, и синтез представлений.

Суть метода состоит в реконструкции свойств, особенностей субъекта труда по промежуточным или конечным продуктам его целенаправленной, преднамеренной активности. НО: нецелесообразно всегда ограничиваться только

рассмотрением продуктов деятельности, произведенных по специальному заданию. Надо еще интерпретировать область потенциальных возможностей человека.

Продукты деятельности могут быть не только вещественными. Они могут быть информационными, процессуальными, областью их существования может быть внутренний мир человека (например, продуктом труда может стать некое новое отношение ребенка к действительности, новые представления о мире и др.)

Климов приводит следующую классификацию результатов трудовой деятельности:

Область существования продукта труда / Вид фактуры продукта труда	Внешняя реальность: природный мир	Внешняя реальность: мир культуры	Субъективная реальность, внутренний мир
Действительно существующие целостности, системы	А – искусственный водоем, искусственный алмаз, урожай	Б – Дом, одежда, гайки и болты, бетонная смесь, очки	В – Отношения личности, знания, умения (как продукт труда педагога)
Процессы, функциональные эффекты, состояния систем (эта группа трудоемка для изучения).	Г – Привес стада животных на ферме, электроэнергия в домах	Д – Безопасность движения транспорта, симфонический концерт	Е – Социально-психологический климат в группе, состояние отдыха, формирующие образ мыслей доклады
Информация, знаково-символические объекты	Ж – Знания о природе, записанные на внешних	З – Знания о людях, обществе, записанные на внешних	И – Оперативная осведомленность человека

Требования к методу анализа продуктов деятельности:

- Требование детализованной программы анализа, представляющая собой перечень возможных предметов рассмотрения (включая и процессуальные объекты, и явления). Пункты анализа продуктов деятельности могут интерпретироваться как критерии профессионального мастерства. Программа наиболее сложна, если речь идет о предметах нематериального производства (учитель, воспитатель, организатор, политик и др.)
- Систематичность, всесторонность подбора фактов
- Изучение рассматриваемого объекта в соотнесении с условиями жизни и деятельности испытуемых.
- Обязательное описание не только установленного факта, но и комментариев по поводу него (при каких условиях возник, при каком уровне подготовленности субъекта деятельности, при каком его состоянии и уровне самостоятельности и др.)

2. *Метод опроса, контент-анализ текстов, метод беседы.*

Опрос – метод сбора первичной вербальной информации, основанный на непосредственном или опосредованном социально-психологическом контакте.

Объект наблюдения – устная речь в специально построенном диалоге. Также вариация метода наблюдения, когда продукты речевой, вербальной деятельности выражаются письменно.

Виды опросов:

а) по содержанию вопросов

- фактологическая информация – отношение к человеку, к социальным феноменам, явлениям, проблемам. Пример: листок по учету кадров
- выяснение внутренних проблем человека

б) по форме предъявления вопросов и вариантов ответа

- стандартизованные – со всеми одинаково.

- нестандартизованные – в ситуации беседы, взаимодействия.

с) по проведению

- письменные
- устные

Минусы опроса:

Те же самые, что и у наблюдения плюс следующее:

Обычно опросные методы считают простыми и доступными, но это не так. Не следует спрашивать респондентов “в лоб” о причинах событий и поступков. Так можно получить только мнение опрашиваемых по поводу этих причин.

Сами вопросы (их постановка) влияют на ответ респондентов. Поэтому их надо правильно задавать, не подталкивая к определенным ответам, которые укладываются в статистику. Иначе можно получить ложное мнение.

Надо уточнять, что мы узнаем из данных опроса. Это не всегда то, о чем мы спрашиваем.

3. Метод экспертизы или метод экспертных оценок.

Факты не очищаются от их интерпретации. Напротив, мы сосредотачиваемся на истолковании фактов, оцениваем их.

Ограничения экспертных методов:

- Профессий слишком много и невозможно составить полный список профессионально-важных качеств (ПВК) + этого не стоит делать т.к. тогда опросник будет слишком громоздким и неудобным в использовании. → При изучении новой профессии можно пропустить ПВК.
- При заполнении опросника профессионал должен мысленно перечислять выполняемые им задачи. Это эффективно только если действий не слишком много.
- Профессионалы в роли экспертов хорошо выявляют задачи и внешние характеристики деятельности, но затрудняются оценить, каких психических функций они требуют.

4. “Естественный” эксперимент

Нарушаем правило классического наблюдения и вмешиваемся в ход психических процессов. Наблюдаемый становится испытуемым.

Испытуемому предлагаются привычные для них виды задач.

Василейский: предложил наблюдать за профессионалами в то время, когда они выполняют свою обычную работу. Подбирались те фрагменты деятельности, в которых наиболее ярко проявлялись качества работника данной профессии. Затем оценивался уровень психических качеств работника. Далее – сопоставительный анализ индивидуальных профессиональных профилей. При этом исследователь мог выявить типы профессиональной одаренности (здесь учитывается многообразие типов людей, которые могут достигать одинакового уровня успешности в профессии).

Сейчас: метод естественного эксперимента используется в центрах оценки персонала. Он очень эффективен в прогнозировании проф. пригодности.

5. Производственный эксперимент.

Сравнительное наблюдение психолога за деятельностью одних и тех же работников в разных условиях (например, при введении дополнительных перерывов на конвейере) или при использовании различных орудий труда.

6. Лабораторный эксперимент

Создаем “чистую”, искусственную обстановку (при этом искажается естественный ход психических процессов).

Специфика в психологии труда: модель деятельности, заложенная в экспериментальном задании, должна быть адекватна (по особенностям протекания психических процессов) реальной профессиональной ситуации. Выполнение этого требования позволяет распространить результаты экспериментов на реальную профессиональную деятельность.

7. Метод анамнеза, биографический метод

Предмет беседы смещается на биографию, историю личности испытуемого. Выделяют субъективный и объективный анамнез.

Цель – раскрыть понятие конструктивные методы, методы построения теории в психологии труда, методы диагностики.

Вопросы для обсуждения

1. Чем отличается применение метода эксперимента в психологии труда от его использования в общей психологии?
2. Каковы возможности и ограничения метода наблюдения в психологии труда?
3. Каков арсенал методов эмпирических исследований в психологии труда?
4. Назовите преобразующие, или конструктивные, методы, используемые в психологии труда.
5. Каковы трудности метода экспертных оценок, как их преодолевают?

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные методы исследования в психологии труда.
2. Назовите основные методологические принципы изучения профессиональной деятельности, трудовых действий и операций.
3. Охарактеризуйте цели и задачи эргономики.
4. В чем заключается эргономические основы конструирования рабочих мест?
5. Назовите критерии оптимальной организации рабочего места на предприятии, фирме.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Эмпирико-познавательные и преобразующие методы в психологии труда. Специфика метода эксперимента в психологии труда
2. Возможности и ограничения методов опроса, наблюдения, анализа продуктов деятельности в психологии труда.

Литература для самостоятельной работы:

Основная:

1. Климов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
3. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 2000.
4. Психология труда: Учеб: Доп. УМО по спец. 031000 «Педагогика и психология» / Под ред. А.В. Карпова. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 351 с.

Дополнительная литература:

1. Геллерштейн С.Г., Цфасман И.Л. Принципы и методы трудовой терапии психически больных. М.: Медицина, 1964.
2. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособие. СПб.: Изд.-во СПб. ун-та. 1999.
3. Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально-значимых видах труда // Психологический журнал. 2001. № 4. С.51–59; № 5. С.69-78.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов. М.: Флинта; МПСИ, 2000.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.- педагог, ун-та, 1999.

Тема 5. Психологическое профессиоведение.

Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Вводные понятия. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификации и

дифференциации. Понятия: «профессия», «специальность», «трудовой пост» (должность), «профессиональная роль», «конкретная работа», «трудовая деятельность», «действие», «производственная операция».

Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма» профессионала. Профессионально обусловленные особенности психики индивидуальных и групповых субъектов труда.

Профессиональные задачи и особенности трудовых действий по их выполнению: действия сенсомоторные (трудовые движения); перцептивные (восприятие в труде); самоконтроля и контроля (своеобразие внимания в труде, действия по саморегуляции, волевые действия); мнемические (профессиональная память); имажинитивные (воображение в труде); логические (профессиональное мышление, творчество в труде); интерперсональные (профессиональное общение). Профессиональные особенности эмоционально-волевой сферы, личности, особенности сознания и самосознания субъекта труда.

Основные подходы в изучении своеобразия психических свойств профессионала: генетический метод (изучение процесса освоения профессиональной квалификации); сравнительный анализ (работы опытных и начинающих работников, бодрых и утомленных, с разной трудовой мотивацией, различными свойствами индивидуальности и пр.); искусственная и естественная деавтоматизация навыков. Методы профессиографии: наблюдение; опрос; анализ документации; трудовой метод; алгоритмическое (или операционно-структурное) описание трудового проведения; биографический метод; анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов); метод критических инцидентов; экспертных оценок; эксперимент; статистический метод.

Психологические типологии профессий: классификация профессий, созданная в целях профориентации и профконсультации; классификация по степени тяжести труда, по степени интеллектуальной сложности; классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе

факторного и кластерного анализа, метода распознавания образов; типологии трудовых задач в инженерной психологии и др.

Психология труда – одна из психологических наук, изучает человека как субъекта труда с точки зрения его формирования и развития как будущего субъекта и оптимизации функционирования.

В психологии труда используются такие понятия:

Профессия – область общественного разделения труда, в которой создаются определенные продукты, имеющие потребительную стоимость. Специальность – образовательная программа, модель того, что должен знать профессионал. Специализация – профиль специальности.

Трудовая деятельность – общественно-необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей и результатов.

Профессиональная задача – единица труда, которая предполагает выполнение трудовых действий.

После вычленения задач можно построить алгоритм – какие действия можно осуществить, чтобы достичь результата – решения задачи. Выделяют 7 типов профессиональных действий:

- 1) Двигательное (психомоторное) действие
- 2) перцептивные действия
- 3) мнемические действия
- 4) имажинитивное действие
- 5) логические действия
- 6) действие контроля
- 7) интерперсональные действия

Трудовой пост – должность в организации. Трудовых постов в организации столько, сколько в ней работает людей, если все должности заняты. Должность может быть вакантной. Трудовой пост включает круг обязанностей профессионала, рабочее место, условия труда...

Аттестация трудового поста - выясняем, какие ПВК нужны для того, чтобы работать на этой работе. Это нужно, чтобы сделать более эффективным

профориентацию, профподбор и профотбор. Методы – профессиографирование, психодиагностика, экспертные оценки и т.п.,

Профессиографирование – процесс изучения отдельной профессии.

Ю.В.Укке (1972) выделяет следующие проблемы психологического анализа профессии:

- разработка научных теорий, понятийного аппарата;
- совершенствование методов изучения, анализа профессий;
- профессиональная роль и должность;
- мотивы профессиональной деятельности; удовлетворенность]
- трудом;
- индивидуальный стиль труда;
- типы личности и типы профессий;
- методы предсказания профессиональной успешности и ее оценки у работающих;
- совершенствование профессиональных умений, тренинг;
- содействие профессиональной социализации (адаптации) личности (особенно новых работников организации);
- социально-психологические проблемы в трудовом поведении;
- варианты профессиональных карьер в разных профессиях;
- профессиональная демография, профессиональная мобильность;
- информация о профессиях в карьерном консультировании;
- технологии карьерного консультирования;
- карьерное консультирование особых групп населения.

Принципы профессиографирования.

принцип целенаправленности: психологическое изучение профессии должно проводиться не само по себе, а для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень научения профессий, предмет исследования, методы;

принцип личностного подхода: следует учитывать возможные вариации индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими. Подчеркивалась условность, относительность психограммы успешного профессионала как модели желательного набора ПВК; идея возможного существования нескольких одинаково успешных типов профессионалов, обладающих разными индивидуально-личностными качествами, отмечалась в 1920-е гг. и С.М.Василейским (1927). К этому можно добавить идею о возможной изменчивости индивидуальных способов работы с возрастом, а также по мере накопления профессионального опыта, т.е. с учетом профессионального развития личности субъекта труда;

- *принцип допусков:* в случае профотбора необходимо указывать не только набор ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении;
- *принцип надежности:* нельзя ограничиваться только благоприятными условиями труда, важно выявить, описать и учесть также редкие, экстремальные ситуации. Это особенно важно при изучении опасных профессий;
- *принцип дифференциации и типизации:* следует учитывать внутрипрофессиональные различия, а также объединять в группы сходные по каким-либо параметрам профессии;
- *принцип перспективности и реальности:* рекомендуется учитывать тенденции развития профессии, рассматривать профессии в культурно-исторической перспективе.

К этим принципам можно было бы добавить еще несколько:

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

- *принцип системной детерминации*: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой трудится субъект труда;
- *принцип конкретности*: для анализа профессии недостаточно перечисления задач, выполняемых работником, важно выяснить также степень значимости этих задач, частоту их встречаемости, распределение во времени, последовательность; эти характеристики могут быть установлены лишь при изучении конкретных трудовых постов в организациях (эргатических системах) и постепенном обобщении частных видов труда в группы по специальностям и профессиям;
- *принцип целостности (неаддитивности)*: профессиональная деятельность человека не должна рассматриваться лишь как механическая сумма элементарных действий, операций, а его психика — как сумма относительно самостоятельных психических функций;
- *принцип деятельностного опосредования*: своеобразие предметного и функционального содержания трудовой деятельности определяет специфику содержания сознания, опыта субъекта труда, профессиональные особенности его психических процессов.

Профессионально важные качества (ПВК) - те качества, признаки, которые важны для успешного выполнения работником профессиональных задач в данном виде труда. Описание упорядоченной совокупности ПВК называется психограммой профессионала.

Штерн выделял четыре направления в дифференциальной психологии:

- 1)учение о вариации признаков (например, о вариации объема кратковременной памяти);
- 2)учение о корреляции признаков (примером может служить поиск связи между математическими и музыкальными способностями);
- 3)психография (исследование и описание психических качеств отдельной личности);
- 4)сравнительная психография (сопоставление разных людей по некоторому набору психических признаков).

Результатом психографирования, по Штерну, и должна была стать психограмма личности.

Психограмма могла быть:

- полной — психологическое изучение составлялось по обширной программе — полной психографической схеме
- частичной - программа обследования личности касалась лишь важных для обсуждаемой проблемы сторон.

- I. срезовые составлялись при разовом обследовании личности
- II. продольные психограммы - при сопоставлении результатов психологического обследования личности несколько раз во времени

Только продольные психограммы, считал Штерн, могли дать психологу сведения о тенденциях развития личности, т.е. позволяли понять личность, устойчивые и случайные ее проявления.

Задачи психограмм:

- основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию
- при исследовании профессиональной работоспособности, утомления, в целях диагностики степени снижения психических функций под влиянием проделанной работы следовало выявить ПВК как наиболее изменчивые, временно нарушаемые в данной профессии под влиянием утомления психические функции.
- задача профессионального обучения и тренировки таких психических функций, ПВК, которые обеспечивают успешную работу и могут стать предметом развития, упражнения

Типы профессиограмм (Иванников):

- I. диагностическая → выявление ПВК, психограмма
- II. ориентировочно-диагностическая → выявление причин аварий, проблем в деятельности, анализ типичных ошибок и сложностей

III. конструктивная → повышение эффективности средств и условий труда, анализ приемов и способов деятельности, технологии

IV. информационная → для профориентации

Схема информационной профессиограммы:

1. специфика должности, организации, стаж человека
2. история профессии, распространенность
3. предметная область
4. продукт деятельности
5. средства труда:
 - орудия труда
 - внешние функциональные (лексика, мимика, голос)
 - внутренние функциональные (схемы, эталоны, образцы)
6. задачи труда, профессиональные функции
 - нормативно заданные
 - реально выполняемые
7. трудовые действия
8. права, обязанности, ответственность
9. профессиональный риск
10. интересы, мотивация
11. возможности роста, карьеры, обучения
12. профессиональные сложности (для начинающих и мастеров)
13. типичные конфликты
14. типичные ошибки
15. личностные особенности (психограмма)

Профессиография – технология изучения профессий и требований, предъявляемых сотрудникам. Она позволяет исследовать специфику данной профессии в данной организации. Результаты профессиографирования закрепляются в профессиограмме.

Методы профессиографирования:

1. опрос

Пример: самооценка профессионала

Это опросник, где 151 вопрос. Ответы отражают оценки собственного восприятия, запоминания, обработки информации, воображение и др.

Вопросы типа: “Считаете ли вы, что вам нужна...способность запоминать большие цитаты”

2. Метод критических инцидентов.

Метод разработан Джоном Фланаганом в начале 50-х гг XX века.

Проводят опрос работников, просят их описать критическую ситуацию и ее исход. Нужно описывать, что привело к этой ситуации + успешные и неуспешные действия работника в этой ситуации + зависимость исхода ситуации от действий работника и от внешних причин. Накапливается банк описаний. Затем эти описания предлагаются экспертам для группировки по причинам и внутренним факторам работника, которые важны в разрешении этих ситуаций. Группы составляют основу профессиональных требований к специалисту.

Пример использования этого метода: в 1940-е гг. исследовали военных летчиков. Собрали более 700 критических инцидентов, из них сделали 24 группы важных качеств. Затем эти качества стали требованиями при проф. отборе.

3. метод экспертных оценок

Факты не очищаются от их интерпретации. Напротив, мы сосредотачиваемся на истолковании фактов, оцениваем их.

Ограничения экспертных методов:

- Профессий слишком много и невозможно составить полный список профессионально-важных качеств (ПВК) + этого не стоит делать т.к. тогда опросник будет слишком громоздким и неудобным в использовании. → При изучении новой профессии можно пропустить ПВК.
- При заполнении опросника профессионал должен мысленно перечислять выполняемые им задачи. Это эффективно только если действий не слишком много.
- Профессионалы в роли экспертов хорошо выявляют задачи и

внешние характеристики деятельности, но затрудняются оценить, каких психических функций они требуют.

4. анализ продуктов деятельности.

5. наблюдение за работой.

Пример: “фотография” рабочего дня

Таким образом собирают информацию о видах занятий, формах действий работника, об их последовательности и временных затратах. Обычно предварительно составляют перечень интересующих исследователя действий, Уточняют поведенческие признаки начала и конца действия, подготавливают удобную форму протоколирования. Наблюдение проводится неделю или 10 дней. Данные обрабатываются статистически.

6. психологическая интерпретация проф. задач, действий, проблемных ситуаций -профессионалы очень хорошо понимают те задачи, которые они должны выполнять.

7. анализ технической документации – здесь можно найти особые профессиональные обозначения, термины, знание которых поможет установить контакт с респондентами + минимизировать кол-во вопросов к ним.

8. сравнительно-статистический подход

Специалистов разделяют на успешных и неуспешных. Затем дают им одни и те же задачи и смотрят, как они справляются с ними.

9. дневниковые записи специалиста -психолога (трудовой метод) или специалистов друг о друге.

Психолог осваивает какую-либо профессию. Затем он должен каждый день после работы описывать, какие задачи он выполнял, появляется ли автоматизация, проявляется ли утомление + свои переживания и рационализаторские предложения.

После всего этого собранные данные обсуждаются, уточняются, и составляется психограмма успешного профессионала.

Минус этого метода: большая субъективность, использование методов интроспекции; этим методом можно изучать только те профессии, которые можно освоить за несколько месяцев..

10. метод коллективной дискуссии

Психолог приглашает группу специалистов. Несколько специалистов садятся и начинают обсуждать свою деятельность, требования к профессии, психолог подслушивает.

11. метод моделирования, эксперимента.

Моделируется деятельность и смотрят, что получается, какие проблемы и почему они возникают.

12. метод составления индивидуальной характеристики в профессиографии.

Метод предложен Очкиной. Идея близка к методу Василейского.

Психолог проводит обследование большого числа работников определенной профессии и отмечает у них степень развития профессионально важных качеств и приобретенных навыков. Обследование проводится, в отличие от метода Василейского, не при помощи наблюдения, а при помощи психологических тестов. Также собираются данные о профессиональной успешности работников, их служебном продвижении. Все это позволяет понять, каков типичный успешный и неуспешный работник. Затем смотрят, совпадают ли ожидаемая (идеальная) психограмма успешного работника с реальной.

Пример: исследовали профессию артельного старосты службы пути. Обнаружили четкие различия между группами хороших, средних и плохих работников.

Типологии (классификации) профессий в психологии труда.

1. Первая классификация профессий издана в 1939 году – *американский словарь названий профессий*. Представляет собой систематизированное описание конкретных видов профессий,

2. *Международная стандартная классификация профессий* создана ООН, Юнеско и ВОЗ в 1957. Критерий классификации: характер работы, используемые орудия и средства производства, сырье, требуемое образование.

3. *По отраслям народного хозяйства.* По принадлежности к некоторой отрасли можно судить о характере продукта труда, типе используемых технологий, степени опасности (риск профессиональных заболеваний, травматизм).

4. *По степени тяжести работ.*—Т.е. степень неблагоприятного влияния на здоровье и ФС всех факторов труда, условий труда и трудовой нагрузки.

5. *Историческая классификация.*—Критерий: принадлежность определенной исторической эпохе, с определенным уровнем развития технического прогресса и т.д.

6. На основе психофизиологического подхода. Критерий: требуемая степень развития психических и психофизиологических функций. Например, классификация Липмана:

- Низшие (неквалифицированный труд)
- Средние (индустриальные профессии с требованием к сенсомоторной сфере или к интеллекту в ограниченных пределах)
- Высшие (требования к организационным функциям, общему интеллекту, принятию самостоятельных решений):
 - гностические (ученый)
 - технические (инженер)
 - символизирующие (художник, поэт, музыкант)

7. *По разновидностям неприятных сторон труда* (физического, эстетического социального порядка).

8. *Информационно-поисковая система «Профессиография».* Была создана под руководством Е.А. Климова для систематизации информации о профессиях и создания технологии поиска. Было выделено 5 групп классификационных признаков:

- 1) Общие сведения о профессии (название, специальности, виды работ, распространенность, принадлежность к отрасли нар. хоз-ва и т.д.)
- 2) Подготовка кадров (тип учебного заведения, длительность обучения, уровень итоговой квалификации, перспективы профессионального роста)

- 3) Типовые производственные показатели работы (виды труда, предмет и цели работы, тип орудий, обязанности, трудности, аварии, ошибки, содержание деятельности, характер социальных связей)
- 4) Санитарно-гигиенические условия труда (вредности и противопоказания)
- 5) Психофизиологическая характеристика труда:
 - сенсорные процессы и перцептивные действия
 - психические процессы (наблюдение, память, мышление, речевые функции)
 - моторные компоненты деятельности
 - эмоциональный фон трудовой деятельности
 - индивидуально-личностные качества

Система позволяла выяснить сведения о конкретной профессии, получить перечень профессий по заданному одному или нескольким признакам.

9. Классификации профессий с целью профориентации.

Здесь особенно важно соотнесение знаний о профессии с собственными предпочтениями, внутренними ресурсами и мотивационными ожиданиями

Классификация Климова, где профессии представлены как многопризнаковые объекты.

4 уровня признаков:

- 1) типы профессий по предметному содержанию труда:
 - Социономические (человека)
 - Биономические (природа)
 - Технономические (техника, неживая природа)
 - Сигнономические (знак)
 - Артономические (художественный образ)
- 2) по цели трудовых задач:
 - преобразовательные
 - гностические
 - изыскательские

- 3) по орудиям труда:
- Ручной
 - Механизированный
 - Автоматизированный

- 4) по условиям труда:
- бытовые условия
 - на открытом воздухе

Более подробная классификация разработана Гусейновой-Пчелиновой:

10 критериев: 1) предмет труда 2) преобладающие цели 3) характер задач по интеллектуальной сложности 4) источники стресса 5) средства труда 6) индивидуальность – совместность труда 7) преобладание исполнительских или организаторских функций 8) тип профессионального общения 9) виды риска и ответственности 10) физические условия труда.

Семинарское занятие 5.

Цель – определить понятие специальность, профессия, трудовой пост, профессиональная роль и т.д. Принципы и схемы профессиографирования, понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма» профессионала. Психологические типологии профессий.

Вопросы для обсуждения

1. Что такое профессиограмма и психограмма? По каким схемам (программам) проводится психологическое изучение профессий? Как фиксируют результаты анализа труда?
2. Для каких целей проводят психологическое изучение профессий? Каковы разновидности профессиограмм?
3. Перечислите методы профессиографирования. В чем сущность, преимущества и ограничения их применения?
4. Как и для чего применяется в психологии труда метод операционно-

структурного (алгоритмического) описания профессионального поведения, в чем его преимущества и ограничения?

5. В чем сущность модульного подхода в профессиографии?

6. Почему не рекомендуется изучать новые профессии на основе метода заочного анкетирования (например, с помощью опросного листа Отто Липмана)?

7. Для решения каких задач необходимо использовать классификации профессий? Какие типологии профессий разработаны в психологии труда, в других науках?

Контрольные вопросы

1. Разработайте программу изучения конкретной профессии методом анализа продуктов труда.

2. Выделите трудовые действия (сенсомоторные, перцептивные, мнемические, имажинитивные, логические, интерперсональные, действия контроля и самоконтроля), используемые субъектом труда при выполнении конкретных профессиональных задач на основе их текстовых описаний или просмотра фрагментов видеофильма;

3. Составьте формулу конкретных профессий по классификации, составленной в целях профориентации молодежи.

4. Составьте профессиограмму конкретного вида труда в определенной организации в целях профессиональной ориентации желающих занять возможную вакансию по данному виду труда.

5. Выполните задания 1 – 4 применительно к трудовой деятельности психолога – практика, преподавателя психологии.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Профессиограмма и психограмма.
2. Основные методы изучения профессий и человека в труде.
3. Трудовая деятельность как система.
4. Трудности изучения профессии в условиях современной России.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ. 2000. 199 с.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 2000. 224 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 2001. 512 с.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 2000. 350 с.
5. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. М.: МГУ, 2003. 221 с.
6. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. М.: Радикс, 2000. 448 с.

Дополнительная литература:

1. Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.
2. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. 536 с.
3. Фирсов М.В. Введение в специальность и основы профессиональной этики социального работника. М.: Изд-во Международной педагогической академии, 1993. 90 с.
4. Фромм Э. Человек для себя. Мн.: Коллегиум, 1992. 253 с.
5. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии / Под ред. И.Т. Фролова и др. М.: Политиздат, 1991. 463 с.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.

Тема 6. Трудовая мотивация

Хоторнские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом; проекты гуманизации труда, оценка «качества труда» в организационном проектировании. Содержательно-структурные и процессуальные концепции трудовой мотивации, их достоинства, ограничения и пути использования в практике работы с персоналом. Классификация мотивационных ожиданий оптанта при выборе профессии.

Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности; оценка своеобразия ценностных ориентации, преобладающих мотивов труда, профессиональных интересов, смысло-жизненных ориентаций личности).

Мотивация труда – это процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов.

Стимулы труда (внешний объект, событие, отношение, вещь): заработная плата, социальные льготы, удобных график работы и проч.

Стимулы труда потенциально могут приобрести статус предмета потребности, представленного в сознании в качестве побудительного мотива.

Удовлетворенность трудом – это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью.

Профессиональные интересы:

- В узком смысле – эмоциональные предпочтения человека в освоении новых видов знания, связанного с профессией.
- В широком смысле – интересы = мотивы.

Профессиональные склонности – эмоциональные предпочтения человека определенных видов занятий, деятельности, связанных с профессией.

Продуктивность (эффективность) труда – показатель успешности в труде, признаком которой являются высокое качество и скорость работы.

История.

Важна роль интереса в труде. Мейерс (1918): если работники находят интересным процесс работы, то без каких-либо дополнительных затрат будут работать продуктивно. Критика американских инженеров, считавших рабочих живыми машинами. Применялись всевозможные способы повышения профмотивации:

1. поиск оптимальной формы зарплаты
2. благоприятные условия на работе
3. введение музыки
4. регламентированные паузы для отдыха

Фрайер провел исследования и показал, что 100% рабочих недовольны своим трудом: стенограф хотел заниматься литературой, клерк мечтал быть артистом, механик хотел стать священнослужителем. Т.е. независимо от профессии люди мечтали о других видах деятельности. Вывод Фрайера: не надо изучать интересы, т.к. они нестабильны, динамичны.

Концепции трудовой мотивации.

1. Маслоу. Пирамида потребностей. Уровни:
 - а. физиологические,

- b. в безопасности,
- c. в любви и общении,
- d. уважении, самоуважении, общественном признании,
- e. самоактуализации

Менеджмент: создание условий для реализации потребностей работника → повышение положительного отношения к работе → удовлетворенность трудом → повышение качества продукции и рост продуктивности. Если руководители хотят, чтобы их персонал работал с максимальной отдачей, творчески, на высшем уровне мотивации, нужно обеспечить реализацию потребностей всех низших уровней – сделать труд комфортным, удобным, эргономичным и оптимизированным.

Примеры:

- для реализации потребности в общении – создавать условия, которые позволят работникам общаться, не разрушать неформальные группы работников и пр.
- для удовлетворения потребности в самоуважении – проектировать более содержательные виды труда, давать обратную связь об успехах и справедливо эти успехи оценивать.
- Для удовлетворения потребности в самореализации – способствовать карьерному росту работников, поддерживать творческий подход к делу и пр.

Критика: структура иерархии мотивов неодинакова у разных людей, есть индивидуальные различия (для кого-то потребность в общении много важнее, чем потребность в самоактуализации); удовлетворение низших потребностей автоматически не приводит к реализации высших.

Плюсы: гуманизация.

Методики: опросник Шострома «Самоактуализация личности».

2. Герцберг. Двухфакторная теория трудовой мотивации. Он был последователем Маслоу. Вопрос: что побуждает работать людей более интенсивно и качественно и какие факторы труда влияют на отношение к работе и

удовлетворенность трудом? Само по себе удовлетворение работой не ведет автоматически к более интенсивному и качественному труду. Факторы:

- М-фактор: собственно мотиваторы, заставляющие работать более интенсивно и качественно (возможность карьерного роста, высокая зарплата, признание).
- А-фактор: факторы, создающие приятную атмосферу в труде, делающие работу более привлекательной (удобное расположение места работы, нет шума, грязи, хорошие отношения с начальником и коллегами).

3. Коцепция «гуманизация труда». В основе идеи Герцберга. Основные принципы:

- Труд должен быть естественной потребностью человека и приносить ему удовлетворение
- Существует зависимость между способами проектирования видов работ и удовлетворенностью трудом
- Действующие способы проектирования работы закономерно порождают неудовлетворенность работников своим трудом, следовательно, они должны быть изменены.

4. Мак-Клелланд. Последователь Меррея. Использовал модифицированный ТАТ (индустриальный ТАТ Хекхаузена). Три вида потребности и соответствующих им мотивов:

- Потребность в достижениях – это малоосознанное побуждение действовать максимально качественно и эффективно. Такие люди ставят себе сложные задачи, предпочитают преодолевать трудности и выбирать индивидуальные формы работы.
- Потребность во власти – стремление оказывать влияние на других людей и публично заявлять о себе. Такие люди ищут руководящих позиций, склонны к агрессивным действиям, предрасположены к повышенному кровяному давлению, любят престижные вещи.

- Потребности к принадлежности (аффилиация) – стремление к теплым, дружеским связям и отношениям. Такие люди предпочитают групповые формы работы, чувствительны к оценкам других, избегают конфликтов и ситуации соревнования.

Лидеры и менеджеры высшего и среднего звена: потребность в достижении выражена сильнее других.

Хорошие помощники – все потребности выражены гармонично.

Мак-Клелланд: люди могут сознательно изменять значимость своих мотивов. Для этого придуманы разные тренинги.

5. Аткинсон. Работал с потребностью достижения. Потребность достижения (вариант самоактуализации) проявляется двумя побуждениями:

- Стремление к успеху – это сила, вызывающая у индивида действия, ведущие к достижению результатов. Эта сила проявляется в направлении, интенсивности, настойчивости действий человека.
- Стремление к избеганию неудачи – это сила, подавляющая у индивида выполнение действий, способных, по мнению субъекта, привести к провалу; проявляется желанием выйти из ситуации, содержащей потенциальную угрозу.

Конфликт между этими стремлениями образует единую мотивационную тенденцию, которая проявляется в реальном поведении человека.

6. Врум. Теория ожиданий. Опирается на Левина. Есть потребности, которые в целом биологически обусловлены. А есть квазипотребности, которые сформированы нормами и ценностями общества. Эти квазипотребности часто обладают лишь потенциальной валентностью (новые товары, о которых люди не знают, не могут быть предметом желаний, их валентность = 0), но реклама (двигатель торговли) может поведать людям о редких и ценных качествах нового товара (создать валентность). Предложил формулу, по которой можно оценивать размер реальной побудительной мотивации для каждого работника и группировать.

Условия:

- Проектировать способы стимулирования и оплаты труда, опираясь на указанные в формуле соотношения
- Донести до сознания каждого работника особенности действующей в организации системы вознаграждений
- Понимать потребности каждого работника (в их развитии) и формы вознаграждений, имеющие для них высокую валентность.

7. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.

Есть такие профессии, в которых работники испытывают состояние полной мобилизованности, при этом забывают о себе, своих проблемах, испытывают особый эмоциональный подъем – состояние потока. Примеры: хирург, каскадер, шахматист, сфера искусства. Вопросы: какие факторы вызывают состояния потока? Можно ли его вызвать искусственно?

Факторы:

ОХ – уникальный опыт субъекта деятельности, накопленный в его трудовой жизни, его умения преодолевать профессиональные сложности, справляться с трудными ситуациями, «вызовами» профессиональной жизни.

ОУ – варианты ситуаций, задач трудовой деятельности, которые могут быть крайне простыми (область отрицательных значений), средними или сложными.

<p>Дискомфортное состояние беспокойства, тревоги работника, взявшегося за выполнение сложных задач, не обеспеченных его знаниями и умениями.</p>	<p>Состояние потока – наслаждение трудовой деятельностью, острота этого состояния тем больше, чем выше опыт субъекта деятельности и чем сложнее профессиональные вызовы</p>
<p>Апатия: работнику предлагаются задачи, предельно простые, не требующие особых знаний и умений. Работа бессмысленна; это вариант максимального отчуждения личности от выполняемой деятельности.</p>	<p>Скука: состояние, типичное для человека, обладающего опытом, умеющего выполнять сложные задачи, когда ему предлагают простые задания, в которых его квалификация и опыт не нужны.</p>

8. Ядов. *Гипотезы*: отношение человека к труду формируется под влиянием следующих факторов:

- Общественные отношения во всех их проявлениях (разделение труда и т.п.)
- Технологические особенности конкретного вида труда
- Особенности личности работника (потребности, запросы, жизненные идеалы, склонности и т.д.)

Методы диагностики мотивационных образований субъекта труда.

- 1) Опросники
- 2) Ранжирование ценностей (Рокич)
- 3) Интервью
- 4) Наблюдение
- 5) Проективные методы (ТАТ Хекхаузена)
- 6) Методика попарного сравнения утверждений «Словарь» Кокуриной
- 7) Тест смысло-жизненных ориентаций и методика предельных смыслов (Д.А. Леонтьев)
- 8) Психосемантические методы
- 9) Клайк-анализ

Семинарское занятие 6

Цель – рассмотреть понятие «оценка качества труда» в организационном проектировании. Классификация мотивационных ожиданий оптанта при выборе профессии.

Вопросы для обсуждения

1. Что изучали психологи в рамках хоторнского эксперимента, каковы его итоги и значение для индустриальной психологии?
2. Дайте характеристику сущности концепций трудовой мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда, Дж. Аткинсона, В. Врума. В чем

преимущества и ограничения этих концепций в практике работы с персоналом?

3. В чем специфика мотивов трудовой деятельности?

4. В чем объяснительная сила концепции А. Маслоу?

Контрольные вопросы

1. Попробуйте на основе интервью со студентом-старшекурсником выявить значимые для него мотивационные ожидания при выборе вуза, факультета и специальности (предлагается использовать группировку мотивационных ожиданий по статье А.И.Зеличенко и А. Г. Шмелева, 1987);

2. Проведите эмпирическое обследование преобладающих мотивов трудовой деятельности профессионала на основе мотивационного теста Хекхаузена (см. *Собчик Л.Н.*, 1997, с.255—267);

3. Проведите эмпирическое исследование выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи у профессионала с помощью опросника А. Мехрабиана (см. *Магомед-Эминов М.Ш.*, 1988. с.88).

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Возможности использования содержательных теорий мотивации в практике профессиональной деятельности.

2. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.

3. Специфика формирования мотивации профессионалов.

4. Проблема формирования самосознания и мотивационной направленности личности в труде.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Асеев В.Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. М.: Экономика, 1974.
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. М.: ИПК ГС, 1995.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М.: ИПК ГС, 1996.
4. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда. Учеб. пособие. – СПб, 1996. – 298 с.
5. Бодров В.А, Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998.

Дополнительная:

1. Любимова Г.Ю. Профессиоведение: конфликтологический подход // Мир психологии. 1997. № 3. С.62–70.
2. Магомед-Эминов М.Ш. Тест-опросник измерения мотивации движения. Модификация тест-опросника А. Мехрабиана // Практикум по психодиагностике. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. С.88—93.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
4. Фромм Э. Человек для себя. Мн.: Коллегиум, 1992. 253 с.
5. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии / Под ред. И.Т. Фролова и др. М.: Политиздат, 1991. 463 с.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.

Раздел III

Тема 7. Развитие человека как субъекта труда

Развитие человека как субъекта труда и профессиональный жизненный путь. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер. Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический метод в изучении кризисов профессионального развития. Психология труда и акмеология.

Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умений планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей и др.). Методика дифференцированной оценки психологической структуры труда (психологических признаков сознания субъекта труда) и ее использование в практике трудового и профессионального воспитания. Другие методы диагностики и коррекции «трудных» учащихся. Опыт А.С.Макаренко по перевоспитанию трудных подростков в процессе общественно-полезного коллективного труда. Критерии подбора видов и форм труда, наиболее эффективных для формирования и сохранения социально-ценных качеств личности и коррекции отклонений в ее развитии.

Психологические основы профессиональной подготовки и переподготовки. Психологический анализ профессии в создании модели специалиста, совершенствовании содержания программы профессионального обучения. Профессиональный опыт, квалификация, знания, умения, навыки. Кривые развития навыков в процессе упражнения. Явления переноса навыков (положительного и отрицательного). Автоматизация навыков и автоматизм. Использование теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении. Идеи программированного обучения в профессиональной подготовке. Системный подход в профессиональном обучении. Психологическая оптимизация методов профессионального обучения. Активные методы обучения. Психологические требования к созданию

тренажеров и других обучающих систем. Методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Изменение структуры профессионально важных качеств в процессе становления профессионала. Опыт формирования и развития профессионально важных качеств, способностей, умений. Психологические вопросы адаптации новых работников в организациях, переподготовки кадров, а также адаптации кадровых сотрудников к нововведениям.

Этапы развития человека как субъекта труда (по Климову).

1. допрофессиональное развитие (0-12 лет): это время формирования произвольной регуляции своего поведения, овладения речью, формирования общетрудовых навыков (самоорганизация, самоконтроль, планирование, умение концентрироваться). Начальное овладение смыслами труда, мотивации быть равноправным членом общества и создавать что-то ценное.
2. период выбора профессии (13-18).
3. период собственно профессионального развития (19-60)

Маркова и Бодров выделяют также

послепрофессионализм – период спада, выход на пенсию.

Кроме того, они выделяют непрофессионализм (брак, ошибки, наплевательское отношение к труду).

Стадии цикла профессионализации

	Кто такой?	Проблемы стадии	Проблемы психологов труда
Оптат	Выбирающий профессию, потенциальный субъект труда.	Принятие решения в ситуации неопределенности, выбор профессии, учебного заведения, образа жизни.	Профориентация, карьерное консультирование

Адепт	Обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий проф навыки и умения, присваивающий систему ценностей, свойственную этому кругу профессионалов	Оптимальное усвоение программы, выбор специализации, накопление начального опыта, ориентация в возможности трудоустройства	Совершенствование программы и методов профессионального обучения и воспитания
Адаптант	Самое начало трудового пути, молодой специалист.	Приспособление и включение в трудовой процесс, в трудовой коллектив. Принятие своей социальной и профессиональной роли, своей системы ценностей.	Помощь в социальной, профессиональной и личностной адаптации. Создание программ, облегчающих и сокращающих этот процесс.
Интернал	Человек, освоивший профессиональные задачи среднего уровня сложности.	Противоречия, конфликты, кризисы развития.	Оптимизация труда, помощь в преодолении кризисов.
Мастер	Человек, овладевший вершинами профессионального мастерства, умеющий выполнять сложные профессиональные задачи.	Кризисы, противоречия, возможны проявления профессиональной дезадаптации	Оптимизация труда, помощь в преодолении кризисов.

Авторитет	Мастер, обладающий неформальными лидерскими качествами, умеющий убеждать и оказывать влияние на коллег по труду.	Кризисы, противоречия, возможны проявления профессиональной дезадаптации	Оптимизация труда, помощь в преодолении кризисов.
Наставник	Мастер, умеющий передавать свой опыт другим людям, учитель.	Кризисы, противоречия, возможны проявления профессиональной дезадаптации	Оптимизация труда, помощь в преодолении кризисов. Помощь в освоении преподавательских навыков

Длительность прохождения каждой стадии может варьировать в зависимости от сложности профессии, мотивации, случайных обстоятельств. При смене профессии человек возвращается на стадию оптации. На каждой стадии профессионализации человек должен учиться, развиваться, систематически возвращаться на стадию адепта.

Акмеология - раздел возрастной психологии, изучающая период зрелости, в котором человек обычно достигает вершин своего развития (физического, психического, духовного, социально-профессионального).

Психологический возраст = реализованность замыслов, возраст, до которого человек надеется дожить.

Врослость:

- биологическая – определяется способностью к деторождению
- социальная – экономическая независимость, статус, образ жизни, их соответствие нормам общества.
- Психологическая – личностная идентичность, уровень развития ВПФ.

Видгородчик. Процесс профессиональной жизни как колебания уровня возможностей его организма, всей личности по отношению к требованиям труда.

- компенсация: адекватное соотношение возможностей и требований.
- декомпенсация: снижение возможностей, их несоответствие требованиям.
- вторичная компенсация: человек находит способ оставаться трудоспособным, мобилизует ресурсы. Эта компенсация тоже может быть утеряна.

Между декомпенсацией и вторичной компенсацией – процесс приспособления – этап преодоления человеком возникающих дефектов работоспособности.

Противоречия в развитии человека как субъекта труда (Климов, Маркова)

1. противоречия между опытом, компетентностью и обязанностями, характером вакансий на рынке труда
2. внутренние противоречия: между мотивами, ценностями и содержанием труда
3. между ориентацией «на себя» и «на дело»
4. между снижением функциональных возможностей и характером выполняемых задач

Зеер. Кризис личности – состояние внутренней напряженности, обусловленное противоречиями личностного или профессионального развития.

Ненормативные кризисы вызываются либо трагическими событиями, имеющими смысложизненное значение (смерть близкого), либо болезненным невротическим состоянием.

Нормативные кризисы – кризисы, типичные для большинства людей, обусловленные организацией социальной и трудовой жизни. Нормативные кризисы:

- кризис периода выбора профессии
- кризис, обусловленный коррекцией профессионального выбора в период профессионального обучения (пример: смена кафедры)
- кризис периода начальной профессиональной адаптации, вызванный коррекцией профессиональных ожиданий

- кризис, связанный с нарушением перспектив профессионального продвижения
- кризис периода мастерства, связанный с возможным падением интереса к профессии
- кризис потери перспектив профессиональной карьеры во второй половине периода зрелости
- кризис утраты профессиональной деятельности в связи с выходом на пенсию

Причины нормативных кризисов:

- объективные социально-экономические условия
- возрастные психофизиологические изменения
- постепенно накапливающиеся изменения способа выполнения трудовой деятельности
- неудовлетворенность социальным статусом
- чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью при ущербности других сфер жизни личности.

Ахмеров. Биографические кризисы личности в период середины жизни (на основе психолого-биографического метода – построение каузограммы – схематическое изображение наличия/отсутствия причинно-целевых связей между событиями, реализованными, актуальными и будущими):

- 1) Кризис нереализованности: обесценивание достижений прошлого, своего опыта.
- 2) Кризис бесперспективности: «у меня нет будущего! »
- 3) Кризис опустошенности: нет причинно-целевых связей настоящего с прошлым и будущим. Растерянность. Часто бывает на начальных этапах адаптации. Проявляется апатией, агрессией, потерей интереса к работе. Это может быть формой переутомления.

Варианты карьер.

Карьера – профессиональный рост (в широком смысле), должностной рост (в узком смысле).

Базаров, Еремина.

1. профессиональная карьера – связана с ростом знаний и умений. Два подварианта: специализация (рост знаний в узкой сфере) и транспрофессионализация (овладение несколькими профессиями).
2. внутриорганизационная:
 - a. вертикальная
 - b. горизонтальная
 - c. центростремительная (продвижение к центру организации, которая принимает решения)

Укке.

1. Обычная карьера: выбор профессии→овладение ею→различные кризисы, рост
2. Нестабильная карьера: несколько смен профессии
3. Комбинированная карьера: стабильные и нестабильные периоды.

Планирование карьеры: сопоставление возможностей и целей организации.

Умения – способность человека быстро и точно выполнять задачи, действия, применяя целесообразные способы и средства. Чем выше уровень владения умением, тем более свернут сознательный контроль. Когда большая часть исполнительных механизмов в подсознании – автоматизированный навык. Навык – действие, способ выполнения которого автоматизирован в ходе упражнения.

Перенос упражнения:

- положительный – прежний опыт помогает в овладении новыми умениями. Пример: знаешь немецкую грамматику, легче будет учить языки романо-германской группы.
- Отрицательный – прежний навык бездумно используется в новой ситуации. При этом механизм навыка неадекватен ситуации.

Специальные (профессиональные) умения необходимы для выполнения профессиональных задач и приобретаются в профессиональных учебных заведениях.

Общетрудовые умения – умения, необходимые при выполнении любого вида труда, составляющего основу общей трудоспособности: умение планировать, организовывать последовательность действий, умение приложить волевые усилия и довести начатое дело до конца, умение контролировать свои действия и состояние в работе. Сейчас к этому набору добавились навыки работы с компьютером, знание иностранного языка.

Критерии эффективных тренажеров (Платонов)

1. учебные задания на тренажере должны быть психологически близки к реальной профессиональной ситуации, с которой обязан научиться справляться ученик
2. учебные задания должны быть разной степени сложности и начинать надо с простых ситуаций, постепенно усложняя их.
3. ученик должен получать объективную оценку правильности своих действий, обратную связь.
4. Тренажер должен обеспечить многократное повторение учебных заданий.

Тренажеры должны в итоге сформировать необходимую ориентировочную основу действия (вспоминаем ТПФУД Гальперина), которая складывается из специальных знаний и чувственных представлений.

Климов построил цикл профессионализма, состоящий из последовательности стадий: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник.

Это именно цикл, потому что:

- если человек решает сменить область деятельности, то он из любой достигнутой на старом месте стадии снова становится оптантом,
- даже оставаясь в рамках одной профессии, человек периодически оказывается в роли адепта.

Причина этого – непрерывные процессы внедрения новых технологий, форм организации, орудий, правовых основ труда и т.д.

Итак, в случае нововведений в организации работник становится отчасти адептом: он вынужден осваивать эти нововведения, пополняя свои профессиональные знания и умения.

Типичные проблемы в этой связи – программа обучения и дообучения. В случае же, когда человек адаптируется при приходе в организацию, он находится в роли адаптанта: он должен приспособиться.

Социальная адаптация – это адаптация к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения, *профессиональная адаптация* – к особенностям проф. ситуаций, *личностная адаптация* – к своей новой проф. роли, её включению в систему личностных смыслов, потребностей и мотивов, определённые изменения системы ценностей и образа Я в связи с этим. Работа психолога в данной ситуации: диагностика специфических трудностей новых работников, построение индивидуализированных программ оптимизации процессов адаптации; за счёт этого происходит сокращение периода адаптации, более быстрое и субъективно более лёгкое становление человека интерналом (т.е. переход на следующую ступень проф. развития).

В рамках адаптации человека к организации и психологического сопровождения нововведений используются методы профессионального обучения, главным образом, тренинги профессиональных умений. Это могут быть общепрофессиональные умения, важные для широкого круга профессий (например, навыки делового общения) или специальные (например, навыки продаж для работников торговли или обучение работе на новом оборудовании в технических специальностях). Бывают и специальные тренинги, направленные на первичную профессиональную адаптацию новичков. В современных организациях различные обучающие мероприятия организуют с целью:

- помощи новым работникам в их социальной и профессиональной адаптации;
- устранения выявленных пробелов в профессиональной подготовке сотрудников, которые мешают качественной и продуктивной работе

- обучения новым технологиям и средствам труда
- помощи в освоении новой сложной должности в организации (если раньше её просто не было)

Формы обучения: традиционные (лекции), активные (семинары, учебные ролевые и деловые игры, разбор реальных профессиональных ситуаций, с использованием компьютерных средств.

В случае, если работа связана с вредными и стрессорирующими воздействиями, часто приходится говорить о *психической дезадаптации* работника. Это – кризисное состояние, которое может быть обусловлено самыми разными по природе воздействиями (от нарушения временных ритмов до особенностей информационного потока, с которым нужно работать, или одиночества по причине работы), но всегда ведёт к нарушению или разрушению деятельности, часто – к нервно-психическим расстройствам. В связи с этим есть ещё два важных понятия.

Психическая переадаптация – это внутренняя работа личности, направленная на преодоления, восстановление нарушенного душевного равновесия, возникшего под влиянием экстремальной ситуации. У профессионалов, работающих в сложных технических системах, эти процессы сопровождаются специфическими нарушениями восприятия пространства-времени, особыми состояниями сознания (снижение нервно-психической устойчивости, нарастание внутриличностных конфликтов и т.д.).

Психическая реадаптация – это процесс перестройки адаптационных механизмов, сложившихся в экстремальных профессиональных условиях, неадекватных в обычной жизни. Она необходима, когда человек возвращается в обычную, не связанную с экстремальными факторами жизнь.

В качестве мер помощи профессионалу в восстановлении нормального психического состояния и профилактики острых (требующих длительного отдыха и лечения) форм дезадаптации рекомендуются активные виды досуга, переключающие личность на другие, спокойные формы предметной деятельности. Это могут быть: домашний труд, рыбалка, охота, спорт, музыка,

занятие искусством, общение с друзьями и близкими и т.д. Но эти средства могут помочь не всем людям. В исследовании Даровской (на инкассаторах) было показано, что определяющую роль в развитии дезадаптации играют устойчивые свойства индивидуальности (такие как локус контроля или стили копинг-поведения). Лиц, обладающих определённого рода индивидуальными особенностями (например, высокая внутренняя конфликтность, внешний локус контроля, установка на сохранение здоровья), рекомендуется не использовать в опасных профессиях.

Ещё одна проблема, связанная с адаптацией к профессии, - изменение личности, которое может проявляться как *профессионально-обусловленные акцентуации* или даже как *профессиональные деформации личности*, актуальные для выполнения профессиональных обязанностей, но неадаптивные в остальных жизненных ситуациях.

Семинарское занятие 7

Цель – рассмотреть этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умений планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей и др.).

Вопросы для обсуждения

1. В чем состоят основные приобретения и типичные проблемы человека как субъекта труда на основных стадиях его профессионального развития?
2. Каковы цели трудового воспитания детей дошкольного возраста? Что относится к общетрудовым умениям и предпосылкам общей трудоспособности?
3. Что относят к нормативным кризисам профессионального развития личности?
4. Каковы основные кризисы профессионального развития психолога-

практика?

5. Каковы психологические требования к обучающим программам, системе учебных упражнений, конструированию тренажеров в производственном обучении?

Контрольные вопросы

1. Как оценить степень эффективности методов обучения профессионала?
2. Чем отличаются автоматизм и автоматизированный навык? Что такое интерференция навыков, это полезный или вредный феномен? В чем состоят трудности переобучения, дообучения взрослых профессионалов?
3. Можно ли управлять профессиональным опытом субъекта труда?
4. Чем психолог может способствовать успешной социально-профессиональной адаптации нового работника в организации?
5. Постройте ретроспективную картину профессионального пути конкретного человека зрелого возраста на основе методики психобиографии (см. Зеер Э.Ф., 1999, с.181—182).

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Варианты профессиональных карьер.
2. Нормативные кризисы профессионального развития личности. Биографический метод в исследовании профессионального развития личности.
3. Профессиональные интересы, направленность личности, склонности; возможности их формирования и методы диагностики.
4. Типы профессиональных умений, обусловленные особенностями ориентировочной основы действий при их формировании.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами: Учеб.-метод. пособие / Ю.М. Забродин. – М: Минстатинформ: Кно-Рус, 2002. – 360 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.
3. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
4. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
5. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов. М.: Флинта; МПСИ, 2000.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.- педагог. ун-та, 1999.

Дополнительная:

1. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
2. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С.85-92.
3. Исмагилова Ф. С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 2. С. 16–26.

4. История советской психологии труда (20—30-гг. XX в.): Тексты / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. С.50-67, 76-112, 127-140.

Тема 8. Проблема индивидуальности в труде

Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Концепция интегральной индивидуальности, уровни исследования индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда как вариант индивидуализации профессиональной подготовки.

Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности. Природа способностей как продукта социализации индивида в системе внешних и внутренних (в том числе биологически детерминированных) условий. Относительная и абсолютная профпригодность. Психологически обоснованные способы оптимизации соответствия человека требованиям профессии (профессиональный отбор, профессиональная ориентация и консультация по выбору профессии, профессиональное обучение, рационализация труда).

Психология профессионального самоопределения. Профорентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профорентации молодежи и реориентации безработных. Типы профессиональных карьер. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии, условия создания приемлемого личного профессионального плана.

Задачи профконсультации, принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации. Психологическая и врачебная профконсультация. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза.

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

Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров в организациях. Проблема стабилизации кадрового состава организации, анализ причин чрезмерной текучести кадров. Аттестация трудовых постов (должностей) в организации на основе методов профессиографии. Программы перемещения кадров в организации. Аттестация работающего персонала. Выдвижение кадрового резерва. Методы оценки успешности профессиональной деятельности. Профессиональный отбор. Этапы разработки системы прогнозирования профессиональной эффективности. Методы диагностики профессиональных способностей. Требования к методам диагностики и прогноза профессиональной эффективности (валидность, надежность, дифференцированность, экономичность). Технология работы психологов в центрах оценки персонала. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

Концепция интегральной индивидуальности В.С.Мерлина.

Опирается на идеи Ананьева. Собрал воедино данные об индивидуально-психологических различиях в рамках своей концепции.

Уровни индивидуальности	Свойства индивидуальности
Уровень свойств организма	1. биохимические свойства 2. общесоматические свойства (рост, вес, объем легких, особенности конституции) 3. нейродинамические свойства (особенности развития)

	нервной системы, ее типологические свойства, функциональная асимметрия мозга)
Уровень индивидуально-личностных свойств	4. психодинамические свойства (темперамент) 5. психические свойства личности (характер, особенности психических процессов, способности, опыт, эмоционально-волевая сфера, речь, движения, мимика и пр.) 6. возрастно-половые свойства, гендерные различия.
Уровень социально-психологических свойств личности (метаиндивидуальность)	7. осуществление социальных ролей в группе (семье, на работе, в группе друзей и пр.) 8. осуществление социальных ролей в социально-исторических общностях (этническая, классовая идентичность)

Личность – некая неповторимая целостность, выполняющая роль высшего регулятора жизнедеятельности человека. Эта функция доступна благодаря наличию самосознания. (Асмолов).

Человек – целостное единство индивидуальных свойств разных уровней.

Индивидуальный стиль. Понятие «стиль» ввел Адлер → своеобразие жизненного пути личности. Стиль формируется вынужденно, он детерминируется объективными особенностями организма, социальными условиями жизни.

Когнитивный стиль – метакогнитивные способности, отражающие особенности управления субъектом процессом переработки информации. Когнитивный стиль определяется организационными и структурными особенностями процессов переработки информации, формами контроля познавательных процессов, мотивацией и ценностными ориентациями. НЛП как развитие идей когнитивных стилей (выделяют типы людей по преобладающему способу кодирования информации: визуальному, аудиальному, кинестетическому и словесно-логическому).

В работе с персоналом надо учитывать экспериментально установленные связи между параметрами когнитивных стилей и некоторыми чертами личности. Это надо использовать в психодиагностике, профотборе.

Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) (Мерлин, Климов) – вся система отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленная его индивидуально-личностными особенностями. Проявляется на поведенческом уровне в форме повторяющихся приемов и способов деятельности.

Функция – приспособление человека к требованиям деятельности с учетом свойств его индивидуальности.

ИСД и эффективность труда.

Исследования Климова ткачих-многостаночниц, зависимость ИСД от свойств подвижности нервных процессов. Среди успешных ткачих были и инертные, и подвижные. Почему? У них разные стратегии, разный ИСД. Инертные долго готовятся, поэтому у них нет брака, и они не тратят время на его устранение. А подвижные – быстро устраняют возникающие неполадки. За счет разных стратегий достигается сходный результат.

ИСД не всегда оказывается эффективным. Он может быть неэффективным в силу отсутствия определенных личностных свойств, в силу стихийности и непроработанности его формирования. ИСД надо корректировать при изменении ситуации, условий, иначе его эффективность снизится.

Эффективный ИСД может быть сформирован в ситуации неопределенности, когда есть некоторая свобода выбора стратегий, приемов выполнения задач, нет жестких временных рамок.

Гуревич. Типы профессий:

1. первый тип: → абсолютная профпригодность.
 - a. Либо нет зоны неопределенности, все жестко задано.
 - b. Либо зона неопределенности необъятно широка.
 - c. Либо деятельность выполняется в экстремальных условиях.
 - d. Либо деятельность требует трудно развиваемых свойств личности.
2. второй тип: → относительная профпригодность.
 - a. Степень разнообразия профессиональных задач невысокая
 - b. Есть известная зона неопределенности

Устойчивость ИСД

Устойчивый ИСД формируется у человека с устойчивыми личностными чертами. ИСД как проявление особенностей функционирования человека может быть относительно устойчив на достаточно длительных отрезках онтогенеза в зависимости от сохранения устойчивости свойств индивидуальности, составляющих ядро ИСД.

Изменчивость ИСД

Типичный ИСД конкретного человека существует в виде предпочитаемых форм занятий, активности, инвариантных способов самоорганизации деятельности.

Толочек. ИСД – целостная система психологических средств наилучшего уравнивания своей индивидуальности с условиями и требованиями деятельности.

Состав: самые характерные, используемые действия, приемы, а также отвергаемые, неудобные, некомфортные.

Стиль изменчив в процессе приспособления субъекта к требованиям деятельности, среде ее протекания, к особенностям партнеров по деятельности, но существуют и универсальные формы стиля, как устойчиво повторяющиеся формы адаптации субъекта к разным условиям среды, деятельности.

ИСД – гибкая, вариативно-изменчивая функциональная система, имеющая определенные качественно-количественные границы (удобных и неудобных способов, режимов работы; эффективных и неэффективных приемов деятельности).

Степень осознанности ИСД

Сознательные механизмы ИСД: рефлексия, саморефлексия, саморегуляция активности, выбор способов деятельности.

Бессознательные механизмы ИСД: формирование навыков, эмоциональное переживание удобства, предпочтения, легкости, сопровождающих процесс деятельности; или наоборот – трудности, дискомфорта.

Методы исследования ИСД:

- наблюдение и фиксация профессионального поведения и его результатов
- тесты
- анализ продуктов труда
- беседа, интервью
- субъективное шкалирование
- экспертные оценки

Профпригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им эффективного труда.

Компоненты профпригодности:

Г – гражданские качества, готовность к труду, общая работоспособность.

О – отношение к труду, склонности, интересы, мотивация

Д – дееспособность (состояние здоровья)

Е – способности: единичные (глазомер, музыкальный слух) и общие

Н – навыки, умения и знания.

В зависимости от профессии значимость компонентов может варьироваться.

Степени профпригодности: годен, условно годен, непригоден.

Возможны различные степени профессиональной пригодности. По мнению Климова:

- *Непригодность* к данной профессии (временная; практически непреодолимой). О непригодности говорят и когда отклонения в здоровье несовместимы с данной профессией. Ограничения могут иметь *психологический* и *педагогический* характер.
- *Годность* к той или иной профессии характеризуется отсутствием противопоказаний к занятиям данной профессией. Обозначает

определенную вероятность, что человек станет специалистом в данной области после прохождения

- *Соответствие* человека данной области характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств, которые годны для данной профессии или группы профессий.
- *Призвание* человека в данной области эта степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о свойствах, которыми человека выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Таким образом, можно сказать, что абсолютной профпригодности может и не быть, т.к. все люди разные и одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям.

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

В задачи профессиональной консультации включается:

- Профессиональный подбор: предоставление рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности, соответствующих его психологическим, физиологическим особенностям
- Психологическая поддержка: направлена на повышение конкурентоспособности личности на рынке труда, на помощь в процессе реализации профессиональной карьеры, предупреждение негативных вариантов и тенденций развития личности. Основные направления психологической поддержки:

- Психологическая профилактика: содействие полноценному развитию личности
- Психологическое консультирование: оказание помощи личности в самопознании, самооценке, адаптации в жизненных ситуациях, в преодолении кризисов личностного развития, в достижении эмоциональной устойчивости
- Психологическая коррекция: активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в психологическом и личностном развитии гармонизацию личности и межличностных отношений.
- Информирование клиента о необходимых ему сведениях (о мире профессий, ситуации на рынке труда)
- Профессиональная психодиагностика
- Формирование эффективных способов поведения при решении задач выбора профессии или профессиональной перероориентации

Методы психологической поддержки:

- Психологическое просвещение
- Психологическое и психотерапевтическое консультирование
- Психологическая диагностика
- Психологический тренинг и психологическая коррекции

Методы, используемые в карьерном консультировании оптантов:

- Методы установления, поддержания и прекращения контакта
- Методы информирования клиента о необходимой ему информации (о профессиях, состоянии рынка труда и т.д.)
- Методы диагностики склонностей, эмоциональных предпочтений, мотивационных ожиданий, ценностных ориентаций, познавательных способностей, особенностей темперамента, характера, личностных качеств, эмоциональной регуляции
- Психобиографические методы

- Каузометрия
- Беседа
- Анкетирование

Этапы разработки системы психологического прогноза успешности деятельности работников (Джамгаров)

1. психологическое изучение профессиональной деятельности, направленное на построение психограммы успешного работника (включающей перечень желательных ПВК, возможных медицинских и психологических противопоказаний)
2. подбор существующих или разработка новых специализированных методов психодиагностики для каждого ПВК из намеченного перечня.
3. разработка количественных критериев оценки ПВК у обследуемых с помощью каждого психологического теста.
4. разработка правил преобразования исходной информации при тестировании по частным методикам в интегральную диагностическую оценку успешности испытуемого (по психологическому тестированию)
5. определение показателей пригодности разработанной системы психологического прогнозирования успешности деятельности (надежности, валидности, достоверности)

Это можно рассказать на примере опытов Мюнстерберга с телефонистками.

- 1) исследование трудовой деятельности телефонистки → выделены 6 ПВК
- 2) методы оценки выраженности каждого ПВК
- 3) тестовое обследование группы испытуемых (30 девушек), количественные оценки их успешности → ранговые оценки
- 4) средний ранг как среднее арифметическое рангов по всем ПВК
- 5) сопоставил свои расчеты с мнением менеджеров (с оценкой реальной работы) – оценка валидности тестов.

Требования к методам:

- валидность – мера соответствия тестовых оценок представлениям о сущности психических свойств субъекта и их роли в той или иной деятельности.

- Концептуальная: на основе теоретического понимания психологической природы оцениваемого свойства
 - Содержательная: анализ соответствия состава и содержания теста характеру индивидуальных особенностей на основе экспертных оценок
 - Эмпирическая (внешняя критериальная): мера совпадения успешности обследуемых лиц по тесту и по внешнему критерию
- Надежность – в какой мере результаты тестовых данных устойчивы по отношению к влиянию факторов внутрииндивидуальной изменчивости оцениваемых свойств и случайных помех.
 - Достоверность – устойчивость результатов теста к влиянию мотивационных искажений.
 - Дифференцированность тестовых методик: если применяется батарея тестов, не надо дублировать измерение одного и того же признака, тесты должны дополнять друг друга.
 - Экономичность: финансовые затраты на проведение психодиагностических процедур.

Шмелев пишет:

Психолог-практик при работе с проблемой подбора и оценки персонала должен уметь и знать (чем выше квалификация, тем больше может):

- назначение существующих тестов, область их применения, показатели их валидности, надежности и др.
- ситуацию адаптации теста, когда надо еще и тестовые нормы построить
- конструировать новый тест, чтобы померить особые ПВК.

Типы тестов:

1. стандартизованные – указаны нормативные значения показателей
2. индивидуальные и групповые
3. поведенческие – выполнение двигательной, перцептивной задачи, функциональной пробы
4. вербальные тесты-опросники

5. критериально-ориентированные – заданы граничные значения скорости работы или качества.

Способы оценки профессиональной эффективности работников:

- оценка результатов трудовой деятельности, когда продуктивность и качество легко сопоставимы (частота брака, количество обслуженных номеров телефонисткой и пр.)
- оценка уровня владения профессиональными знаниями (критериально-ориентированные тесты)
- оценка уровня выполнения типовых задач, владения профессиональными умениями
- экспертная оценка успешности деятельности работника
- оценка мотивации труда, показатели здоровья, трудовой дисциплины.

Семинарское занятие 8

Цель – раскрыть сущность понятий «эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности» и «псевдостиль», методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности; профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект», структура субъектных факторов профпригодности. Психология профессионального самоопределения. Профориентация как комплексная социальная проблема. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров в организациях. Проблема стабилизации кадрового состава организации, анализ причин чрезмерной текучести кадров.

Вопросы для обсуждения

1. Какие уровни выделяет В.С. Мерлин в его концепции интегральной индивидуальности? Как соотносится индивидуальный стиль деятельности (ИСД) и уровни интегральной индивидуальности?

2. В какой мере устойчив и изменчив индивидуальный стиль трудовой деятельности? Всегда ли ИСД способствует эффективности труда?
3. Можно ли направленно формировать ИСД? Какие параметры труда способствуют (препятствуют) формированию и проявлению индивидуального стиля?
4. Дайте определение понятий: общие и профессиональные способности, интересы, склонности, профессиональная пригодность.
5. Что такое относительная и абсолютная профпригодность? В какой мере профессиональные способности могут быть развиты, сформированы, какова роль природной детерминации способностей?
6. Можно ли направленно развивать, формировать профессиональные интересы, склонности?
7. Какие факторы обычно влияют на выбор профессии?

Самостоятельные задания:

- а) предложите свой вариант игры (при групповой или индивидуальной работе) как средства активизации позиции оптанта в профессиональном самоопределении;
- б) подготовьте проект оценки профессиональной успешности для конкретного вида труда;
- в) разработайте предварительный проект системы прогнозирования профессиональной пригодности для конкретной профессии с выделением желательных ПВК и возможных противопоказаний.

Контрольные вопросы

1. Методы оценки профессиональной успешности. Метод экспертных оценок в психологии труда?
2. Психология профессиональной и социальной адаптации новых работников в организации. Психологическое обеспечение нововведений в организациях?
3. Индивидуальный стиль трудовой деятельности (ИСД) и интегральная индивидуальность; устойчивость и изменчивость ИСД; ИСД и

эффективность труда?

4. Понятие профессиональной пригодности: относительная и абсолютная профпригодность; профпригодность как системная категория; объектные и субъектные факторы профпригодности. Пути оптимизации степени соответствия человека и требований профессии?
5. Психологические аспекты профориентации молодежи и реориентации людей, вынужденных сменить работу?

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Цели, задачи и методы психологической профконсультации.
2. Психологические аспекты аттестации кадров.
3. Способы, методы оценки профессиональной успешности. Этапы разработки системы психологического прогнозирования профессиональной успешности.
4. Измерение степени валидности, надежности методов прогнозирования профессиональной пригодности (успешности).
5. Задачи психологов в центрах оценки персонала.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Учеб. пособие. Рек УМО ун-тов России / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. - 3-е изд. – М: Академический проект: Мир, 2005.
2. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами: Учеб.-метод. пособие / Ю.М. Забродин. – М: Минстатинформ: Кно-Рус, 2002. – 360 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003.
4. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
5. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 2000.

Дополнительная:

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
2. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности // Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. С.20–227.
3. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. – М: Тривола, 1994.
4. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 2001.
9. Мюнстерберг Г. Основы психотехники: В 4 ч. СПб.: Алетейя, 1996. Ч. 3. С.5-78.

Тема 9. Психология профессиональной работоспособности

Вводные понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная), «функциональное состояние человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики функциональных состояний в труде. Психология труда и эргономическая психофизиология. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и его внутренними ресурсами. Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность

человека в труде: системы жизнеобеспечения; активации; системы, обеспечивающие операционально-техническое выполнение трудовых функций; системы мотивационной регуляции деятельности.

Виды функциональных состояний, их динамика в труде. Острые и хронические состояния. Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние вработывания, оптимальная работоспособность, утомление, «конечный порыв», переутомление, психическое пресыщение, поглощенность процессом труда («поток»), стресс. Усталость как субъективное переживание состояния утомления. Психогенная усталость. Экстремальные состояния в труде; адаптация и дезадаптация, посттравматические состояния; копинг-поведение (поведение, способствующее конструктивному преодолению стресса). Современные информационные технологии и информационный стресс. Виды монотонии (сенсорная и моторная), объективные критерии монотонности труда, гиподинамия, сенсорная депривация; психологические способы преодоления монотонности труда. Классификация видов труда по тяжести.

Психологические методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

Принципы и методы диагностики функциональных состояний человека в труде. Значение психологического (а также эргономического) анализа профессиональной деятельности в выявлении причин и симптомов снижения работоспособности. Методы диагностики состояний: физиологические, поведенческие, психометрические, самооценка и субъективное шкалирование функциональных состояний.

Проблема функциональных состояний - одна из наиболее запутанных в психологических исследованиях человеческой деятельности. Ю.М. Забродин отмечает: "Функциональное состояние перестает быть просто фоном, но становится существенной особенностью динамики реально наблюдаемых характеристик поведения и деятельности. Основная трудность здесь состоит в том, что при анализе профессиональной деятельности мы рассматриваем,

главным образом, стационарные оценки параметров того или иного психического процесса, а их изменение в разные моменты времени связываем с изменением функционального состояния человека".

Выделяется две основные группы психических функциональных состояний: 1) стресс (напряженность); и 2) утомление. При этом существуют разные уровни факторов, определяющих функциональные состояния работника: физиологические факторы и психологические факторы.

Теоретический аспект проблемы функциональных состояний связан с уточнением вопроса о том, что вообще считать психическим функциональным состоянием? Ю.М. Забродин пишет в этой связи: "...в природе самого функционального состояния заключена и динамика и стабильность. Именно в понятии состояния мы пытаемся связать два важнейших момента психического: устойчивость и изменчивость". При этом традиционно под "состоянием" понимают только "стабильность". Таким образом, при экспериментальном исследовании функциональных состояний важны: временная динамика состояний и структурное описание самого состояния.

Проблема структуры функциональных состояний связана с пониманием того, что само состояние - это "фиксация некоторых событий", зафиксированный "временной срез" значений системы, отображение ее структуры в каждый данный момент (интервал) времени". При этом сразу же обнаруживается трудность, выражающаяся в том, что "под таким отображением мы понимаем не просто "временной срез"... но в действительности временной инвариант, т.е. такое отображение, при котором структура взаимосвязей остается зафиксированной, неизменной в течение произвольно выбранного промежутка времени (произвольного интервала)"

"Поэтому важно избежать ошибок, выбирать эти временные интервалы так, чтобы не нарушать пространственно-временной целостности интересующей нас системы, - пишет Ю.М. Забродин. - Так при изучении "состояния" того или иного психического процесса необходимо, чтобы он полностью "уложился" в анализируемый временной интервал. Понятно, что множество найденных таким

образом интервалов в первом приближении определяют множество возможных состояний изучаемой системы".

При этом "каждый субъект потенциально может находиться в одном из множества различных состояний" - этим и определяется "пространство функциональных психических состояний". Функциональные состояния психической системы человека - оператора интересны постольку, поскольку они изменяются. Проявление изменений функционального состояния выражается в ритмах (как регулярных изменениях системы), и в нерегулярных (чаще всего, навязанных) изменениях системы.

В психологическом плане "состояния всегда реально рассматривать как реакции на внешние или внутренние возмущения, которые изменяют характеристики психической системы и организма в целом".

Как считает Ю.М. Забродин, "проблема функционального (психического) состояния оказывается теснейшим образом связанной с психологическим проектированием профессиональной деятельности, особенно в той его (психологического проекта) части, которая относится к профессиональной подготовке и функционированию субъекта".

При психологическом проектировании деятельности следует различать:

"состояние профессиональной пригодности человека" (здесь обычно оцениваются потенциальные уровни формирования и сформированности ПВК);

"состояние профессиональной готовности субъекта труда" (здесь подразумевается, что система ПВК уже "готова" действовать эффективно в данный момент времени, в данном месте, при решении данных задач").

"Формирование профготовности отличается от задач отбора и распределения людей. При проектировании деятельности реализуется проблема психологического управления в двух типах: 1) Когда мы готовим людей к деятельности, мы, управляя ими в индивидуальном процессе обучения, формируем профессиональные способности, строим систему нужных ПВК, а затем - приводим их "в действие"; 2) Когда мы выбираем и распределяем людей,

то делаем то же самое по отношению к контингенту, к множеству претендентов на рабочее место".

Особый интерес представляет проблема управления функциональным состоянием работника. Проблема регуляции психическим состоянием работника возникла как реакция на участвовавшие сбои в работе (из-за утомления, неправильного режима труда и т.п.). Л.Г. Дикая и Л.П. Примак выделяют следующие основные методы регуляции психическими состояниями:

- рефлексологический метод (воздействие на биологически активные рефлексогенные зоны и точки с помощью: токов, иглоукалывания, лазерными технологиями);
- воздействие через музыку (цветомузыку) - одно время на крупных предприятиях была мода на комнаты психологической разгрузки (КПР), где активно использовались релаксационные занятия с успокаивающей музыкой;
- регуляция поведения психофармакологическими средствами. Считается, что это один из старых способов. Он применяется для стимуляции работоспособности. К сожалению, обнаружилось множество проблем: не все люди одинаково переносят такие препараты; быстро вырабатывается "зависимость" от препаратов. Со временем также снижается эффективность действия стимулирующих препаратов; методы постгипнотического, аутогипнотического внушения и метод моделирования особых суггестивных состояний человека (ОССП). Эти методы используются для мобилизации резервов человеческой психики (лишь в особых случаях). Основные недостатки метода: перевод оператора в состояние постгипнотического внушения реально прерывает его деятельность, нарушает ее целостность; кроме того, сроки такого воздействия достаточно непредсказуемы и сильно зависят от особенностей конкретных людей;
- различные релаксационные упражнения (изменение рабочих поз, упражнения на расслабления и т.п.).

Функциональное состояние— это тот комплекс свойств и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности. ФС существует только в контексте деятельности, которую реализует человек.

ФС – это относительно устойчивая, актуализированная в данный момент структура ресурсов, необходимых для решения задачи.

Виды ФС:

По допустимости:

Разрешенные или допустимые (например, утомление)

Запрещенные или недопустимые (например, переутомление)

По степени развития недопустимости:

- нормальные – не то же самое, что допустимые. Например, утомление – это уже не нормально, но еще допустимо (если работа важная, очень срочная и никто другой с ней не справится).

- пограничные

- патологические

По степени мобилизации:

- адекватной мобилизации

- динамическое рассогласование

По степени активности субъекта:

- интенсивные (например, реакция тревоги разных степеней)

- экстенсивные.

Монотония - 2 вида:

- двигательные (при однообразных способах решения двигательных задач)

- сенсорные (то же самое, но при работе с информацией. Например, постоянный пересчет цифр).

Стресс – результат дисбаланса между наличными внутренними ресурсами работающего человека и требованиями внешней среды (они проявляются в конкретной трудовой ситуации).

Утомление - развивается при расходовании энергии в результате деятельности.

Зависит в первую очередь от длительности нагрузки. Является сигналом о необходимости восполнения энергетических ресурсов.

Есть много классификаций утомления.

Прежде всего, утомление разделяют по уровню локализации:

- Мышечное
- Умственное
- Сенсорное

Выделяют 2 стадии утомления:

- Острое - наблюдается общая вялость, забывчивость, тяжесть в конечностях.
- Хроническое утомление – забывчивость становится периодической, усиливается потоотделение, возникают проблемы с сердцебиением. По сути, вторая стадия – это есть начало переутомления. Переутомление отличается тем, что все вышеописанное приобретает хроническую форму. Соответственно, с ним сложнее бороться.

Понятно, что утомление является еще допустимым ФС (человек еще способен выполнять свои обязанности), а переутомление – уже нет.

Психическое напряжение

Работоспособность – физиологическое состояние организма, его обеспеченность энергией. Может реализовываться в конкретных результатах деятельности.

На работоспособность негативно воздействуют: утомление, пересыщение, монотония.

Стадии работоспособности:

- вработывание = от 15 мин до 1 часа
- мобилизация – до начала работы
- первичная реакция – снижение всех показателей
- гиперкомпенсация – привыкание к обстановке, условиям деятельности, поиск оптимального уровня напряжения, перестройка психики на рабочий ритм → постепенный рост продуктивности деятельности. При этом возможны колебания производительности труда.
- оптимальная работоспособность = в среднем 5 часов
- стабилизация показателей (производительность труда высокая и устойчивая). Отсутствие ошибок. Еще нет признаков утомления. Работа сопровождается положительными эмоциями.

- снижение работоспособности (они же иногда называются стадиями утомления)
- субкомпенсация (полная компенсация) – появляются первые признаки утомления, которые еще преодолеваются организмом. Используются менее адекватные механизмы, привлекаются дополнительные ресурсы. Продуктивность деятельности все еще высока.
- декомпенсация (неустойчивая компенсация) – появляется мотивация прекращения работы, возникают вегетативные нарушения, снижается качество работы (появляются ошибки). Нужен особый контроль и внимание со стороны начальника.
- стадия срыва – быстро нарастает утомление, резко падает работоспособность и продуктивность деятельности. На этой стадии количество ошибок максимально, появляются отказы от работы. Дальнейшая работа нецелесообразна, нужно прекратить деятельность, пока не наступило полное истощение организма..
- конечный прорыв (за 20-30 минут до окончания деятельности) – мобилизация дополнительных резервов. Возрастает продуктивность деятельности.

Уровень работоспособности зависит от:

- индивидуальных особенностей – психологические особенности, состояние здоровья и др.
- отношений в коллективе, наличия положительного отношения, поддержки со стороны сотрудников и начальства.
- вида деятельности.
- условий деятельности (оборудование рабочего места)
- полноценности отдыха, режима питания и др.

Пути оптимизации работоспособности – через воздействие на факторы, от которых зависит уровень работоспособности.

Дееспособность (или трудоспособность)– состояние психики человека, позволяющее ему реализовывать работоспособность.

Способы коррекции неблагоприятных функциональных состояний субъекта труда.

Оптимизация ФС.

Понятно, что она необходима т.к. неоптимальные ФС негативно влияют на уровень продуктивности деятельности, на качество продукции и др.

- варьирование видов деятельности (чтобы не возникало монотонии). Возможно также обучить персонал коротким упражнениям.

- изменение структуры трудовой деятельности – это косвенный путь влияния на человека. Пример: рассадить сотрудников по разным помещениям, создать таким образом индивидуальное пространство для работы.

Предложение чего-либо именно самому человеку. Сюда входят внешние и внутренние средства. К внешним относятся:

Оптимизация режима питания. Например: организовать столовую для сотрудников; заказать для них обеды; составить нормальный график перерывов на обед.

- Библиотерапия (Бехтерев) Пример: организовать библиотеку для сотрудников; рекомендовать им для прочтения интересные книги; проводить встречи после работы для обсуждения прочитанного.
- Метод суггестивного воздействия.
- Формакотерапия.

Внутренние средства – их только 2 вида:

Спонтанно сформированные

Специально изученные

Методы диагностики функциональных состояний субъекта труда.

Методы диагностики ФС.

ФС - сложная системная реакция. Проявляется на 3 разных уровнях. Проявления ФС оцениваются соответственно:

физиологический уровень

оценка поведения

оценка вегетативных реакций

электрофизиологический.

психофизиологический

Минусы при диагностике ФС на этом уровне:

неоднозначность связи физических характеристик состояния и состояния человека

сложность используемой аппаратуры (для измерения ЧСС, КГР, ЭЭГ, АД нужны приборы)

психологический

когнитивно-эмоциональный компонент - оцениваются объективными тестами.

рефлективный компонент (субъективная оценка состояния)

Методики психологической диагностики ФС:

психометрические методики

Например, таблицы Шульце. Главные показатели: успешность и скорость выполнения.

Метод наблюдения за процессом деятельности.

Анализируется: производительность, скорость, ошибки (их наличие и характер), мимика, пантомимика, речь (лингвистика, паралингвистика, экстралингвистика, тон, тремор, содержание).

Методы субъективной оценки (опросники + интервью + субъективное шкалирование для более тонкой оценки).

Основные принципы: тест должен быть подобран под предполагаемое ФС; должны быть параллельные формы теста; краткость опросника.

поведенческий

анализ продуктивности или производительности

анализ продуктов деятельности

анализ ошибок

стандартизированное наблюдение

хронометрический анализ деятельности, анализ пооперационного состава решения задач во времени

анализ речевого поведения, которое сопровождает деятельность

анализ группового поведения и взаимодействия

Стратегии анализа данных:

Проявление состояния – не есть само состояние. Для правильной оценки соответствующего состояния существуют стандартные интерпретации данных в зависимости от числа решенных задач.

Семинарское занятие 9

Цель – раскрыть понятия «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная), «функциональное состояние человека в трудовой деятельности». Виды функциональных состояний, их динамика в труде. Принципы и методы диагностики функциональных состояний человека в труде.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятий: «функциональное состояние человека в труде», «работоспособность (актуальная и потенциальная)», «трудоспособность», «утомление», «переутомление», «усталость».
2. Какие задачи практики предполагают изучение и оценку функциональных состояний субъекта труда? Какие существуют методы диагностики функциональных состояний?
3. Назовите типичные стадии динамики работоспособности в течение рабочей смены. Как изменяются психические процессы, функции сознания, мотивация субъекта труда при утомлении?
4. Перечислите виды неблагоприятных функциональных состояний субъекта труда. Приведите примеры неблагоприятных функциональных состояний в работе психолога.
5. Каковы причины развития профессионального стресса и утомления? Что такое «эмоциональное выгорание»? Каковы стратегии поведения, успешно

преодолевающего стресс (копинг-стратегии)? Приведите примеры такого рода стратегий в работе врача, педагога, пожарного, психолога.

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

7. Перечислите методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.

Самостоятельное задание: соберите сведения (на основе интервью конкретного профессионала по своему выбору) о причинах снижения работоспособности к концу рабочего дня, о субъективных переживаниях усталости, о поведенческих проявлениях утомления. Какими методами можно было бы оценить динамику функционального состояния данного работника? Как можно было бы повысить его работоспособность?

Вопросы для обсуждения

1. Технологии центров оценки персонала и традиционные способы прогнозирования профессиональной эффективности.
2. Понятия: «трудоспособность», «работоспособность», «функциональное состояние», «усталость», «утомление», «переутомление», «стресс», «монотония».
3. Механизмы развития состояний монотонии и пресыщения при разных видах деятельности.
4. Типичные стадии в динамике работоспособности субъекта труда в течение рабочей смены. Кривая работы. Продуктивность труда и работоспособность.
5. Типичные объектные и субъектные факторы, влияющие на уровень работоспособности человека в труде. Пути оптимизации работоспособности.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Проблема профессионализации личности в отечественной психологии.
2. Проблема профессиональной деформации личности.
3. Феномен психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии: сущность, причины возникновения.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М.: ИПК ГС, 2002.
2. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда. Учеб. пособие. – СПб, 2000. – 298 с.
3. Бодров В.А, Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2003.
4. Бодров В.А. Информационный стресс: Учеб. пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2000.
5. Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 2. С. 53–61.
6. Буякас Т.М., Любимова Г.Ю., Михеев В.А., Родина О.Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии. 1997. № 3. С. 81–94.

Дополнительная:

1. Мюнстерберг Г. Основы психотехники: В 4 ч. СПб.: Алетейя, 1996. Ч. 3. С.5-78.
2. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917–1957). М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997.
3. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования// Психологический журнал. 2001. № 1. С.90–101.
4. Петров В.Л. Психологическое проблемы профессиональной переориентации

взрослых // Психологический журнал. 1993. № 3. С.79–89.

5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. СПб.: Речь, 2001.

6. Пряжников Н.С. Карточное профконсультирование подростков: возможности и проблемы // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1994. № 3. С.37–44.

7. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу: «Психология труда и инженерная психология». – Москва-Воронеж: Институт практической психологии, 1997.

8. Психические состояния / Сост и общая редакция Л.В. Куликова. – СПб: Питер, 2001. – 512 с. (хрестоматия).

Тема 10. Психологические аспекты социально-трудовой реадaptации больных и инвалидов.

Работоспособность личности как один из критериев психического здоровья. Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и как средство пополнения трудовых ресурсов страны. Психология трудотерапии как способа восстановления нарушенных психических функций при ранениях верхних конечностей.

Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Типичные нарушения работоспособности при выраженных акцентуациях личности. Характеристики трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.

Инвалиды – люди с хроническими дефектами трудоспособности. Является ли человек инвалидом или нет, устанавливается врачами в процессе врачебно-трудовой экспертизы. Группы инвалидности:

Первая группа: человек не способен даже к труду по самообслуживанию.

Вторая группа: человек имеет серьезное заболевание, но способен передвигаться, выполнять несложные трудовые действия, но не способен к профессиональному труду.

Третья группа: заболевание затрагивают частные функции организма, не снижающие общую трудоспособность.

Прочие: профессиональные заболевания.

Инвалиды – 10% от общей численности населения.

Наиболее часто встречающиеся причины инвалидности:

Болезни сердечно-сосудистой системы

Злокачественные образования

Несчастные случаи

Психические расстройства

Туберкулез

Социальная поддержка инвалидов:

Службы медико-социальной экспертизы: диагностика. Необходимы ещё и программы по преодолению дефектов и реабилитации.

Учебные заведения, осуществляющие профессиональное обучение инвалидов.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов...»; приложение об индивидуальной программе реабилитации инвалидов. Направления реабилитации в индивидуальной программе:

Медицинская реабилитация (изготовление протезов, ЛФК, массаж, трудо- и психотерапия)

Социальная реабилитация (социально-бытовая адаптация психологическая помощь и психологическое консультирование инвалида и его семье)

Профессиональная реабилитация (профориентация, обучение и переобучение)

Профессиографические исследования инвалидов.

Конечная цель составления таких профессиограмм заключалась в получении характеристики требований профессии к здоровым работникам с указанием физических или психических недостатков, исключающих возможность выполнения трудовых функций.

Профессиональная аутоориентация. Профессиональная аутоориентация – это стихийно сложившиеся варианты выбора профессии инвалидами, т.е. это частота встречаемости инвалидов с той или иной патологией в профессиях и в целом по разным отраслям производства.

Вигдорчик – Ленинградский ин-т профессиональных заболеваний. Концепция профессионального компенсаторного приспособления.

В годы ВОВ наиболее эффективным способом восстановления двигательных функций оказалась трудотерапия (в этой области работали Геллерштейн, Леонтьев А.Н., Запорожец, С.Я. Рубинштейн и др.)

Восстановительный процесс и способы приспособления зависят от поставленной перед человеком задачи и потребности в ее разрешении. Основой восстановления психической функции является ее функционирование. При возникновении целевой установки формируется двигательная установка, что повышает мышечный тонус еще до начала выполнения действия.

Двигательный аппарат объединяет функции восприятия и осуществления действия. Благодаря восприятию устанавливаются препятствия на пути к разрешению задачи и производится коррекция движений (по принципу рефлекторного кольца Бернштейна)

Целевое действие отличается от нецелевого тем, что человеку заранее в форме образа дан результат работы. Восприятие и оценка разницы между наличным результатом и требуемым конечным мобилизует дополнительное волевое усилие субъекта, создает мотив для устранения этой разницы. Т.о. по принципу сенсорных коррекций и строится движение.

Принцип сенсорных коррекций и «закон эффекта» или закон обратной связи (сведения о достигнутых результатах в предыдущих упражнениях ускоряют процесс образования навыка) объясняют эффективность трудотерапии по

сравнению с использованием движений, в которых цель аморфна, беспредметна (например, ЛФК).

Роль психолога в трудотерапии состоит в:

Специальном подборе трудовых действий

Специальном подборе инструментария

Построении индивидуализированной программы терапии с целью предупреждения неэффективных компенсаций

Оценке процесса восстановления

Психологической консультации по выбору или смене профессии с учетом дефекта

Трудовые действия и инструментарий подбираются с учетом характера повреждения. В ходе восстановительного процесса действия усложняются с целью формирования наиболее благоприятных для восстановления движений.

Орудие труда создает принудительную рабочую позицию и диктует необходимость определенных движений. Логика конструкции инструмента определяет структуру трудового процесса. Через это можно воздействовать на восстановительный процесс.

Эффективность трудотерапии в годы ВОВ была около 80 %

Сейчас используется гораздо меньше. Реабилитация военнослужащих в основном направлена на нормализацию эмоциональной, мотивационной сферы личности.

Используются методы психотерапии, техники ауторелаксации, методы снятия симптомов ПТСР

Работоспособность как один из критериев психического здоровья. Способность к труду при аномалиях развития личности.

Мясищев. Группы нарушений трудоспособности, требующие особых коррекционных воздействий:

Органические поражения мозга. Пример: олигофрения. Трудоспособность ограничивается дефектом познавательной сферы, границами обобщений, ограниченностью интеллектуальных операций.

Психопатии, невропатии.

Дефекты органов чувств (слепота, глухота, их сочетания – слухота).

Трудоспособность ограничивается в разной степени в зависимости от возраста возникновения дефекта.

Социальная и педагогическая запущенность. Трудоспособность таких детей обусловлена несформированностью положительного отношения к труду, отсутствием общетрудовых навыков, непосредственным способом удовлетворения потребностей. Вспомним Макаренко, ведь он доказал, что это можно скорректировать.

Трудотерапия при психопатологии.

«Труд как фактор развития и восстановления» (Геллерштейн). Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных:

Профессиональная реадaptация: возврат к прежней профессии, когда коллеги «дефект не замечают».

Производственная реадaptация: возврат к труду, но при снижении квалификации.

Специализированно-производственная реадaptация.

Лечебно-производственная реадaptация.

Внутрисемейная реадaptация: выполнение домашних обязанностей.

Внутрибольничная реадaptация: при глубоких дефектах психики.

Терапия занятостью – с 1930-х гг. Почему трудотерапия помогает? Геллерштейн: важные признаки трудотерапии, влияющие на восстановление активности больных:

Соответствие человеческим потребностям

Целевой характер деятельности

Мощное воздействие упражнения

Мобилизация активности, внимания и т.д.

Необходимость приложения усилия, напряжения

Широкие возможности компенсации

Преодоление трудностей и препятствий, возможность регулирования их дозировки

Включение в жизненно полезный ритм

Результативность, предпосылки организации обратной связи

Благодатное поле для отвлечения, переключения, смены установки

Рождение положительных эмоций – чувства удовлетворения, полноценности и др.

Коллективный характер труда.

Трудотерапия:

Абсолютно противопоказана: острые болезненные состояния, патология сознания, кататония и проч.

Временно противопоказана: активное медикаментозное лечение, выраженные депрессивные и астенические состояния; негативизм к труду.

При трудотерапии надо ориентироваться на доступные больному виды труда и его ЗБР. Для этого используется особая модификация профессиографии (Геллерштейн). Принципы использования трудотерапии:

Труд больных должен быть результативным и больной должен видеть результаты своей деятельности.

Трудотерапия при конкретных видах психопатологии:

Галлюцинаторный синдром. Активное включение больных в труд → ослабевание галлюцинаций. Но: труд должен быть напряженным. Активным, мало поддающимся автоматизации. Механизм лечебного действия труда: подавление патологической доминанты + создание новой трудовой доминанты. Больные страдают не столько от самих галлюцинаций, сколько от поглощенности психики этими переживаниями; этот самый активный труд уменьшает такую поглощенность, наполняя психическую жизнь больного новым здоровым содержанием.

Депрессивные состояния. Больным важно отвлечься от тягостных переживаний, дать надежду на выздоровление, создать доминанту для отвлечения от тревожных мыслей. Труд должен быть исключительно индивидуальным, позволяющим оценивать продуктивность и чередовать различные формы работы. Эта работа должна опираться на привычные навыки, важно показать больному его полноценность, пригодность к осмысленной, полезной деятельности.

Двигательная заторможенность. Партнером по работе может быть лишь больной, незначительно превосходящий по активности, либо инструктор по труду. Метод рабочих проб: инструктор некоторое время работает с больным на спаренной работе, выделяет свойственный больному ритм, темп движений, стиль его работы, характерные недостатки и др.

Олигофрения. Если у этих больных есть интерес к труду, то они ничем не отличаются от здоровых (по экспериментальным данным). По собственному опыту: у умственно отсталых (болезнь Дауна) хорошо развита моторная память и исполнительность (они очень старательные); кроме того, они очень эмоциональны и эмпатийны. Вывод: умственно отсталые могут работать в качестве младшего медперсонала.

Семинарское занятие 10

Цель – раскрыть понятия «работоспособность личности как один из критериев психического здоровья»; «психология трудотерапии как способа восстановления нарушенных психических функций при ранениях верхних конечностей»; «уровни социально-трудовой реадaptации психически больных».

Контрольные вопросы

1. Каковы цели социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов?
2. Каковы уровни социально-трудовой реадaptации психически больных?
3. Почему труд может служить лечебным средством при психических заболеваниях?
4. Как подбирать виды труда для трудотерапии?
5. Каковы принципы трудотерапии в процессе восстановления двигательных функций при ранениях конечностей?

Вопросы для обсуждения

1. Назовите виды психологической реабилитации.
2. На каких принципах основывается социально – трудовая реабилитация.
3. Какие типы психологической дезадаптации формируются при отсутствии правильных реабилитационных мероприятий.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Психологические особенности людей страдающих хроническими заболеваниями.
2. Современные программы психологической реабилитации инвалидов.
3. Труд как лечебное средство при восстановлении нарушенных психических функций при ранениях, а также при психических заболеваниях.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2000.
2. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 3. С.4–22.
3. Леонова А.Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2003.
4. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М: Академия; Высшая школа, 2001.
5. Стрелков Ю.К. Психологическое содержание профессионального труда. М.: РПО, 2002.

6. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. Спб.: Питер, 2001.

Дополнительная:

1. Буякас Т.М., Любимова Г.Ю., Михеев В.А., Родина О.Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии. 1997. № 3.С. 81–94.
2. Геллерштейн С.Г., Цфасман И.Л. Принципы и методы трудовой терапии психически больных. М.: Медицина, 1997.

Тема 11. Психология группового субъекта труда

Психология труда, организационная психология, психология управления, экономическая психология и современный менеджмент. Психология в организационном проектировании видов работ (трудовых постов для индивидуальной и групповой работы). Психология совместной трудовой деятельности. Диагностика совместимости при формировании производственных команд. Социально-психологический климат в трудовом коллективе, методы диагностики, способы оптимизации. Формы организации труда и трудовая мотивация. Психология труда и организационная культура. Психологическое обеспечение нововведений. Лидерство, авторитет, власть в организациях. Психология труда руководителя (менеджера, предпринимателя). Профессиональное общение, коммуникативная компетентность, ее диагностика и развитие.

Профессиональные конфликты. Типы конфликтов в производственных организациях (внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые). Типичные источники конфликтов — объектные (организационно- структурные) и субъектные. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Модели развития конфликта как процесса. Отражение конфликтной ситуации в сознании ее участников. Способы

управления разрешением конфликтной ситуации (направленные на объектные факторы или на участников конфликта). Индивидуальные стили поведения в конфликтной ситуации. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Профессиональные конфликты и смена профессии. Профессиональные конфликты и кризисы профессионального становления личности.

В реальном конфликте, теоретически разотождествить целостность конфликта по разным основаниям, это значить сделать первый шаг к управлению конфликтом. Теоретическое разотождествление позволяет нам выявить различия между функциональным, межличностным и профессиональным конфликтом. Для этого необходимо дать определение каждому из них.

Функциональный конфликт – это столкновение и открытое предъявление противоречий между функциями, взаимодействие которых, направлено на сохранение и развитие целого (структуры, организации, системы).

Функциональный конфликт является необходимым этапом в развитии целостной структуры при переходе на новый уровень развития. Поэтому предметом противоречия в функциональном конфликте являются функциональные взаимосвязи и проблемы развития целостной организации. Субъектами функционального конфликта являются лица, занимающие определенные функциональные позиции, которые не в состоянии без согласования с другими функциями решать созревающие противоречия. Границы функционального конфликта четко определены производственной сферой.

Так, например, если мы выявили, что имеем дело с функциональным конфликтом, то вполне определенно можно сказать, что управленческие решения в корректировке функциональных обязанностей и в трудовых соглашениях, являются необходимым условием для разрешения противоречий и решения проблем развития функции и организации.

Межличностный конфликт - это открытое предъявление противоречий между конкретными лицами, взаимодействие которых направлено на сохранение этических и нравственных норм, традиций, обычаев. Межличностный конфликт является показателем нарушения коммуникации и является своеобразным

требованием конфликтующих сторон соблюдать установленные социальные нормы. Предметом противоречия в межличностном конфликте являются: формы поведения, манера разговора, короче все то, что унижает достоинство человека, оскорбляет его лучшие чувства и т.п. Межличностные конфликты не имеют четко очерченных границ, так как могут проявляться в любом месте и в любое время. Субъектами межличностного конфликта могут быть практически все люди, независимо от возраста, социального статуса, образования, национальности, вероисповедания и т.д.

Если перед нами межличностный конфликт, то основным инструментом являются профилактические меры, направленные на формирование ответственности и осознания конфликтующими сторонами смысла конфликта, целей, задач и результатов последствия межличностного конфликта.

Профессиональный конфликт – это открытое предъявление противоречий между профессионалами в любой сфере деятельности, взаимодействие которых направлено на развитие теоретических моделей, выявление неполадок в социальной организации или в организме. Предметом противоречия профессионального конфликта могут быть методологические принципы, знания, технологии, в целом все то, что позволяет развиваться профессионалу и углублять профессиональные знания. Профессиональные конфликты возможны только между профессионалами, а поэтому они ограничены профессиональной сферой деятельности.

Профессиональный конфликт является необходимым условием для развития профессиональной деятельности, поэтому его регулирование возможно в научных дискуссиях, на конференциях, в статьях, в разработках технологий и т.п. Неспособность консультантов, управленцев и конфликтующих сторон различать предметы противоречий в конфликте, способствуют иррациональным действиям и эскалации конфликта, так как не понятно, какие же проблемы находятся в основании конфликта и какие противоречия могут быть разрешены.

В основе почти любого профессионального конфликта лежит проблема "трудных сотрудников". Нередко именно они и становятся эпицентром противостояния в

компании – скрытого или явного. "Трудные люди используют свое поведение главным образом потому, что оно приносит им какую-то выгоду. Например, таким способом они получают контроль над ситуацией. В большинстве случаев трудные люди обнаруживают неспособность преодолеть разницу точек зрения и действуют по схеме "проиграть/победить" в рамках коллектива" Обычно конфликты, возникающие в компаниях, относятся к одному из двух типов:

·Конфликт по обстоятельствам
·Личный конфликт

Конфликт по обстоятельствам может быть снят при устранении объективных факторов. Например, сотрудник не может закончить отчет, пока его коллега не предоставит ему необходимые данные. Он уверен, что последний откладывает выполнение своей работы до последней минуты, заставляя его таким образом работать в условиях цейтнота. Возникает непонимание. По мере его усиления эффективность работы постоянно уменьшается. Обоим сотрудникам это не нравится, но они не знают, как решить эту проблему. Здесь необходимо, чтобы руководитель проявил внимание к сотрудникам и инициировал двусторонний диалог.

Совершенно другая ситуация складывается, если в основе конфликта лежат отношения. В этом случае нет возможности механически снять обстоятельство, вокруг которого произошло столкновение интересов, и необходима длительная и методичная работа.

Нередко менеджеры поддаются искушению игнорировать конфликты во вверенной им команде, надеясь, что проблема с течением времени исчезнет сама собой. На самом же деле это ловушка. Искусственно табуируемый конфликт приобретает скрытый характер. В этом случае его спутниками становятся постоянные интриги, а ситуация может выйти из-под контроля в самый неподходящий момент. Здесь HR-директору важно выслушать все стороны конфликта, даже если одной из них является лицо, равное ему по статусу, –

например, другой топ-менеджер. Скип Калбертсон (Skip Culbertson), руководитель службы персонала компании Chevron Texaco Products, предлагает такой рецепт, опробованный им на практике: "Мы стараемся вызволить каждого сотрудника из поведенческой схемы "я – жертва". Обычно для этого проводятся встречи со всеми членами коллектива, вовлеченными в конфликт. Мы выслушиваем версии сотрудников и только после начинаем работать с их начальником".

Можно выделить три условия, при которых обычно развивается конфликт:

- Нерациональное распределение сфер ответственности
- Ограниченность ресурсов – финансы, время, пространство, материалы, оборудование и др. Соперничество за ресурсы может привести в перспективе к противостоянию между сотрудниками и даже между целыми отделами компании
- Несоответствие интересов – сотрудники могут бороться за осуществление своих индивидуальных планов и упускать из виду задачи компании. Если же таких сотрудников несколько и их интересы сталкиваются друг с другом, последствия могут быть непредсказуемы.

Перечисленные условия, однако, являются не более чем благодатной почвой для конфликта, и их нельзя путать с настоящими причинами. Ограниченные ресурсы могут стать основанием для столкновения, но причина всех конфликтов все равно остается в людях. То есть "трудные сотрудники" будут нормально работать и взаимодействовать с коллективом, пока не вступят в силу какие-нибудь внешние факторы – например, необходимость закончить в сжатые сроки работу, зависящую от нескольких человек. Иногда конфликт бывает вызван несовместимостью характеров.

Нередко приходится наблюдать трудоголиков, которые привыкли работать на пределе возможностей и не желают учитывать способности своих коллег. Такие люди на первый взгляд кажутся очень привлекательными для работодателя, но они могут разрушить коллектив, если менеджер не заметит проблему несовместимости вовремя. "Трудные сотрудники" обладают способностью существенно осложнять жизнь компании. Они могут как разобщить команду, так

и сплотить ее, настроив против себя.

Задачи, которые специалисты считают приоритетными, возникли не на пустом месте – по результатам того же опроса, около трети сотрудников увольняются из-за отношений в коллективе.

Большинство людей испытывают страх перед конфликтами и стараются их избежать всеми средствами. На самом же деле, конфликт, развивающийся в конструктивном русле, может сопутствовать и даже стать причиной эффективной работы. Также стоит помнить, что неразрешимых конфликтов не бывает.

Вероятность возникновения противостояния зависит и оттого, насколько тесно взаимодействуют сотрудники при выполнении служебных обязанностей.

Необходимость участия каждого работника в деятельности организации требует от руководителей более развитых навыков улаживания спорных ситуаций.

Основными составляющими конфликта являются:

- Вовлеченность двух или более лиц
- Несовместимость идей, действий, ожиданий и целей разных сотрудников
- Убеждение каждого участника в том, что его мнение является единственно верным.

Полное отсутствие каких бы то ни было разногласий в коллективе либо говорит о том, что все сотрудники демонстрируют стопроцентное единомыслие в отношении работы (как правило, такое возможно в давно устоявшихся коллективах профессионалов, знающих друг друга долгие годы), либо – о полном равнодушии к бизнесу (что бывает гораздо чаще).

Особенно важен данный фактор для работников творческого труда. Например, для дизайнеров разнообразие идей является необходимым условием существования. Выпуская одинаковые, предсказуемые продукты на рынок, компания быстро потеряет внимание клиентов. Но разнообразие точек зрения вовсе не подразумевает конфликта между их носителями. Открытый, готовый к диалогу сотрудник всегда выслушает мнение коллеги и постарается отнестись к нему как к одному из возможных вариантов действий. Задача руководителя – поощрять открытый обмен мнениями среди подчиненных и постоянно

напоминать им о том, что общее дело – это не способ удовлетворения собственных амбиций за счет других, а возможность реализоваться в рамках решения общих задач.

Как удерживать сотрудников от конфликтов? Создайте систему поощрений, которая будет способствовать командной работе. Соревновательная атмосфера во многом мотивирует сотрудников, но нельзя оставлять без внимания и командную работу.

Определите, требует ли конфликт вашего участия. Иногда бывает достаточно лишь внимательно выслушать, как сотрудник (или клиент) рассказывает о наболевшей проблеме и предлагает то или иное ее решение.

Внимательнее приглядитесь к "недовольным сотрудникам". Несмотря на то что их постоянные жалобы не доставляют вам удовольствия, критический взгляд таких людей часто представляет ценность для команды. Оцените сильные стороны их предложений, но не поощряйте неуместных жалоб.

Старайтесь поддерживать связь со всеми подразделениями. Ежедневный контакт с каждым подразделением может предотвратить конфликты между служащими на почве того, что кому-то недостает вашего внимания.

Равномерно распределяйте работу. Это поможет сократить или свести на нет стандартные жалобы, что некоторым сотрудникам достается больше работы и, следовательно, но, денег.

Придерживайтесь того поведения, которого ожидаете от служащих. Если вы выходите из себя в неподходящее время, не удивляйтесь, что ваши работники будут так же вести себя друг с другом.

Следите, чтобы у сотрудников всегда было достаточно работы. Если работники сосредоточены на выполнении служебных обязанностей, у них остается мало времени для конфликтов.

Как извлечь выгоду из конфликтов

При грамотном управлении "трудные сотрудники" могут перестать быть вашей головной болью. Нужно только найти к ним правильный подход.

Стили поведения в конфликте

В конфликтологии принято различать шесть стилей поведения в конфликтной ситуации, в основу классификации которых положена система Томаса – Килмена:

- конфронтация (соревнование) как стремление, активно и индивидуально действуя, добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны;
- приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради интересов другой стороны;
- уклонение, для которого характерно отсутствие как стремления к корпорации, так и тенденции к достижению собственных целей;
- конкуренция – соревновательное взаимодействие, не ориентированное на обязательный ущерб другой стороне;
- компромисс как метод взаимных уступок;
- сотрудничество, когда принимаются решения, полностью удовлетворяющие интересы обеих сторон.

Разрастающийся внутри организации конфликт можно считать сигналом того, что в коллективе возникло несоответствие. Перед менеджером появляется вопрос – что и чему перестало соответствовать: стиль руководства не соответствует уровню организованности и квалификации работников коллектива или распределение обязанностей и полномочий не соответствует специализации работников, или появляется еще какое-либо несоответствие? Другими словами,

конфликт выполняет информационную функцию – дает менеджеру сведения о необходимости анализа ситуации в коллективе и диагностики несоответствия определенных сторон деятельности всего коллектива или отдельных работников.

Семинарское занятие 11

Цель – раскрыть понятия «психология труда, организационная психология, психология управления, экономическая психология и современный менеджмент». Профессиональные конфликты. Типы конфликтов в производственных организациях (внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые). Индивидуальные стили поведения в конфликтной ситуации. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Профессиональные конфликты и смена профессии.

Контрольные вопросы

1. Каковы задачи и предмет исследования в области современного менеджмента, психологии труда, организационной психологии, психологии управления, экономической психологии?
2. Как влияет организационная культура на поведение и менталитет субъектов труда?
3. Чем психологи могут содействовать эффективности организационных, кадровых, технологических нововведений в организациях?
4. Какими методами можно оценить социально-психологический климат в трудовом коллективе, выделить лидеров и отверженных, неформальные микрогруппы?

Самостоятельное задание, выделите на основе беседы с профессионалом (по своему выбору) конфликтные ситуации, типичные для его трудовой деятельности, организации; попытайтесь наметить возможные источники конфликтов и пути их конструктивного разрешения.

Вопросы для обсуждения

1. Какие вам известны формы организации труда, типы взаимодействия в труде и формы профессионального общения?
2. Какие бывают менеджеры? В чем состоят основные психологические проблемы труда менеджера?
3. Каковы основные типы конфликтов в производственных организациях, в профессиях разного рода? Конфликты в организации — это всегда плохой симптом или нормальное явление?

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Коллективный субъект совместной управленческой деятельности.
2. Групповые нормы и ценности как регуляторы совместной трудовой деятельности.
3. Межгрупповые отношения в процессе трудовой деятельности.
4. Критерии отбора и комплектования малой рабочей группы.
5. Совместимость и срабатываемость членов трудового коллектива.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. СПб.: Речь, 2001.
2. Пряжников Н.С. Карточное профконсультирование подростков: возможности и проблемы // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2004. № 3. С.37–44.
3. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу: «Психология труда и инженерная психология». – Москва-Воронеж: Институт практической психологии, 2000
4. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 2002. № 6. С.35–44.

5. Зеличенко А.И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 4. С.33–43.
6. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2002.
7. Кабаченко Т. С. Психология управления: Учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.

Дополнительная:

1. Толочек В.А. Индивидуальный стиль – устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии. 1987. № 4. С.100–108.
2. Тютюнник В.И. Психолого-педагогические условия развития «внутренней позиции» субъекта труда в дошкольном возрасте // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1989. № 4. С.39–48.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
4. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. - Спб: Речь, 2005.

Тема 12. Психология безопасности в труде

Психология труда, инженерная психология и эргономика в изучении и профилактике происшествий. «Человеческий фактор» в происшествиях: «несчастный случай», «травма», «авария», «катастрофа». Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Мотивация и безопасность труда. Современные представления о причинах разной степени защищенности или подверженности субъекта труда происшествиям. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы

изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

Психология и безопасность жизнедеятельности. Психические процессы, свойства и состояния. Психические нагрузки и их влияние на безопасность жизнедеятельности.

Психология – это наука о психическом отражении действительности в процессе деятельности человека. В психологии выделяется несколько отраслей, в том числе психология труда, инженерная психология, психология безопасности.

Объектом психологии безопасности как науки являются психологические аспекты деятельности. Предметом психологии безопасности являются психические процессы, состояние и свойства человека, влияющие на условия безопасности. Можно сказать, что психология безопасности изучает психологические, т.е. зависящие от человека, причины несчастных случаев и разрабатывает методы и средства защиты от них. Таким образом, психологию безопасности можно рассматривать как основополагающий аспект антропогенных опасностей, затрагивающий проблему роли человека как основного участника несчастных случаев и аварий.

Психические процессы и состояния.

Психические процессы составляют основу психической деятельности и являются динамическим отражением действительности. Без них невозможно формирование знаний и приобретение жизненного опыта. Различают познавательные, эмоциональные, и волевые психические процессы (ощущения, восприятия, память и др.).

Психическое состояние человека – это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной ситуацией.

Психические состояния человека отличаются разнообразием и временным характером, определяют особенности психической деятельности в конкретный

момент и могут положительно или отрицательно сказываться на течении всех психических процессов.

В процессе деятельности реакция организма на внешние изменения не остается постоянной. Организм стремится приспособиться к изменяющимся условиям деятельности, преодолеть трудности и опасности. При этом возникает состояние психической напряженности, которое канадский физиолог Г.Селье назвал стрессом.

Стресс проявляется во всеобщем адаптационном синдроме как необходимая и полезная реакция организма на резкое увеличение его общей внешней нагрузки. Он состоит в целом ряде физиологических сдвигов в организме, способствующих повышению его энергетических возможностей и успешности выполнения сложных и опасных действий. Поэтому сам по себе стресс является не только целесообразной защитной реакцией человеческого организма, но и механизмом, содействующим успеху трудовой деятельности в условиях помех, трудностей и опасностей.

Стресс оказывает положительное влияние на результаты труда лишь до тех пор, пока он не превысил определенного критического уровня. При превышении же этого уровня в организме развивается так называемый процесс гипермобилизации, который влечет за собой нарушение механизмов саморегуляции и ухудшение результатов деятельности, вплоть до ее срыва. Поэтому стресс, превышающий критический уровень, иногда называют дистрессом.

Таким образом, гипермобилизация организма приводит к чрезмерным формам психического состояния, которые называются дистрессом или запредельными формами.

Можно выделить два типа запредельного психического напряжения – тормозной и возбудимый.

Тормозной тип – характеризуется скованностью и замедленностью движений. Специалист не способен с прежней ловкостью производить

профессиональные действия. Снижается скорость ответных реакций. Замедляется мыслительный процесс, ухудшается воспоминание, проявляется рассеянность и другие отрицательные признаки, не свойственные данному человеку в спокойном состоянии.

Психология безопасности труда представляет важное звено в структуре предприятий по обеспечению безопасности человека. Проблемы аварийности и травматизма на современных производствах невозможно разрешать только инженерными методами. Опыт свидетельствует, что в основе аварийности и травматизма (до 60-90% случаев) часто лежат неинженерно-конструкторские дефекты, а организационно-психологические причины: 1) низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам безопасности, 2) недостаточное воспитание, 3) слабая установка специалиста на соблюдение безопасности, 4) допуск к опасным видам работ лиц с повышенным риском травматизма, 5) пребывание людей в состоянии утомления или других психических состояний, снижающих надежность и безопасность деятельности специалиста.

Психология безопасности изучает применение психологических знаний для обеспечения безопасности деятельности человека. Психологией безопасности рассматриваются психические процессы, свойства и особенно анализируются различные формы психических состояний, наблюдаемых в процессе трудовой деятельности.

В психической деятельности человека различают три основные группы компонентов: 1) психические процессы, 2) их свойства, 3) состояния.

Психические процессы - составляют основу психической деятельности и являются динамическим отражением действительности. Без них невозможно формирование знаний и приобретение жизненного опыта. Различают познавательные, эмоциональные, волевые психические процессы (ощущения, восприятия, память).

Психические свойства - (качества личности) – это свойства личности или ее собственные особенности (направленность, характер, темперамент). Среди

качеств личности выделяют интеллектуальные, эмоциональные, волевые, моральные, трудовые. Эти свойства устойчивы и постоянны.

Психическое состояние человека - это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной ситуацией. Психические состояния отличаются разнообразием и временным характером, определяют особенности психической деятельности в конкретный момент и могут положительно или отрицательно сказываться на течении всех психических процессов.

Исходя из задачи психологии труда и проблем психологии безопасности труда целесообразно выделять производственные психические состояния, имеющие важное значение в организации профилактики производственного травматизма и предупреждения травматизма.

Семинарское занятие 12

Цель – рассмотреть понятия «психология труда, инженерная психология и эргономика в изучении и профилактике происшествий». «Человеческий фактор» в происшествиях: «несчастный случай», «травма», «авария», «катастрофа». Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятий: «ошибка», «авария», «несчастный случай», «травма», «катастрофа», «происшествие».
2. В чем положительные стороны и недостатки концепции К.Марбе о личном факторе в травматизме?
3. Каковы современные представления о причинах разной степени подверженности происшествиям?
4. Каковы методы психологического изучения несчастных случаев и аварий?

5. Каковы психологические способы, средства профилактики производственного травматизма и аварийности?

Самостоятельное задание: предложите свою классификацию психологических причин ошибочных действий на примере конкретного вида труда (водитель автомашины, воспитатель детского сада, оператор ЭВМ, психолог-консультант, психолог, занимающийся тренинговой работой).

Вопросы для обсуждения

1. Определение понятия «охрана труда».
2. Что такое аварийная ситуация и каково ее психологическое содержание?
3. Психологическая характеристика ошибки.
4. Феномен субъективной предрасположенности к травматизму.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Разработка научно обоснованных психологических рекомендаций для повышения безопасности конкретной профессии.
2. Анализ основных психологических механизмов, приводящих к ошибочным действиям.
3. Психологическая характеристика понятия «охрана труда».

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Юнити, 2000.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2001.

Климов Е.А. Основы психологии: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 2000.

3. Климов Е.А. Профессии научных работников: учеб. пособие: Рек мин. обр РФ /Е.А. Климов. – М: Академия, 2005.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения Учеб. пособие. Рек. акад. обр. РФ. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2003.

Дополнительная:

1. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.

2. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е.Тарас, К.А.Сельченко. Мн.: Харвест, 2000.

3. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М.: Институт прикладной психологии, 1997.

4. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – Спб: Речь, 2005.

5. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993.

Тема 13. Психолог – практик как субъект труда

Сферы деятельности психолога-практика. Особенности взаимодействия в системе «Человек-Человек». Проблема и модели специалиста-психолога труда и профконсультанта. Психолог-профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой. «Кризисы разочарования» и основные этапы развития психолога-профессионала. Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития психолога-практика.

Сама идея "модели специалиста", тем более применительно к такой творческой и сложной профессии как психолог вызывает иногда сомнение. Обычно приводится примерно такое обоснование: невозможно втиснуть в "модель" все характеристики профессиональной деятельности (вместе с необходимостью импровизировать в труде), а также невозможно выделить общепризнанный, стандартно-образцовый "профиль личностных и профессиональных качеств специалиста", под который можно было бы "подгонять" будущих психологов. Скорее всего, такой профиль должен включать качества типа "доброта", "умение общаться", "любовь к людям (или к детям)", "порядочность" и т.п. Но, как известно, некоторые (если не многие) известные психологи обладали неуживчивым и даже скандальным характером (например, З. Фрейд) и были далеки от образца "внешней благодетели и пристойности", являя собой лишь пример внутренней порядочности и научной добросовестности. Но как безошибочно определить именно внутренние достоинства профессионала, да еще соотнести их с требованиями "профессионального профиля специалиста"?

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

Чтобы хоть как-то выйти из тупиковой ситуации, специалисты иногда идут "от противного", пытаясь выделить явные противопоказания для работы в качестве психолога. Такими противопоказаниями для психолога могут быть:

1. Ненависть к людям, стремление "мстить" им непонятно за что. К сожалению, есть такие озлобленные люди, которые сами нуждаются в

психологической помощи, и которых самих к людям лучше не подпускать. Тем более страшно, когда такие "человеконенавистники" сами умудряются получать дипломы о высшем психологическом образовании и занимаются психологической практикой.

2. Откровенное психическое нездоровье. Понятно, что психически больной "психолог" просто может оказаться опасным для своих клиентов, особенно когда он работает с детьми и подростками. Заметим, что сами школьники, отвечая на вопрос: "с каким психологом, с какими отрицательными качествами Вы не хотели бы иметь дело?", в большинстве случаев выделили такие характеристики, как "неумение общаться" и "психические заболевания".

3. Неумение общаться, неспособность выстраивать с людьми отношения на взаимоуважительной основе. При проведении различных "собеседований" с поступающими на психологические факультеты абитуриентами сразу бросаются в глаза те из них, кто ведет себя нагло и вызывающе, а главное - постоянно перебивает собеседника, стремясь подчеркнуть свое превосходство. Применительно к будущей работе психолога - это не просто бестактность или невоспитанность, это препятствие для построения подлинно диалогического взаимодействия с клиентом (или с коллегами), это основа будущей манипуляции сознанием клиента, что для психолога должно рассматриваться как страшнейший "профессиональный грех".

4. Применительно к будущему студенту-психологу можно выделить и такие нежелательные качества как "лень", безынициативность, а также - пассивную установку на то, что преподаватели "должны" постоянно интриговать и развлекать студентов на своих занятиях. При этом студентам остается лишь оценивать, какой преподаватель сумел их больше "увлечь", кто "большая/или меньшая очаровашка" и с каким преподавателем им "вообще интереснее". Можно представить себе студента-психолога, оказавшись он на лекции тех преподавателей, которые, являясь признанными авторитетами в своей области психологии, никогда не "заигрывают" со студентами и даже не стремятся им непременно "понравиться".

При рассмотрении основных требований (и противопоказаний) к профессионалу-психологу следует вспомнить и о неизбежном формировании у опытных специалистов индивидуального стиля трудовой деятельности, который сложно подогнать под какие-то общепринятые стандарты и профили. Общая логика формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности психолога предполагает следующие важные моменты:

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

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

3. Наконец, постепенно формируется сложная взаимосвязанная система адаптированных и новых профессионально важных качеств. Такую систему качеств В.С. Мерлин называл "симптомокомплексом" и отмечал при этом: "Индивидуальный стиль деятельности следует понимать не как набор отдельных свойств, а как целесообразную систему взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат. Обращаем внимание, что для полноценного формирования специалиста-психолога также важнейшую роль играет ориентация на какую-то цель (или даже идею), которая и мобилизует как различные знания и умения, приобретаемые в ходе обучения в вузе, так и постепенно накапливаемый опыт самостоятельной практической работы. Самое печальное здесь - отсутствие такой идеи, что не позволяет навести порядок в имеющихся знаниях и умениях, не позволяет обобщить свой опыт, так и оставляя его на уровне "мусора", т.е. на уровне несистематизированной, не связанной общей идеей "кучи" из отдельных впечатлений, знаний, умений и т.п.

Можно также выделить основные этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога:

На первом этапе важно осваивать профессиональную деятельность по уже отработанным схемам и процедурам, т.е. научиться работать так, "как положено".

Именно это гарантирует успешное выполнение поставленных задач. На данном этапе возможно выделение следующих подэтапов:

- общая ориентировка в данной деятельности, когда начинающий работник "в целом" уже знает (или представляет) как надо работать, но саму работу в целом выполнять еще не может;
- освоение отдельных действий и операций, а также - отработка отдельных процедур, приемов и методик работы;
- освоение деятельности в целом (по нормативно-одобряемому, "правильному" образцу).

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

- возникновение общей идеи работы по-новому, по-своему (хотя бы примерное представление, как можно успешно выполнять профессиональную задачу иначе, чем это делается обычно);
- проба и освоение отдельных действий по-новому;
- постепенное проектирование и освоение всей деятельности по-новому, т.е. формирование своего, индивидуального стиля профессиональной деятельности.

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

Наблюдения за студентами и уже работающими специалистами позволяют выделить одну интересную закономерность. Обычно студенты и начинающие психологи, стремящиеся повысить свою готовность к будущей профессиональной деятельности, больше внимания уделяют развитию своих знаний, а по возможности и умений. Взрослые, уже работающие психологи по мере своего

профессионального развития постепенно переключаются со знаний и умений на ценностно-смысловые аспекты своей деятельности. Они все больше ставят перед собой вопрос о смысле своего "пребывания в психологии", о том, что они могут дать психологии, и насколько она может обогатить их как личностей. В связи с этим возникает вопрос: стоит ли торопить события и ставить такие ценностно-смысловые вопросы уже перед студентами и начинающими психологами, или лучше подождать, пока они сами не "созреют" для таких вопросов.

Проблема лишь в том, что более важным результатом профессионального труда является развитие личности самих профессионалов, а это развитие связано, прежде всего, с развитием ценностно-смысловой сферы личности. Недаром А.К. Маркова, выделяя уровни профессионализма, в качестве высшего такого уровня называет "уровень суперпрофессионализма", где главным этапом является "этап творческого самопроектирования себя как личности профессионала". Именно на этом этапе человек по-настоящему достигает своего "акме", т.е. вершины профессионального развития. При рассмотрении вопроса, каким должен быть специалист по профессиональному самоопределению, можно обратиться к проблеме "имиджа" психолога-профконсультанта. Можно поставить вопрос так: должен ли психолог-профконсультант быть "узнаваемым" по каким-то специфическим признакам? Скорее - да, так как это тоже творческая профессия (а "творцы" любят выделяться, им это помогает в работе); сам образ также способствует решению проблемы клиента (устанавливается большее доверие, клиент не тратит время на выяснение того, "настоящий" перед ним психолог или "не настоящий").

Следующий вопрос: какие признаки (или какое поведение), определяют "имидж" "настоящего" профконсультанта? Многое зависит от того, что это за психолог:

- если он всего лишь "делает деньги", то должен "нравиться" своей клиентуре (как, например, это делают многие "целители" и "психотерапевты"), для этого желательно уметь выглядеть "экстравагантным";

- если профконсультант работает в организации или "на фирме", где свои правила поведения и одежды, то придется "соответствовать" этим правилам;

- если психолог служит идее, то обычно он держится скромнее;
- если профконсультант сам в себе не разобрался, то он обычно пробует разные варианты поведения (может, сама одежда и пробное поведение что-то подскажут ему для нахождения своего "образа профессионала").

Имидж (авторитет, образ) профконсультанта может формироваться разными путями.

1. Может помочь стремление к внешнему сходству с "настоящим" специалистом (каким видят его многие клиенты и коллеги-психологи, слава богу, для этого всегда есть множество примеров для подражания).

2. Успешная помощь клиентам также способствует повышению авторитета психолога-консультанта, у которого со временем может появиться "Имя", о таком профконсультанте "узнают" и хотят работать именно с ним.

3. О каких-то профконсультантах может создаваться "общественное мнение", некая "харизма", хотя сами они ничем особенным не выделяются. Как известно, в некоторых организациях или в определенной среде потенциальных клиентов хотят, чтобы у них работало побольше "выдающихся" специалистов.

На первоначальных этапах профконсультирования лучше соответствовать имиджу "настоящего специалиста" (не разочаровывать клиентов), а уже на последующих этапах работы - стараться быть самим собой. Самое печальное, когда профконсультанту так понравится "производить впечатление" на очередного клиента, что он уже не в состоянии выйти из своего профессионального стереотипа, лишая себя возможности развиваться в своей профессии.

Психолог-профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой.

В самом упрощенном варианте профконсультант может рассматриваться как "посредник" между подростком и миром профессий. Но, как это уже отмечалось, самоопределяющегося подростка собственно профессия часто волнует лишь как средство для нахождения своего места в обществе построения жизненного успеха (лишь со временем смысл может быть найден в самой профессиональной

деятельности). Поэтому профконсультант реально выступает посредником между подростком и социумом, а также между подростком и более конкретными социальными институтами.

Например, профконсультант может быть "посредником" между человеком и конкретной организацией, (предприятием, фирмой или учебным заведением). В этом случае психолог помогает человеку найти свое место в данной организации, но часто при этом он соблюдает интересы этой организации в ущерб интересам самоопределяющейся личности, т.к. организация платит психологу деньги, рассчитывая в перспективе получить от данного кандидата на работу высокую прибыль или реализовать какой-то иной свой интерес, часто отличающийся от интересов развития личности данного человека, ведь известно, что даже в вузах стремление к высоким показателям успеваемости (или "качества знаний") нередко достигается за счет ограничения возможностей личностного развития обучающихся.

В другом случае профконсультант может выступать "посредником" между человеком и определенной социально-профессиональной группой.

В каких-то случаях профконсультант может выступать "посредником" между человеком и конкретной государственно-административной системой.

Наконец, в каких-то отдельных случаях профконсультант может выступать "посредником" между человеком и всей культурой, постепенно приобщая его к высшим идеалам и ценностям, созданным человечеством.

Одним из результатов такого "посредничества" может быть формирование "активного субъекта культуры", который не только соприкасается с ее величием, но и стремится что-то привнести в нее, сделать свой сознательный личностный вклад в культуру. В противном случае, человек все равно не может оставаться вне культуры, но здесь, скорее культура "захватывает" его в свое "пространство" и "использует" в своих целях всего лишь как подсобный материал. Видимо, как и в природе, в культуре есть свои "органические и неорганические химические элементы", свои "флора" и "фауна", а есть и свои активные субъекты (например, человек как уникальная личность).

Если самоопределяющийся человек находит смысл своего существования "вне культуры", то тогда сама культура находит для него смысл - смысл его пребывания в данном обществе и в культуре. Но каждый самоопределяющийся человек имеет право ориентироваться не на высшие ценности культуры, а, например, на примитивные ("земные") радости. Профконсультант может лишь познакомить консультируемого подростка с самой возможностью нахождения более интересных, но одновременно и более сложных жизненных смыслов - смыслов активного вхождения в культуру.

Можно вспомнить и такой вид "посредничества", когда главным становятся личные отношения между профконсультантом и клиентом. В этом случае для профконсультанта важна не реальная помощь человеку в нахождении своего места в мире профессий, в обществе или в культуре, а самоутверждение за счет клиента.

Хотя еще Е.А. Климов говорил, что "минимальным позитивным эффектом профконсультации должно быть формирование оптимистичного отношения оптанта к своей профессиональной перспективе". Конечно, в этих случаях профконсультанту далеко до того, чтобы считать себя "посредником" между подростком и культурой.

Главное, что у профконсультанта есть возможность помочь человеку сориентироваться не только в ограниченном смысловом "пространстве" данной профессии или в конкретной организации (что также по-своему важно), но помочь самоопределяющемуся человеку понять свое место в этом мире, в культуре.

В итоге профконсультант сам оказывается перед сложным профессиональным и личностным выбором: оставаться "хорошим", "удобным для всех" и "правильным" специалистом (например, исследовать у клиентов память, мышление и т.п., выдавая банальные рекомендации о "пригодности" или "непригодности" к такой-то профессии) или стремиться максимально реализовать свой шанс помогать самоопределяющимся подросткам приобщаться к высшим ценностям культуры и, в идеале, помогать им находить для себя смыслы в этом

мире.

"Кризисы разочарования" и основные этапы развития психолога-профессионала

Вопреки обыденным представлениям, психологи относятся к кризисам не просто с "пониманием", но и с "уважением". Известное высказывание Л.С. Выготского о том, что "если бы кризисов не было, их следовало бы выдумать специально, иначе никак нельзя объяснить развитие личности ребенка" относится не только к возрастной психологии, но и к психологии становления профессионала.

При этом кризисы имеют два основных возможных "исхода": 1) кризис может способствовать личностному развитию; 2) кризис может привести к личностной деградации, когда человек не может справиться со своими внутренними противоречиями и эти противоречия буквально "разъедают" человека изнутри (а если к этому добавляются и внешние неблагоприятные обстоятельства, то кризис вообще может закончиться печально). Таким образом, главное - научиться вовремя выявлять кризисы и управлять ими.

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

Для будущего психолога проблема заключается в том, чтобы умело использовать энергию своего кризиса (кризиса учебно-профессионального развития) и направить ее в конструктивное русло. Возможно, формирование у себя такого умения является для студента-психолога даже более важным результатом всего обучения на психологическом факультете, чем все знания и умения вместе взятые. Хотя формально результат обучения выражается в экзаменационных оценках, зачетах, в защищенных курсовых и дипломных работах, и мы с этим, конечно же, не спорим.

Еще более интересным вариантом рассмотрения кризиса профессионального развития является не просто "использование" энергии кризиса, но и постоянный поиск для себя сложных проблем, которые надо как-то решать, т.е. своеобразное построение, проектирование, планирование кризисов или, если сказать по-другому, "построение" для себя "шансов" профессионального развития, а не просто "ожидание" этих "шансов". Как известно, творческого человека как раз и характеризует постоянная неуспокоенность, когда он все время ищет все новые и новые (все более и более интересные) проблемы и, именно решая их, по-настоящему реализует и развивает свой творческий потенциал. Но все ли студенты-психологи готовы к такому учебно-профессиональному творчеству? А если нет, то нужно ли себя обманывать и, таким образом, существенно усложнять себе жизнь? Но в том-то и прелесть обучения в высшем учебном заведении, что студент сам должен принимать решение относительно преодоления/ или непреодоления очередного кризиса, а также относительно поиска для себя все новых и новых проблем.

Сами кризисы профессионального становления можно рассматривать и как постоянные "разочарования" ("кризисы разочарования") в различных аспектах своего обучения и будущей работы. Но самым болезненным "разочарованием" становится разочарование в самом себе, неуверенность студента в том, что он правильно выбрал профессию, что из него получится настоящий профессионал и т.п. По сути, это тот самый "шанс" для личностного развития будущего специалиста, который и надо использовать по-настоящему. Как отмечают самые разные исследователи профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Б. Ливехуд, Г. Шиши и др.), именно изменение "Я-концепции", смена (или перестройка) иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления. Но как непросто отказываться (или перестраивать) те ценности и смыслы, которые еще совсем недавно казались такими "важными" и "основательными", хотя почти каждому молодому человеку (и молодому специалисту) в той или иной мере приходится проделывать эту болезненную работу.

Нередко молодые специалисты отчаянно сопротивляются перспективе изменить уже устоявшийся взгляд на окружающий мир, на свою профессию и, главное - на самого себя, на свое место в этом мире и в этой профессии. Лучшим средством защиты от такой перспективы является разочарование не в самом себе, а в окружающем мире, включая и разочарование в своей профессии, и в своем учебном заведении.

Условно можно выделить примерно следующие варианты "защит-разочарований":

1. Разочарование в своих некогда любимых преподавателях (на каком-то этапе студент вдруг "выясняет" для себя, что преподаватель - это тоже обычный человек, с обычным набором слабостей и недостатков). Хотя на первых курсах обучения многие студенты видят (очень хотят видеть) образец совершенства и пример для подражания.

2. Разочарование в изучаемом предмете (в отдельных психологических дисциплинах или во всей психологии сразу). Вдруг студент "понимает" для себя, что психология, с которой он познакомился по популярным книгам или телепередачам, на самом деле, оказывается не такой "увлекательно-развлекательной" и вообще "скучной".

3. Разочарование в своем учебном заведении, когда студент вдруг "узнает", что в других заведениях и преподаватели лучше ("солиднее" и "интереснее"), и библиотеки лучше, и соцкультбыт организован интереснее, и спортивные соревнования, и стажировки за границей, и КВНы, и девочки-мальчики симпатичнее и т.п. По-своему, студент может оказаться прав, но как известно, "хорошо там, где нас нет". А творческая позиция студента могла бы проявиться в том, что какие-то проблемы, например связанные с организацией досуга и "развлечений", можно решить и своими, студенческими силами.

4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы. Студент вдруг понял, что, скорее всего, он не сможет "хорошо" и "выгодно" устроиться по специальности или что ему долго придется довольствоваться очень маленьким заработком, ведь, как известно, психологи много не зарабатывают, особенно в

Основываясь на наблюдениях за студентами и уже работающими специалистами, мы можем условно выделить следующие этапы профессионального развития психологов:

- Восторженно-романтический, когда до серьезных "разочарований" психолог еще просто не "дорос". Это по-своему прекрасный и даже необходимый для последующего развития этап - это своеобразная "база", эмоциональный "тыл", который создает особую, незабываемую "атмосферу" первого знакомства с психологией. А "атмосферы" в нашей жизни, как известно, многого стоят...
- Этап самоутверждения, когда поскорее хочется "узнать что-нибудь этакое" или овладеть какой-нибудь "экзотической методикой". Тоже очень важный и необходимый этап - это основа будущей профессиональной гордости и чувства собственного профессионального достоинства.
- Первые разочарования, а потом будут и последующие, о чем уже много писалось выше...

Это наиболее ответственные этапы. Поскольку здесь решается основной вопрос: научится студент-психолог преодолевать эти "кризисы разочарования" или они попросту "сломают" его. Напомним, что важнейшим условием преодоления таких кризисов является поиск новых личностных смыслов в обучении и в последующей работе. Заметим также, что эти смыслы могут быть найдены только самостоятельно, ведь только тогда они могут стать "личностными".

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

Первые серьезные попытки работать по-новому. Часто эти попытки также заканчиваются "разочарованием в себе" и стремлением все-таки довести свои идеи до совершенства. Нередко на этом этапе наступает интересное "прозрение": студент вдруг "понимает" (наконец-то), что для творческой работы и импровизации в своем труде оказывается нужно хорошее знание психологической теории и методологии.

Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии, т.е. ко всему тому, что на этапе обучения в вузе у многих студентов обычно вызывает откровенную "аллергию".

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

Естественно, далеко не все психологи проходят "полный цикл" такого развития, многие просто "застревают" на каких-то этапах, т.е. попросту останавливаются в своем профессиональном развитии. Например, психолог "застрял" на восторженно-романтическом этапе (в каком-то смысле таким психологам даже можно позавидовать, поскольку все им видится в "розовом свете" и... никаких "разочарований"). От таких психологов может быть даже определенная польза: они всюду будут утверждать веру во "всесилие" психологической науки и практики. С такими психологами легко и уверенно чувствуют себя разные клиенты, заказчики и даже те психологи, которые мучительно преодолевают свои кризисы профессионального развития, поскольку восторженно-романтическое настроение - это, прежде всего, настроение оптимизма и легкости, которого многим так не хватает (в том числе и серьезным психологам-профессионалам).

Ни в коем случае нельзя осуждать таких "застрявших" в своем развитии психологов: значит, они обнаружили для себя определенный смысл в своей работе и им просто незачем искать какие-то более сложные и рискованные смыслы. Быть может, со временем они продолжат свой творческий поиск, а может, и не продолжат - это их право выбора!

Наконец, можно обозначить еще одну возможную линию

профессионального развития психологов. Главное здесь - постепенная смена основного акцента на тех или иных предметах своей деятельности.

Условно можно выделить следующие основные этапы в смещении основных акцентов в поиске главного предмета своей деятельности:

Первоначально, это ориентация на имеющиеся традиционные проблемы психологии (для психологов-теоретиков) или на проблемы обслуживаемых клиентов психологических служб. Главное здесь - показать свою способность решать эти проблемы и, таким образом, доказывать свою "полезность" для окружающих. Обычно здесь основное внимание уделяется познанию различных психологических "реальностей", понимаемых часто как "объективные реальности", т.е. независимых от субъективной и мировоззренческой позиции самого психолога. На этом этапе своего развития психолог не любит рассуждать о нравственности и профессиональной совести или понимает эту совесть слишком упрощенно ("не навреди!", "не обижай клиента", "не подтасовывай объективные факты" и т.п.).

Постепенно приходит понимание того, что во многом эффективность исследований или эффективность практической помощи зависит от методов исследования. На этом этапе постепенно происходит переключения основного внимания с психологических реальностей (с объектов исследования и клиентов) на сами методы. При этом психолог все больше задумывается не просто о поиске и использовании методов, но и об их модификации и даже об их самостоятельном проектировании. Здесь осваивается принцип: каковы методы - таковы и результаты. В итоге все ориентировано на решение проблем (исследовательских или практических), т.е. на интересы того же клиента, но основные акценты все-таки меняются. Более того, на этом этапе психолог начинает понимать, что и сами результаты ("истина") тоже во многом зависят от используемых методов, т.е. психологическая реальность уже не предстает чисто "объективной" и ни от чего не зависящей.

На третьем этапе психолог постепенно "осмеливается" все больше опираться в своей работе и на свою собственную интуицию. И на свою мировоззренческую

(нравственную) позицию, которая становится более важной, чем даже методы исследования или методы практической помощи клиенту. Но кроме традиционно понимаемого "профессионального мастерства" важную роль играет и общекультурный уровень, и нравственная позиция профессионала, что особенно важно именно в гуманитарных профессиях, к которым все-таки относится и психология. На данном этапе психолог все больше задумывается о своей личности, о том, каким образом его личность оказывает влияние на эффективность труда и как влияет работа на само развитие личности. При этом все больше и больше профессионала начинает волновать вопрос о смысле своей профессиональной деятельности, тем более, что именно смысл является стержнем личностного и профессионального развития.

Наконец, психолог все больше задумывается о своей "миссии", о своем "предназначении" и "призвании". Не только конкретные методы работы, но и вся профессиональная деятельность рассматриваются лишь как "средства" осуществления этой "миссии". Здесь профессионал фактически перерастает традиционные рамки своей профессии и стремится уже не просто решать какие-то конкретные проблемы, но и внести свой вклад в общечеловеческую культуру. Именно так он начинает относиться к своей конкретной работе с конкретными клиентами, рассматривая даже самые "мелкие" и "незначительные" свои дела как вклад в общественный прогресс и развитие культуры. Выделенные этапы развития психолога-профессионала в какой-то степени соотносятся с этапами развития внутринаучной рефлексии: от онтологизма, ориентированного на познание объективной истины - к гносеологизму, ориентированному на познание средств познания - к методологизму, ориентированному уже на производство (и даже "индустрию") этих средств. Вероятно, есть что-то общее в развитии конкретного профессионала и в развитии конкретной науки (или научного направления).

Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития психолога-практика

Само обращение к проблеме интеллигентности может у кого-то вызвать "кривую усмешку": тема непопулярная (особенно в среде людей, "похожих на интеллигентов"). Если соотнести понятие "интеллигентность" с разными профессиями, то, прежде всего, образ интеллигента должен ассоциироваться с профессиями "врач" и "учитель". Именно психолого-педагогические специальности затрагивают самые сложные гуманитарные аспекты развития личности как школьников, так и взрослых людей. Поэтому было бы странным не затронуть проблему интеллигентности при рассмотрении психолога как субъекта организации помощи человеку, самоопределяющемуся в социокультурном пространстве.

Традиционно выделяют следующие варианты понимания "интеллигентности":

Интеллигент - это работник умственного труда. Хотя если такой человек оказывается негодяем (например, отличным профессионалом с высшим образованием), то вряд ли его можно назвать "интеллигентом".

Интеллигент - это воспитанный, обаятельный человек, знающий как вести себя в приличном обществе. Но сколько в мире обаятельных, изысканных и "хорошо пахнущих" ничтожеств.

Интеллигентность - это определенная нравственная позиция, это оппозиционность всему антигуманному, это равнодушие ко всему, что происходит в обществе. Как писал известный философ А.Ф. Лосев, "если интеллигент не является критически мыслящим общественником, то такой интеллигент глуп, не умеет проявить свою интеллигентность, т.е. перестает быть интеллигентом". Но если человек с развитой нравственностью не обладает образованием и элементарно невоспитан, то его также сложно назвать интеллигентом.

Интеллигент сочетает в себе прекрасное образование и воспитание с активной нравственной позицией, т.е. он равнодушен к тому, что происходит в обществе и во всем мире. Настоящему интеллигенту не только "до всего есть дело", но он, в силу своего образования и положения в обществе, может хоть как-то повлиять на ситуацию и хотя бы попытаться улучшить ее. Такое понимание

"интеллигентности" представляется нам пригодным для дальнейшего анализа, но есть еще одно довольно интересное понимание интеллигентности.

Интеллигентность - как развитое чувство долга перед своим народом, перед обществом, которое лежит в основе такого важнейшего качества, как скромность. Такое чувство долга перед обществом, а также перед менее удачливыми людьми, которым по разным причинам не удалось достичь жизненного и профессионального "успеха" - это результат понимания несправедливости в стартовых возможностях разных людей. Например, кто-то рождается в хорошей семье, в культурном центре, ходит в специализированные ("элитные") школы и т.п., а другой рождается в семье алкоголиков, вдали от культурных центров, с детства погружен в атмосферу злости и насилия. Естественно, у первого человека гораздо больше возможностей получить качественное образование и занять определенное положение в обществе, а второй человек, скорее всего, такого образования и воспитания не получит, и его положение в обществе будет не самым завидным.

При этом второй человек (с менее удачной профессиональной судьбой) будет даже приносить пользу обществу и часто в ущерб самому себе создавать возможности для того, чтобы кто-то с более благоприятными стартовыми возможностями получил образование и стал "интеллигентом". К сожалению, часто благополучие одних людей строится на относительном неблагополучии других людей, а всякие рассуждения том, что каждый является "кузнецом своего счастья" справедливы лишь для отдельных случаев. Например, в условиях нынешней России одни специалисты (большинство врачей и учителей) получают мизерную зарплату, а другие "специалисты", связанные с легализованной спекуляцией (с тем, что называют "бизнесом") получают в десятки раз больше учителей и врачей. Но ведь даже на уровне человека, не очень разбирающегося в экономике, ясно, что это явно несправедливо.

К сожалению, несправедливость буквально пронизывает все, что связано с построением карьеры и достижением жизненного "успеха", например, в большинстве случаев совершенно разные возможности имеются для построения

карьеры у тех психологов, которые живут в Москве, и у тех, кто оказался жителем отдаленных провинциальных городов (а в некоторых городах вообще сложно приобрести качественное психологическое образование, даже несмотря на обилие "коммерческих" психологических институтов и их филиалов). И если интеллигент не понимает своего долга перед теми, за счет кого он выстроил свой профессиональный успех, то это уже не настоящий интеллигент (например, образованный и воспитанный человек заявляет, что "он никому и ничего не обязан", и "ему наплевать на тех, кто не сумел добиться успеха", надо, мол, "меньше жаловаться и больше работать"). Еще А. Блок писал, что "одно только делает человека человеком - знание о социальном неравенстве".

Но понимать мало: надо еще стремиться хоть что-то сделать для того, чтобы у всех людей расширились возможности и для получения хорошего образования и воспитания, и для сокращения социального разрыва между "благополучными" и "менее благополучными" слоями общества, и для возможности как можно большего числа людей к ценностям культуры.

Некоторые авторы считают, что "самым гениальным (страшным) преступлением сталинского режима" было превращение отечественных интеллигентов в "узких специалистов", когда образованному человеку было небезопасно размышлять о происходящем вокруг: от него требовалось только качественное выполнение его основной работы, а за "лишние" размышления - репрессии... Благодаря этому в России сформировался особый тип "образованных и воспитанных" специалистов, которым "наплевать на все, что происходит вокруг". Например, среди таких людей неприличным считаются "разговоры о политике", о судьбах "этой страны" и т.п. Еще А. Данте говорил о том, что "самые раскаленные места в аду предназначены для тех, кто в эпохи великих испытаний сохранял нейтралитет", а великий гуманист XX в. А. Швейцер писал, что "спокойная совесть - это изобретение дьявола". Страшно, когда такими людьми оказываются педагоги и психологи.

Если раньше интеллигент опасался репрессий со стороны властей, то сейчас, при относительно слабой официальной диктаторской власти,

современный интеллигент больше всего на свете боится так называемого "общественного мнения". Как ни парадоксально, но наиболее отчетливо и трагично такая зависимость от "общественного мнения" (и от мнения "своей тусовки") проявляется именно у представителей так называемых "творческих профессий" (писателей, артистов, музыкантов... и психологов). Объясняется это тем, что в среде наиболее творческих и редких профессий жизненный успех и карьера человека во многом зависят от их согласия с господствующими в этой среде мнениями и нормами. Если творческий человек высказывает свою иную нравственную позицию, то "тусовка" его обычно отторгает, отрицательное (презрительное) мнение о нем быстро распространяется в узком кругу "своих", "посвященных" людей, и такой смельчак просто не может реализовать себя как профессионал. И наоборот, в более массовых инженерных профессиях человек не зависит столь сильно от мнения своей профессиональной среды, т.к. в случае его отторжения конкретной "тусовкой", он гораздо проще сможет устроиться в другой организации по профилю своей работы, чем артист или художник. В итоге те люди (традиционная "элита", "интеллигенция"), которые должны быть выразителями свободной нравственной позиции, утрачивают в современном мире свое главное достоинство и превращаются лишь в пустых (но обычно очень "ярких") идиологов массового сознания.

Трагедия этих людей в том, что часто они вынуждены подстраиваться под примитивные вкусы обожающей их публики, хотя могли бы реализовать свой несомненный творческий потенциал более достойно. Как ни удивительно, но благодаря своему интеллекту, образованию и другим способностям они быстро находят варианты самооправдания и часто выглядят "вполне благополучными" и "довольными своей жизнью". Но это все "до поры, до времени". А впоследствии кто-то из них вполне может оказаться пациентом психотерапевта.

Деградация отечественной интеллигенции имеет множество причин, в том числе и подверженность влиянию культуры "массового общества".

Еще во второй половине 40-х гг. тогдашний директор ЦРУ США в своей работе "Размышления о реализации американской послевоенной доктрины против

СССР" писал: "Посеяв там хаос, мы незаметно подменим их ценности на фальшивые и заставим их в эти фальшивые ценности поверить. Эпизод за эпизодом будет разыгрываться грандиозная по своему масштабу трагедия гибели самого непокорного народа на земле, окончательного, необратимого угасания его самосознания... Хамство и наглость, ложь и обман, пьянство и наркомания, национализм и ненависть к русскому народу - все это мы будем ловко и незаметно культивировать... и лишь немногие будут догадываться или понимать, что происходит... Но таких людей мы поставим в беспомощное положение, превратим в посмешище, найдем способы оболгать и объявить отбросами общества".

Еще А. Адлер считал, что главное для человека - быть принятым в обществе, найти в нем свое место и "содействовать благополучию других", т.е. реализовать то, что А. Адлер называл сопричастностью обществу. И наоборот, если человек не удовлетворен своим положением в обществе и не может внести свой вклад в общее дело, в культуру, то он будет преодолевать чувство собственной неполноценности стремлением к превосходству над другими людьми, в том числе демонстрируя свои (неиспользованные!) возможности. В свое время Ф. Ларошфуко говорил, что "нет глупцов более несносных, чем те, которые не совсем лишены ума". Зато Ф.М. Достоевский отмечал, что "дурак, познавший, что он дурак, это уже не дурак". Но как это осознать человеку, имеющему высшее гуманитарное образование и сдавшему все экзамены по психологии на "отлично" (ведь он уже по определению - "умный")... Его не очень-то беспокоит то, что происходит в мире, в стране и в культуре (для него культура - это стремление посещать престижные богемные "тусовки").

Такой "отличный" психолог "выше всякой там политики", его не волнует будущее страны и ее народа, а сам народ воспринимается им как "быдло с заточками" (именно так характеризуют современные "демократические" СМИ тех обездоленных пожилых людей, которые пытались защищать свои социальные права и достоинство, используя законное право на демонстрации). Ему все это безразлично, т.к. формально он - "отличный дипломированный (или даже

остепененный) психолог". Еще в прошлом веке В. Белинский с сожалением заметил: "Моральное равнодушие - болезнь слишком образованных людей".

Иными словами, самый страшный грех для образованного человека, да еще с высшим гуманитарным образованием - это социальное, моральное равнодушие, а для психолога - это первый признак профессиональной несостоятельности, ведь он, по роду своей профессии, как раз и должен помогать человеку самоопределяться в обществе, в социальном мире.

Именно в этом в высшей степени проявляется профессиональное и личностное достоинство психолога-профессионала, когда он осмеливается не только размышлять над тем, что ему "не положено", но и пытается реализовать лучшие, самые благородные свои идеи в профессиональном творчестве, опираясь при этом на свою профессиональную и человеческую совесть.

Поэтому важнейшей проблемой для самих психологов является осознание реальной опасности стать "профессиональными дураками" (близко к тому, что К. Маркс называл "профессиональной идиотией", т.е. узкой специализацией, ограниченностью своего жизненного кругозора), т.е. риск превратиться в образованных специалистов, разбирающихся в различных и экзотичных концепциях личностного развития личности, знающих много умных и трудно выговариваемых слов и т.п., но не умеющих (или боящихся) использовать все это для помощи человеку в подлинном личностном и профессиональном самоопределении.

Семинарское занятие 13

Цель – рассмотреть различные сферы деятельности психолога-практика. Проблема и модели специалиста-психолога труда и профконсультанта. Психолог-профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается главная сложность построения "модели специалиста" психолога-практика?
2. Какие основные "кризисы разочарования" можно выделить в ходе профессионального образования и дальнейшего развития психолога?
3. Что означает "посредничество психолога между клиентом и культурой"?
4. Какие основные сложности можно выделить в ходе реализации посредничества психолога между клиентом и культурой?
5. Должен ли психолог быть интеллигентом или ему достаточно просто выполнять свои профессиональные обязанности в работе с самоопределяющимся клиентом?

Вопросы для обсуждения

1. Какое значение для профессионального и жизненного самоопределения имеет поиск идеалов?
2. Что такое "элитарные ориентации" самоопределяющейся личности?
3. Как проявляются элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве?
4. В чем проявляется противоречивость представлений о путях к "успеху" человека?
5. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.
6. Приведите примеры разных оснований при оценке жизненного успеха.

Самостоятельная работа

Рефераты:

1. Проблема построения "модели специалиста" психолога-практика.

2. Психолог-практик как возможный "посредник" между личностью клиента и культурой.
3. Основные этапы профессионального становления психолога-практика.
4. Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития психолога.

Литература для самостоятельной работы

Основная:

1. Климов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
3. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
4. Психология труда: Учеб: Доп. УМО по спец. 031000 «Педагогика и психология» / Под ред. А.В. Карпова. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 351 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.- педагог, ун-та, 2000.

Дополнительная:

1. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности. 2001.
2. Зеличенко А.И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора . 2000
3. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.

4. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С.85-92.
5. Исмагилова Ф. С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 2. С. 16–26.

2.4. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
3. Что такое "эргономика"?
4. Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
5. Назовите основные разделы психологии труда.
6. Что нового предложил Ф.У. Тейлор в плане изучения труда?
7. Чем характеризуется современный этап в развитии научных представлений о труде?
8. В чем сущность психотехнического подхода?
9. Какова основная причина кризиса психотехники?
10. Как повлияли особенности социально-экономического развития России начала XX века на развитие психологии труда?
11. Чем известен И.Н. Шпильрейн?
12. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
13. Как соотносятся понятия "профессиограмма", "психограмма" и "аналитическая профессиограмма"?
14. Чем различаются информационная и диагностическая профессиограмма?
15. Можно ли однозначно утверждать, что предложенная Е.А.Климовым "формула профессий" является разновидностью профессиограмм?

16. Что такое "трудовой метод" в изучении профессиональной деятельности?
17. В чем сложности корректно организованного профотбора? Приведите аргументы "за" и "против" использования стандартизированных опросников и тестов в профотборе.
18. Что такое "оптация" и кто такой "оптант"?
19. Как формируются профессиональные цели и мотивация?
20. Как формируется индивидуальный стиль труда?
21. В чем суть профессионального кризиса?
22. Чем характеризуется кризис профессионального выбора у подростка?
23. В чем суть профессиональных деструкций?
24. Приведите примеры профессиональных деструкций в психолого-педагогических профессиях.
25. Можно ли назвать оператором парикмахера с механической машинкой? Почему?
26. В чем специфика методов инженерной психологии?
27. Чем определяется быстрдействие труда оператора?
28. Что такое "спонтанная отвлекаемость" в операторском труде?
29. Приведите пример рационального (и нерационального) расположения клавиатуры и дисплея персонального компьютера.
30. Приведите примеры правил экономии рабочих движений.
31. В чем проблема "технократического мышления"?
32. Как соотносятся "органопроекция" и "объектопроекция"?
33. Каковы перспективы создания искусственного интеллекта на основе компьютерных технологий?
34. В чем суть организации?
35. Назовите основные компоненты организационной культуры.
36. Что такое лидер организации (по сравнению с лидером группы или коллектива)?
37. Назовите главные цели аттестации.

38. Обозначьте основные условия перехода от конфликта к сотрудничеству в условиях организации.
39. В чем сущность профессионального образования?
40. В чем сущность профессионального самоопределения?
Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределение?
41. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?
Чем различаются "жизненные сценарии" и "жизненные стратегии" (по Э.Берну)?
42. Что такое "элитарные ориентации" самоопределяющейся личности?
43. Как проявляются элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве?

2.5. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Предмет психологии труда как отрасли науки. Взаимосвязь психологии труда с другими науками, изучающими человека в труде и с другими психологическими дисциплинами.
2. Возникновение психологии труда (и ее аналоги – индустриальная психология, хозяйственная психотехника, организационная психология) как научная дисциплина в России и за рубежом.
3. Основные этапы развития психологии труда в России.
4. Психотехника и ее кризис.
5. Общие тенденции в развитии психологических представлений о труде.
6. Основные этапы развития профориентации в России, СССР и РФ.
7. Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние
8. Эмпирико-познавательные и преобразующие методы в психологии труда.
9. Специфика метода эксперимента в психологии труда

10. Возможности и ограничения методов опроса, наблюдения, анализа продуктов деятельности в психологии труда.
11. Психологические признаки и регуляторы труда.
12. Коллективный труд как условие формирования самосознания.
13. Психологические признаки профессии.
14. Понятие "эргатическая функция".
15. Основные составляющие субъективной значимости труда.
16. Профессиограмма и психограмма.
17. Основные методы изучения профессий и человека в труде.
18. Трудовая деятельность как система.
19. Трудности изучения профессии в условиях современной России.
20. Возможности использования содержательных теорий мотивации в практике профессиональной деятельности.
21. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
22. Специфика формирования мотивации профессионалов.
23. Проблема формирования самосознания и мотивационной направленности личности в труде.
24. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Варианты профессиональных карьер.
25. Нормативные кризисы профессионального развития личности. Биографический метод в исследовании профессионального развития личности.
26. Профессиональные интересы, направленность личности, склонности; возможности их формирования и методы диагностики.
27. Типы профессиональных умений, обусловленные особенностями ориентировочной основы действий при их формировании.
28. Цели, задачи и методы психологической профконсультации.
29. Психологические аспекты аттестации кадров.
30. Способы, методы оценки профессиональной успешности. Этапы разработки системы психологического прогнозирования профессиональной успешности.

31. Измерение степени валидности, надежности методов прогнозирования профессиональной пригодности (успешности).
32. Задачи психологов в центрах оценки персонала.
33. Проблема профессионализации личности в отечественной психологии.
34. Проблема профессиональной деформации личности.
35. Феномен психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии: сущность, причины возникновения.
36. Психологические особенности людей страдающих хроническими заболеваниями.
37. Современные программы психологической реабилитации инвалидов.
38. Труд как лечебное средство при восстановлении нарушенных психических функций при ранениях, а также при психических заболеваниях.
39. Коллективный субъект совместной управленческой деятельности.
40. Групповые нормы и ценности как регуляторы совместной трудовой деятельности.
41. Межгрупповые отношения в процессе трудовой деятельности.
42. Критерии отбора и комплектования малой рабочей группы.
43. Совместимость и срабатываемость членов трудового коллектива.
44. Разработка научно обоснованных психологических рекомендаций для повышения безопасности конкретной профессии.
45. Анализ основных психологических механизмов, приводящих к ошибочным действиям.
46. Психологическая характеристика понятия «охрана труда».
47. Проблема построения "модели специалиста" психолога-практика.
48. Психолог-практик как возможный "посредник" между личностью клиента и культурой.
49. Основные этапы профессионального становления психолога-практика.
50. Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития психолога.

2.5.1. ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

1. Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов.
2. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.
3. Реферат является допуском к экзамену.
4. Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.
5. Объем реферата – не менее 10 страниц формата А4.
6. Реферат должен иметь:
 - титульный лист, оформленный согласно «Стандарта предприятия»;
 - содержание;
 - текст должен быть разбит на разделы согласно содержания;
 - заключение;
 - список литературы не менее 5 источников.
7. Обсуждение тем рефератов проводится на тех семинарских занятиях, по которым они распределены. Это является обязательным требованием. В случае не представления реферата согласно установленного графика (без уважительной причины), студент обязан подготовить новый реферат.
8. Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентов.
9. Сдача реферата преподавателю обязательна.

2.6. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и

профессия.

2. Основные проблемы психологии труда. Связь психологии труда с психологическими дисциплинами и другими науками, изучающими труд.
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика (сравнительный анализ).
4. Психология труда, психология управления, организационная психология, экономическая психология (сравнительный анализ).
5. Эргатическая система, эргатические функции. Типология эргатических функций, их эволюция в истории человеческого общества.
6. Труд как социально-психологическая реальность.
7. Разновидности труда по предмету, продукту труда, целям трудовых действий.
8. Разновидности средств и условий труда.
9. Понятие субъекта труда в психологии труда, уровни его изучения. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда.
10. Психологические признаки сознания субъекта труда, отличие труда от других видов деятельности (игры, учения).
11. Эмпирико-познавательные и преобразующие методы в психологии труда. Специфика метода эксперимента в психологии труда
12. Возможности и ограничения методов опроса, наблюдения, анализа продуктов деятельности в психологии труда.
13. Понятия: «профессия», «специальность», «трудовая деятельность», «профессиональная задача», «действие», «операция». Трудовой пост в организации и его компоненты.
14. Понятие и психологическая структура профессиональной деятельности. Классификация типов и видов профессиональной деятельности.
15. Психологические механизмы формирования трудовой деятельности.
16. Физиологические основы трудовых процессов.
17. Профессиограмма и психограмма. Схема (программа) профессиографирования, способы фиксации результатов профессиографирования. Особенности профессиографирования применительно к

разным задачам практики.

18. Профессиональные особенности когнитивных процессов в разных видах труда.

19. Профессиональные особенности психомоторики в разных видах труда.

20. Профессиональные особенности эмоционально-волевой сферы профессионала и требований к его личностным и индивидуальным свойствам в разных видах труда.

21. Методы профессиографирования.

22. Типологии (классификации) профессий в психологии труда.

23. Классификация мотивационных ожиданий при выборе профессии.

24. Концепции трудовой мотивации и их использование в практике работы с персоналом. Методы диагностики мотивационных образований субъекта труда.

25. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Варианты профессиональных карьер. Психология труда и акмеология.

26. Нормативные кризисы профессионального развития личности. Биографический метод в исследовании профессионального развития личности. Кризисы профессионального становления психолога-практика.

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

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

29. Психологические требования к построению эффективных тренажеров, системы тренировочных упражнений для освоения профессиональных умений и навыков.

30. Роль психологии труда и педагогической психологии в совершенствовании профессиональной подготовки. Изменение структуры профессионально важных качеств в процессе становления профессионала.

31. Методы оценки профессиональной успешности. Метод экспертных оценок в психологии труда.

32. Психология профессиональной и социальной адаптации новых работников в

организации. Психологическое обеспечение нововведений в организациях.

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

34. Понятие профессиональной пригодности: относительная и абсолютная профпригодность; профпригодность как системная категория; объектные и субъектные факторы профпригодности. Пути оптимизации степени соответствия человека и требований профессии.

35. Психологические аспекты профориентации молодежи и реориентации людей, вынужденных сменить работу.

36. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Управление карьерой персонала в организации.

37. Факторы, влияющие на построение личного профессионального плана оптанта; типы индивидуальных ситуаций выбора профессии.

38. Задачи психологической профконсультации; средства труда психолога-профконсультанта. Методы профконсультации. Способы оценки эффективности работы профконсультантов.

39. Цели и способы аттестации трудовых постов в организации.

40. Психология труда в оценке и аттестации персонала.

41. Психологический профессиональный отбор. Этапы разработки системы прогнозирования профессиональной эффективности. Требования к методам диагностики и прогноза профессиональной эффективности.

42. Технологии центров оценки персонала и традиционные способы прогнозирования профессиональной эффективности.

43. Понятия: «трудоспособность», «работоспособность», «функциональное состояние», «усталость», «утомление», «переутомление», «стресс», «монотония».

44. Механизмы развития состояний монотонии и пресыщения при разных видах деятельности.

45. Типичные стадии в динамике работоспособности субъекта труда в течение рабочей смены. Кривая работы. Продуктивность труда и работоспособность.

46. Типичные объектные и субъектные факторы, влияющие на уровень работоспособности человека в труде. Пути оптимизации работоспособности.
47. Способы коррекции неблагоприятных функциональных состояний субъекта труда.
48. Методы диагностики функциональных состояний субъекта труда.
49. Понятие и виды профессиональных деструкций. Профессиональное выгорание. Причины профессионального выгорания в работе психолога.
50. Психологические проблемы социально-трудовой реабилитации и реадaptации больных и инвалидов.
51. Труд как лечебное средство при восстановлении нарушенных психических функций при ранениях, а также при психических заболеваниях.
52. Проблемы психологии совместной трудовой деятельности.
53. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Возможности конструктивного разрешения профессиональных конфликтов.
54. «Личный фактор» в травматизме (концепция К.Марбе и ее критика). Склонность к риску и методы ее диагностики.
55. Психология труда, инженерная психология и эргономика в изучении и профилактике травматизма и аварийности на транспорте и в промышленности.
56. Методы исследования травматизма и аварийности в психологии труда.
57. Психологическая безопасность труда. Объективные и субъективные причины производственного травматизма.
58. Психолог-практик как субъект профессиональной деятельности.

2.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Итоговая экзаменационная оценка знаний студента оценивается по пятибалльной системе. При этом учитываются: выполнение самостоятельной работы, участие студента в обсуждении тем семинарских занятий и раскрытие

вопросов экзаменационного билета. Если студент не выполнил самостоятельную работу, то экзаменационная оценка понижается на один балл.

Оценка «отлично» - материал усвоен в полном объеме, изложен логично, сделаны выводы, самостоятельная работа выполнена.

Оценка «хорошо» - в усвоении материала имеются некоторые пробелы, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие.

Оценки «удовлетворительно» - не полные ответы на вопросы билета, затрудняется отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» - самостоятельная работа не выполнена, ответы не раскрывают вопросы экзаменационных билетов

2.8. ИТОГОВЫЙ ТЕСТОВЫЙ КОНТРОЛЬ

Итоговый тестовый контроль проводится в конце учебного семестра. Он содержит 25 вопросов по изученным темам. По итогам написания тестирования ставится допуск к экзамену. Ниже приводятся варианты вопросов теста.

1. Задачами психологии труда являются:

- А) научное изучение процессов труда.
- Б) организация практической помощи человеку.
- В) все ответы верны.

2. Инженерная психология, изучающая объективные закономерности процессов:

- А) человек-человек.
- Б) человек-природа.
- В) человек-машина.

3. Организация рабочего места это:

- А) процесс определения эффективности деятельности сотрудников.
- Б) спланированное ознакомление новых работников с организацией.
- В) серия мероприятий по оснащению средствами и предметами труда.

3. Предметом исследования инженерной психологии является:

- А) разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях.
- Б) психологические факторы и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью.
- В) человек, взаимодействующий со сложной техникой посредством управления.

4. Профессионал в широком понимании это:

- А) субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности.
- Б) высокий уровень профессионально важных качеств.
- В) главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности.

5. Профессионализация это:

- А) изучение и описание содержательных и структурных характеристик профессий.
- Б) процесс формирования личности профессионала.
- В) изменение, вызванное профессией.

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная

- 4. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Учеб. пособие. Рек УМО ун-тов России / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. - 3-е изд. – М: Академический проект: Мир, 2005.
- 5. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами: Учеб.-метод. пособие / Ю.М. Забродин. – М: Минстатинформ: Кно-Рус, 2002. – 360 с.
- 6. Климов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996, 2003.

7. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства (Текст): Учеб. пособие. Рек. сов. по психол. УМО / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – М: Академия, 2001.
8. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
9. Психология труда: Учеб: Доп. УМО по спец. 031000 «Педагогика и психология» / Под ред. А.В. Карпова. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 351 с.

Дополнительная

6. Асеев В.Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. М.: Экономика, 1974.
7. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. М.: ИПК ГС, 1995.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М.: ИПК ГС, 1996.
9. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда. Учеб. пособие. – СПб, 1996. – 298 с.
10. Бодров В.А, Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998.
11. Бодров В.А. Информационный стресс: Учеб. пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2000.
12. Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995. № 2. С. 53–61.
13. Буякас Т.М., Любимова Г.Ю., Михеев В.А., Родина О.Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии. 1997. № 3. С. 81–94.
14. Геллерштейн С.Г., Цфасман И.Л. Принципы и методы трудовой терапии психически больных. М.: Медицина, 1964.
15. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособие. СПб.: Изд.-во

- СПб. ун-та. 1999.
16. Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально-значимых видах труда // Психологический журнал. 2001. № 4. С.51–59; № 5. С.69-78.
 17. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов. М.: Флинта; МПСИ, 2000.
 18. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.- педагог, ун-та, 1999.
 19. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. № 6. С.35–44.
 20. Зеличенко А.И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1987. № 4. С.33–43.
 21. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
 22. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С.85-92.
 23. Исмагилова Ф. С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 2. С. 16–26.
 24. История советской психологии труда (20—30-гг. XX в.): Тексты / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. С.50-67, 76-112, 127-140.
 25. Кабаченко Т. С. Психология управления: Учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.
 26. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Юнити, 1998.
 27. Климов Е.А. Как выбирать профессию? Книга для учащихся старших классов средней школы. М.: Просвещение, 1990.
 28. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. С.32-40, 46-70, 165-193.

29. Климов Е.А. Основы психологии: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1997. С. 151-200.
30. Климов Е.А. Профессии научных работников: учеб. пособие: Рек мин. обр РФ /Е.А. Климов. – М: Академия, 2005.
31. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения Учеб. пособие. Рек. акад. обр. РФ. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. С.337—434.
32. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
33. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 3. С.4–22.
34. Леонова А.Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993.
35. Любимова Г.Ю. Профессиоведение: конфликтологический подход // Мир психологии. 1997. № 3. С.62–70.
36. Магомед-Эминов М.Ш. Тест-опросник измерения мотивации движения. Модификация тест-опросника А. Мехрабиана // Практикум по психодиаг-ностике. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. С.88—93.
37. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
38. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности // Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. С.20–227.
39. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. – М: Тривола, 1994.
40. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 2001.
41. Мюнстерберг Г. Основы психотехники: В 4 ч. СПб.: Алетейя, 1996. Ч. 3. С.5-78.
42. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917–1957). М.: Изд-

- во Моск. ун-та, 1997.
43. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. № 1. С.90–101.
 44. Петров В.Л. Психологическое проблемы профессиональной переориентации взрослых // Психологический журнал. 1993. № 3. С.79–89.
 45. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. СПб.: Речь, 2001.
 46. Пряжников Н.С. Карточное профконсультирование подростков: возможности и проблемы // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1994. № 3. С.37–44.
 47. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу: «Психология труда и инженерная психология». – Москва-Воронеж: Институт практической психологии, 1997.
 48. Психические состояния / Сост и общая редакция Л.В. Куликова. – СПб: Питер, 2001. – 512 с. (хрестоматия).
 49. Психология менеджмента: Учебник / Под ред. Г.С.Никифорова. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2000.
 50. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 1995.
 51. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е.Тарас, К.А.Сельченко. Мн.: Харвест, 2000.
 52. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М.: Институт прикладной психологии, 1997.
 53. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – СПб: Речь, 2005.

54. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993.
55. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М: Академия; Высшая школа, 2001.
56. Стрелков Ю.К. Психологическое содержание профессионального труда. М.: РПО, 1999.
57. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. Спб.: Питер, 2001.
58. Теплов Б.М. Способности и одаренность; Психология музыкальных способностей; Ум полководца // Теплов Б.М. Избранные труды: В 2 т. М.: Педагогика, 1985. Т. 1. С. 15-305.
59. Толочек В.А. Индивидуальный стиль – устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии. 1987. № 4. С.100–108.
60. Тютюнник В.И. Психолого-педагогические условия развития «внутренней позиции» субъекта труда в дошкольном возрасте // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1989. № 4. С.39–48.
61. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
62. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. - Спб: Речь, 2005.
63. Фирсов М.В. Введение в специальность и основы профессиональной этики социального работника. М.: Изд-во Международной педагогической академии, 1993. 90 с.
64. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994. С.9–119,181–275.
65. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.

66. Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Словарь терминов по курсу

1. **Авторитаризм** - (от лат. auctoritas - власть) - система власти, характерная для антидемократических политических режимов; обычно сочетается с личной диктатурой
2. **Адаптация, адаптант** (от лат. adaptatio - приспособление) - приспособление к окружающим условиям; молодой специалист в период привыкания к работе, приспособления к нормам коллектива, в который он попадает
3. **Адепт** (от лат. adeptus, букв. - достигший) - посвященный в тайны какого-либо учения; выраженный приверженец некоторой профессиональной общности
4. **Акмеология** (от древн. греч. акме - "вершина, цветущая сила", период в развитии взрослого человека, связанный с высоким уровнем развития способностей, профессионализма) - комплексная отрасль науки, предметом которой является условия достижения взрослым человеком высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности
5. **Аналитическая профессиограмма** - построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентирующих признаков, организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда
6. **Артель** - различные виды объединения граждан для общей хозяйственной деятельности
7. **Аффект** (от лат. affectus - душевное волнение, страсть) - бурная кратковременная эмоция (напр. гнев, ужас)
8. **Биржа труда** - форма регулярно действующего оптового рынка рабочей силы

9. **Бихевиоризм** - (от англ. behaviour, behevior - поведение) - ведущее направление американской психологии первой половины XX в. Предметом психологии считается не сознание, а поведение, понимаемое как совокупность двигательных и сводимых к ним словесных и эмоциональных ответов (реакций) на воздействия (стимулы) внешней среды
10. **Гедонизм** (от греч. hedone - удовольствие) - направление в этике, утверждающее наслаждение, удовольствие как высшую цель и основной мотив человеческого поведения
11. **Герменевтика, герменевтический (метод)** (от греч. hermeneutikos - разъясняющий, истолковывающий) - искусство толкования текстов (классической древности, Библии и т.п.), учение о принципах их интерпретации
12. **Гуманитаризация труда** - целенаправленное выделение и разрешение проблем, препятствующих самореализации и развитию личности в труде (например, смягчение последствий проблем "узкой специализации", "монотонности в труде", "отчуждения человека от труда" и др.)
13. **Демократия** (от греч. demos - народ, kratos - сила, власть) - форма государственно-политического устройства общества, основанная на признании народа в качестве источника власти
14. **Деструкция** (лат. destructio) - нарушение, разрушение нормальной структуры чего-либо
15. **Диалектическое противоречие** - взаимодействие противоположных, взаимоисключающих сторон и тенденций предметов и явлений. выражает сущность закона единства и борьбы противоположностей
16. **Дистресс** - стресс, оказывающий отрицательное воздействие на деятельность
17. **Должность** - любая фиксированная работа и профессия

18. **Доминанта** - временно господствующий очаг возбуждения в центральной нервной системе; создает скрытую готовность организма к определенной деятельности при одновременном торможении других рефлекторных актов
19. **Достоинство** - ценностное отношение личности к самой себе и отношение к ней других людей. Достоинство является формой проявления самосознания и самоконтроля, на которых строится требовательность человека к самому себе
20. **Идеология** - система определенных взглядов и идей, в которых осознаются и оцениваются отношения людей к действительности
21. **Имидж** (англ. image, от лат. imago - образ, вид) - целенаправленно формируемый образ (какого-либо лица, явления, предмета), призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т.п.
22. **Индивидуальный стиль трудовой деятельности** - "свой почерк" в решении трудовых задач, связанный с максимальным использованием человека своих сильных сторон и компенсацией или иным преодолением недостатков.
23. **Инженерная психология** - отрасль науки, изучающая психологические особенности труда человека при взаимодействии его с техническими средствами в процессе производственной и управленческой деятельности
24. **Интернал** - специалист, работник, самостоятельно и устойчиво выполняющий основные профессиональные функции на данном трудовом посту
25. **Кадровый менеджмент** - одно из направлений современного менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации

26. **Карьера** (от итал. *carriera* - бег, жизненный путь, поприще) - продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение известности, славы, выгоды; обозначение рода занятий, профессии
27. **Каузальность** (от лат. *causalis* - причинный) - генетическая связь между отдельными состояниями видов и форм материи в процессах ее движения и развития
28. **Квалификация** (от лат. *qualis* - какой по качеству) - определение качества, оценка чего-либо; уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда; профессия, специальность
29. **Кибернетика** (от греч. *kybernetike* - искусство управления) - наука об управлении, связи и переработке информации
30. **Когнитивная психология** (лат. *cognitio* - знание, познание) - направление в психологии, возникшее в США в противовес бихевиоризму. Каждый человек воспринимает внешний мир, других людей и себя сквозь призму созданной им познавательной системы - "персональных конструкторов"
31. **Коллектив** (от лат. *collectivus* - собирательный) - относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи
32. **Компьютерная метафора** (от греч. *metaphora* - перенесение) - аналогия между процессами переработки информации человеком и в универсальном вычислительном устройстве
33. **Корпорация** (от позднелат. *corporatio* - объединение) - объединение, союз, общество; (юрид.) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом
34. **Кризис** (от греч. *krisis* - решение, поворотный пункт, исход) - резкий крутой перелом в чем-либо, тяжелое переходное состояние; острое затруднение с чем-либо; тяжелое положение

35. **Либерал** (от лат. liberalis - свободный) - в первоначальном значении свободомыслящий, вольнодумец, иногда человек, склонный к излишней снисходительности
36. **Лидер** (от англ. leader - ведущий, руководитель) - глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе
37. **Манипуляция** (франц. manipulation, от лат. manus - рука) - 1) действие рукой или руками при выполнении какой-либо сложной работы; сложный прием в ручной работе; 2) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями
38. **Маркетинг** (англ. marketing, от market - рынок) - система управления производственно-сбытовой деятельностью предприятий и фирм, основанная на комплексном анализе рынка
39. **Массовая культура** - понятие, охватывающее многообразные и разнородные явления культуры XX в., получившие распространение в связи с научно-технической революцией и постоянным обновлением средств массовой коммуникации
40. **Менеджер** (англ. manager - управляющий) - в условиях современного производства специалист по управлению
41. **Менеджер по персоналу** - специалист, призванный эффективно использовать кадровый потенциал в целях успешной реализации стратегии организации
42. **Менеджмент** (от англ. to manage - управлять) - управление, руководство, дирекция, администрация
43. **Моделирование** (метод) - исследование каких-либо явлений, процессов или систем объектов путем построения и изучения их моделей; использование моделей для определения или уточнения

характеристик и рационализации способов построения вновь конструируемых объектов

44. **Методология** (методологизм) - учение о научном методе познания; совокупность методов, применяемых в отдельных науках
45. **Мировоззрение** - целостное представление о природе, обществе, человеке, находящее выражение в системе ценностей и идеалов личности, социальной группы, общества
46. **Модуль профессии** - типовой элемент профессии, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку
47. **Модель специалиста** - построение обобщенного образа специалиста по конкретной профессии, включающего: 1) профессиограмму; 2) профессионально-должностные требования; 3) квалификационный профиль (требования по разрядам и категориям); 4) психограмму (которую обычно составляют психологи)
48. **Мониторинг** - осмотр или наблюдение за состоянием какого-либо объекта с целью его контроля, прогноза развития и охраны
49. **Непрерывное образование** - образование, охватывающее всю жизнь человека, включающее в себя формальные (школа, институт и др.) и неформальные (значимые люди, образовательные курсы без сертификации и т.д.) виды образования, связь между изучаемыми предметами и различными аспектами развития человека (физическим, моральным, интеллектуальным и т.п.) на отдельных этапах жизни, способность к ассимиляции новых достижений науки; совершенствование умений учиться; стимулирование мотивации к учебе; создание соответствующих условий и атмосферы для учебы; реализация творческого и инновационного подходов, акцент на самообразовании и т.п.
50. **Образ жизни** - философско-социологическое понятие, охватывающее совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом в единстве с условиями жизни

51. **Объект труда** - конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, правила исполнения работы и условия организации трудового процесса
52. **Онтогенез** (онтогенезис) - индивидуальное развитие отдельного организма (в т.ч. человека) от зарождения до смерти. Онтогенез рассматривают в единстве и взаимообусловленности с филогенезом - историческим развитием
53. **Оптант, оптация** (от лат. optatio - желание, избрание) - выбирающий, делающий самостоятельный и сознательный выбор; осознанная подготовка к "жизни", к труду, планирование, проектирование профессионального жизненного пути.
54. **Организационная культура** - интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности)
55. **Организация** (франц. organization от ср.-век. лат. organize - сообщаю стройный вид, устраиваю) - внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением
совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур
56. **Органопроекция** - модель конкретного органа и устройство для реализации определенной функции
57. **Парадигма** (от греч. paradeigma - пример, образец) - исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе

58. **Перцепция, перцептивный** - (от лат. perceptio - представление, восприятие) - сложный процесс приема и преобразования информации, обеспечивающий отражение объективной реальности и ориентировку в окружающем мире; основные структурные единицы процесса восприятия у человека, сознательное выделение той или иной стороны чувственно заданной ситуации, преобразование сенсорной информации, приводящее к созданию адекватного задачам деятельности и предметному миру образа
59. **Прагматизм** (концепция) - направление в философии, исходящее из того, что интеллектуальные и нравственные качества личности заложены в ее уникальной природе и их проявление связано, прежде всего, с индивидуальным опытом человека
60. **Предмет психологии труда** - субъект труда, т.е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности
61. **Предпринимательство** - инициативная самостоятельная, деятельность граждан без образования юридического лица, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность или от имени и под имущественную ответственность юридического лица - предприятия. Предприниматель может осуществлять любые виды хозяйственной деятельности, если они не запрещены законом, с момента гос. регистрации в качестве инд. предпринимателя
62. **Производительность труда** - эффективность труда в процессе производства. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени
63. **Профессиограмма** - описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач

64. **Профессиональные деструкции** - постепенно накопившиеся изменения сложившейся системы деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности
65. **Профессиональная рефлексия** - форма теоретической и практической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов
66. **Профессиональное образование** - овладение определенными знаниями и навыками по конкретной профессии и специальности; процесс развития и саморазвития личности, связанный с овладением социально значимым опытом человечества, воплощенным в знаниях, умениях, творческой деятельности и эмоционально-ценностным отношением к миру; необходимое условие деятельности личности и общества по сохранению и развитию материальной и духовной культуры
67. **Профессиональное самоопределение** - поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения
68. **Профессиональный выбор** - нахождение человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии
69. **Профессиональное самосознание** - одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии; выраженное П.С. , окрашенное положительным эмоциональным отношением к делу, чувство гордости за свою сферу труда

70. **Профессия** (лат. *professio* от *profiteor* - объявляю своим делом) - род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования
71. **Профессиональная консультация** - оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе проф. пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества
72. **Профессиональная ориентация** - компонент общечеловеческой культуры, проявляющийся в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, проведение комплекса мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда
73. **Профессиональный отбор** - определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями
74. **Профессиональный подбор** - предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики
75. **Профессиограмма** (психограмма) - портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств. П. получается в ходе психологического анализа профессиональной деятельности
76. **Психодиагностика** (от греч *psyche* - душа и *diagnosis* - распознавание, определение) - наука и практика постановки психологического диагноза, т.е. выяснения наличия и степени выраженности у человека определенных психологических признаков

77. **Психотехника** - направление в психологии, разрабатывавшее вопросы применения знаний о психике человека к решению практических задач, главным образом в плане изучения проблем научной организации труда
78. **Релаксация** (от лат. *relaxatio* - ослабление) - процесс установления термодинамического равновесия (полного или частичного) в физической системе, состоящей из большого числа частиц; (физиол.) расслабление или резкое снижение тонуса скелетной мускулатуры вплоть до полного обездвижения
79. **Рефлексия** (от позднелат. *reflexio* - обращение назад) - размышление, самонаблюдение, самопознание; (филос.) форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов
80. **Руководитель** - одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач
81. **Сакральность** - священный, заветный; о словах, речи: имеющий как бы магический смысл, звучащий как заклинание
82. **Сензитивные периоды** - периоды развития, в которые развивающийся организм бывает особенно чувствителен к определенному роду влияниям окружающей действительности. Это периоды оптимальных сроков развития определенных сторон психики
83. **Смысл труда** - внутреннее содержание, значение труда и отношение к нему, постигаемое разумом
84. **Социальный** (роль, стереотип) - общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям в обществе
85. **Социометрия** - отрасль социальной психологии, изучающая межличностные отношения, уделяя преимущественно внимание их количественному измерению; в современной социальной психологии

- определенный набор методов исследования межличностных отношений, используемых при изучении малых групп в целях улучшения руководства
86. **Специальность** (от лат. species - род, вид) - вид занятия в рамках одной профессии
87. **Стиль** (жизни и т.п.) - характерный вид, разновидность чего-либо, выражающаяся, например, в совокупности использования приемов поведения, работы, деятельности
88. **Стресс** (от англ. stress - напряжение) - состояние напряжения, возникающее у человека или животного под влиянием сильных воздействий
89. **Субъективная значимость труда** - важность, значительность, роль труда в жизни субъекта
90. **Суггестия, суггестивное состояние** - то же, что внушение: (психол.) воздействие на личность, приводящее либо к появлению у человека помимо его воли и сознания определенного состояния, чувства, отношения, либо к совершению человеком поступка, непосредственно не следующего из принимаемых им норм и принципов деятельности; (мед.) метод психотерапии - целенаправленное словесное воздействие на психику больного с лечебной целью
91. **Технократия** (от греч. techne - искусство, ремесло, мастерство и kratos - власть, сила) - направление в общественной мысли, утверждающее, что общество может целиком регулироваться принципами научно-технической рациональности; ориентация на управление социальными процессами на основе технических и др. узкоспециальных критериев, преуменьшение ценностно-этического измерения политики; слой специалистов - высших функционеров монополизированного производства и государственного аппарата

92. **Тренажёр** (от англ. train - тренировать, обучать) - учебно-тренировочное устройство для выработки навыков и совершенствования техники управления машиной, механизмом
93. **Трудовой пост** - одна из форм существования профессии; это ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная область приложения сил человека
94. **Фрустрация** (от лат. frustratio - обман, неудача) - психологическое состояние, возникает в ситуации разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности
95. **Харизма** (греч. charisma - милость, божественный дар) - 1) исключительная одаренность; 2) приписывание личности богоданных свойств, вызывающих преклонение перед ней
96. **Харизматический** (лидер, личность, власть) - человек, наделенный в глазах его последователей авторитетом, основанным на исключительных качествах его личности - мудрости, героизме, "святости"
97. **Хронометраж** - метод изучения затрат времени на непосредственное выполнение заданной операции путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся ее элементов
98. **Циклография** (от греч. syklos - круг) - метод изучения движения человека путем фотографирования светящихся точек на движущихся частях тела
99. **Чувство сопричастности с обществом** - способность осознавать, понимать, испытывать положительные переживания из-за причастности к жизни общества на основе ощущений, впечатлений
100. **Элита** - (от франц. elite - лучшее, отборное) - в социологии и политологии высший слой (или слои) социальной структуры общества, осуществляющий важные социальные и культурные функции

101. **Эмпатия** (от греч. *empathia* - сопереживание) - внерациональное познание человеком внутреннего мира других людей (вчувствование); эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого
102. **Эргатическая система** - сложная система управления, составной элемент которой - человек-оператор
103. **Эргатическая функция** - сложная функция управления, составной элемент которой - человек-оператор
104. **Эргография** (от греч. *ergon* - работа) - графическая регистрация работы отдельной мышцы или группы мышц прибором эргографом с целью изучения процессов утомления и восстановления
105. **Эргометрия** (от греч. *ergon* - работа) - метод измерения работоспособности отдельной мышцы или группы мышц и функциональных изменений в организме во время физической нагрузки, основанный на выполнении дозированной механической работы
106. **Эргономика** (от греч. *ergon* - работа и *nomos* - закон) - комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук. Это изучение многообразной системы "человек - коллектив - машина - среда - социум - культура - природа"
107. **Эстетика** (от греч. *aisthetikos* - чувствующий, чувственный) - философская наука, изучающая сферу эстетического как специфические проявления ценностного отношения между человеком и миром и область художественной деятельности людей
108. **Эстетика техническая** - изучает социально-культурные, технические и эстетические проблемы формирования гармоничной предметной среды, создаваемой средствами промышленного производства для обеспечения наилучших условий труда, быта и отдыха людей; составляет теоретическую основу дизайна

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Перечень основных профессионально важных качеств, используемых при составлении аналитической профиограммы

1. Мышление, интеллект:
 - продуктивное (творческое) - репродуктивное;
 - наглядно-образное;
 - наглядно-действенное;
 - словесно-логическое (вербальное и невербальное);
 - практическое и теоретическое;
 - интуитивное - логическое;
 - общая эрудиция;
 - специальные (конкретные) знания и мыслительные умения.
2. Восприятие, пороги чувствительности:
 - зрительное, цветоразличение;
 - слуховое;
 - тактильное;
 - кинетическое;
 - вкусовое;
 - межличностное, социальное.
3. Память, объем памяти, скорость запоминания:
 - произвольная и произвольная;
 - долговременная, кратковременная;
 - сенсорная (до 1 секунды): иконическая (зрительная) и эхотическая (слух);
 - логическая;
 - образная;
 - эмоциональная;
 - сенсомоторная (двигательная).
4. Внимание, переключаемость, объем внимания:
 - произвольное (концентрация внимания) и произвольное;
 - устойчивое и неустойчивое.
5. Свойства нервной системы:
 - сила;

- подвижность;
 - уравновешенность;
 - лабильность и динамичность.
6. Двигательные характеристики:
- координация движений (по конкретным двигательным органам);
 - тремор рук;
 - скорость реакции.
7. Коммуникативные характеристики:
- экстравертированность - интровертированность (связано со свойствами нервной системы);
 - организаторские способности, готовность к лидерству;
 - коммуникативные способности, обаяние;
 - речь: внешняя - внутренняя, вербальная - невербальная, устная - письменная; высота, сила, тембр голоса;
 - коммуникативная воспитанность и такт;
 - чувство юмора, остроумие.
8. Мотивация:
- профессиональные интересы и склонности;
 - устойчивость мотивов;
 - согласованность, непротиворечивость мотивов.
9. Ценностно-нравственные характеристики:
- соотношение профессиональных и внепрофессиональных ценностей;
 - иерархия ценностей (общая и профессиональная);
 - смыслы профессиональной деятельности и их соответствие общим жизненным смыслам; уровень осознания этих смыслов;
 - доброта;
 - бескорыстие;
 - честность, порядочность;
 - обязательность, ответственность, исполнительность;
 - самокритичность.
10. Волевые характеристики:
- смелость, решительность;
 - целеустремленность;
 - осмысленность ответственных действий;
 - эмоциональная устойчивость;
 - склонность к риску.
11. Эстетическое чувство, художественный вкус:

- конкретные эстетические способности (музыкальные, художественные, моторные и др.);
- продуктивная и репродуктивная художественная ориентация.

12. Профессиональный и жизненный опыт:

- способность разумно осмысливать трудные жизненные и профессиональные ситуации;
- способность разумно действовать в трудных ситуациях.

13. Психологические характеристики человека:

- физическая сила;
- выносливость;
- утомляемость.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Метод сравнительного наблюдения индивидуального стиля деятельности

Сравнительное наблюдение проводится с целью выяснения различий в трудовой деятельности "хороших" и "плохих" работников, опытных и учеников, работников разного возраста, пола, по-разному относящихся к своему труду. При этом желательно (по возможности) использовать сведения, полученные при предварительном знакомстве с персоналом данной организации (или подразделения).

Такое сравнительное исследование может быть проведено лишь на основе предварительно выделенной и описанной "нормы", образца трудового поведения и его результатов. Обычно берут за основу работу типичного, успешно справляющегося с заданием работника. Далее сравнительный анализ может выделить одинаковую с "нормой" профессиональную успешность, но достигаемую несколькими другими способами, приемами работы, формами планирования деятельности. Эти случаи требуют специального анализа с точки зрения изучения форм индивидуального стиля деятельности. Могут быть, кроме того, отклонения результатов (количественных и качественных) в положительную сторону - анализ "рекордов" и отклонения в отрицательную сторону - анализ ошибок, брака, низкой продуктивности труда.

Схема выполнения задания:

1. Описать вариации способов выполнения основных рабочих операций, приемов, трудовых действий (в том числе - последовательность операций). Выявить связь способов деятельности с конечным результатом труда (ухудшение или улучшение результатов, одинаковая результативность). Выяснить причины разнообразия способов выполнения трудовых актов

- (стихийность профессионального обучения, проявления индивидуальности, творческого отношения к делу).
2. Выявить индивидуальные особенности планирования трудовых действий (через наблюдение, беседу с работниками).
 3. Выбрать наиболее трудные элементы трудовых операций и понаблюдать особенности их выполнения у двух работников, различающихся с точки зрения уровня квалификации; возраста; отношения к своему труду; степени удовлетворенности работой.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Метод анализа ошибок трудовой деятельности

Изучение результатов деятельности - важная составная часть исследования трудовых действий. Анализ ошибок как таких отклонений от образца (нормативно заданных трудовых действий), которые приводят к отрицательному влиянию на продукт труда, - может оказать существенную помощь в изучении психологической структуры трудовой деятельности, разработке мероприятий по оптимизации данного труда. Изучение вариаций в результатах труда использовалось уже на ранних стадиях развития психологии профессий в виде "метода трудных моментов" и "метода рекордов".

В зависимости от исходных представлений о трудовой деятельности и целей исследования используются различные варианты классификации ошибок. Но чаще всего ошибки делятся на две группы: 1) ошибки, связанные с организационно-техническими факторами трудового процесса (неполадки в технологии и организации труда, негодное качество материалов, состояние оборудования и т.п.); 2) ошибки, обусловленные "личным" фактором (уровнем квалификации, отношением к работе, функциональным состоянием, стойкими индивидуальными свойствами личности).

Именно эта вторая группа ошибок является предметом изучения психолога. Данные об ошибках существенно дополняют сведения о динамике трудовой деятельности, динамике функциональной структуры профессии. Ошибки, брак, вообще результаты, продукты деятельности, могут анализироваться по-разному:

Во-первых, качественно, "клинически", с рассмотрением причин каждого случая брака, ошибки. Трудность качественного анализа ошибок состоит в том, что ошибки - это следствие, которое может быть вызвано разными причинами, либо их комплексом.

Во-вторых, при наличии массового материала может быть проведен статистический анализ данных.

Качественный и количественный анализ должны дополнять друг друга. Качественный анализ позволяет вскрыть причины ошибок, а статистический анализ - выявляет ***ведущие причины***, наиболее частые случаи брака. Анализ

ошибок можно проводить лишь на основе собранных данных о требованиях технологии к качеству продукции, нормах времени на отдельные операции, опираясь на составление операционно-структурного описания данной трудовой деятельности (на основании предварительного знакомства с должностными инструкциями, планами работы, нормативными материалами и инструкциями, технологическими картами).

Граф-схема выполнения трудовых задач (например, в виде последовательности и общей логики трудовых действий) позволяет предварительно наметить элементы трудовых действий, наиболее сложные и ответственные, понять возможные причины связи ошибок в конечном результате действий с выполнением предыдущих трудовых операций.

Анализ ошибок как своего рода граничных отклонений в деятельности полезно совмещать с анализом различных вариаций трудовой деятельности, которые, усиливаясь, могут привести к ошибкам.

- **Схема выполнения задания:**

1. Провести направленное наблюдение за отклонением от требований к качеству продукта труда.
2. Имея описание технологических требований к качеству продукта труда на всех стадиях его производства, провести направленное наблюдение за отклонением от этих требований в конечных и промежуточных результатах труда. Составить перечень этих отклонений, выделить границы допустимых отклонений, ошибок и так называемые "рекорды", случаи превышения количественных или качественных параметров предполагаемого (нормативно-заданного) результата данного труда.
3. Провести анализ ошибок, брака с целью выяснения их причин, выделяя:
 - ошибки, связанные с объективными условиями труда (материал, состояние оборудования, организация труда, организация контроля, качество промежуточной продукции и т.п.);
 - ошибки, зависящие от работника (его квалификация, функциональное состояние, отношение к работе, стойкие индивидуальные особенности и т.п.);
4. Провести беседу с работниками, мастерами, бригадирами или администрацией о том, как они сами фиксируют ошибки, брак в своей работе и в работе своих подчиненных; о том, как они представляют себе их причины и пути предупреждения этих ошибок.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Трудовой метод в психологическом изучении профессий

Сущность трудового метода состоит в том, что психолог, изучающий профессию, объединяет в своем лице и человека, знающего и владеющего данным видом деятельности, и человека, умеющего его анализировать.

В отличие от интроспекции трудовой метод изучения профессий, предложенный И.Н.Шпильрейном, предполагает обязательное соотнесение данных самонаблюдения с объективным содержанием трудовых задач, условиями протекания трудовой деятельности. Самонаблюдение в трудовом методе основывается и направляется данными об объективном содержании трудовой деятельности, условиях и средствах ее выполнения, которые могут получаться и другими методами (наблюдением, опросом, анализом документации и т.п.).

Процедура исследования профессии трудовым методом

При использовании трудового метода психолог овладевает допустимым минимумом профессиональных навыков, систематически изучая их в реальных условиях, ведя дневник наблюдений по определенной форме и заполняя его ежедневно в конце рабочего дня (подробнее - см. ниже).

Протокол наблюдений строится по схеме, включающей пять основных пунктов: 1 - описание рабочего дня; 2 - указание наиболее трудных моментов; 3 - протоколирование явлений упражнения (автоматизации) трудовых действий; 4 - протоколирование явлений утомления; 5 - указание дефектов в организации труда и в инструктировании работников.

Рассмотрим более подробно содержание некоторых из этих пунктов.

Описание рабочего дня - это дневник всех переживаний и случайностей, происходящих в течение рабочего дня, по возможности беспристрастное изложение событий и особенностей трудовых действий. Например, следует отмечать и нелестные замечания мастера-руководителя типа: "Не сидеть сюда пришли, а работать", - когда исследователь сам присел у станка, и тот факт, что в процессе работы постоянно забывается последовательность манипулирования органами управления.

Анализ трудных моментов в работе при освоении профессии позволяет изучить их не "в поперечном разрезе" как трудности, тормозящие работу обученных работников, а "в разрезе овладения профессией", что дает возможность говорить о "поворотных пунктах", по которым, собственно, следует судить о главных трудностях профессии. Отсюда можно сделать ряд указаний для улучшения методов обучения. Например, в работе столяра важную роль играет умение правильно направить пилу; при обучении ткачих важную роль играет приобретение навыка связывать нитки тонким узлом и т.п.

При **протоколировании явления упражнения** отмечают все те облегчения, которые проявляются в день ведения протокола относительно предыдущих дней, например, моменты "внезапно появившегося ощущения облегчения". Особое внимание обращается на явление автоматизации, т.е. на такие изменения трудового процесса, при которых трудовые движения, прежде требовавшие сознательного напряженного внимания, начинают протекать автоматически.

В протоколах исследователей явление автоматизации отражается, например, в том, что правильное движение руки начинается прежде, чем осознается сигнал, требующий второго движения, тогда как в начале обучения постоянно приходится напоминать о том, какое движение является адекватным текущей трудовой операции.

Данные о явлениях упражнения особенно ценны при сравнении упражняемости различных действий. Одни из них "упражняются вдруг, т.е. переход от необходимости сознательного контроля над работой к полному овладению происходит внезапно", в других случаях происходит процесс последовательного овладения трудовыми движениями. В некоторых трудовых процессах явления автоматизации проявляются в том, что выполнение последовательности нескольких операций регулируется как бы "общим импульсом", при этом каждый предыдущий трудовой акт является сигналом последующего.

При **протоколировании явлений утомления** следует выделять две группы явлений: 1 - субъективные проявления и 2 - внешние поведенческие проявления утомления.

Обобщение материалов протоколов является исходной базой для выработки конкретных рекомендаций по научной организации труда.

Естественно, что в рамках практикума (учебного выполнения задания) трудовой метод не может использоваться в полной мере, однако отдельные его элементы, в частности первичное формирование навыков на простейших профессиях (или даже на простых элементах более сложных видов профессиональной деятельности), могут быть продуктивными при составлении ориентировочного психологического анализа деятельности.

- **Схема выполнения задания:**

1. Выделить относительно несложную трудовую задачу и получить инструкцию о способах ее выполнения от мастера, бригадира, начальника отдела или просто от "начальника".
2. Отработать на изучаемом рабочем месте 2-3 смены (2-3 дня), ведя регулярно протоколы наблюдений после окончания работы.
3. Дать анализ результатов работы по протоколам и с использованием данных других методов анализа рассматриваемого труда.

4. Разработать конкретные предложения по организации (оптимизации) данного профессионального труда и для обучения по данной профессии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Игра-дискуссия "Заработная плата работников (сокращенно - ЗПР)"

Цель игры-дискуссии - актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости (и несправедливости) в оценке труда разных специалистов.

Игра проводится с учащимися 8-11 классов или со взрослыми (студентами, слушателями различных курсов и т.п.). По времени она может занять от 40 минут до 1,5 часов и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.

Процедура игры-дискуссии примерно следующая:

1. Каждый участник на отдельном листе бумаги рисует таблицу (см. табл.). Ведущий показывает, как лучше ее оформить на доске.

2. В графах "профессии" ведущий предлагает вписать одинаковые для всех профессии - их и будут обсуждать в игре (в нашем примере использованы следующие профессии: "уборщица в обычной стационарной больнице", "уборщица в коммерческом банке" и "педагог-психолог", т.е. "школьный психолог").

3. В таблице каждый участник самостоятельно проставляет ниже выписанных профессий сколько, с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают "реально", и сколько они должны были бы зарабатывать "по справедливости". Например, по профессии "уборщица в стационарной больнице" реальная зарплата - 700 рублей, "по профессии "уборщица в коммерческом банке" - 1500 рублей, а "педагог-психолог" - 1400 рублей (см. табл.).

4. Далее каждый участник в графе "универсальные критерии оплаты" выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников. Например, время на работу, уровень образования, стаж, хорошие отношения с начальством и т.п.

Все эти этапы работы (1-4) являются скорее подготовкой к самой игре-дискуссии.

5. После этого ведущий может либо: 1) собрать листочки для последующего анализа: результаты такого анализа можно было бы сообщить после небольшого перерыва или сравнить с мнениями и оценками участников игры уже после ее завершения, проведя аналогичную работу с заполнением листочков), либо 2) оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

6. Далее возможны разные варианты продолжения работы с группой.

Первый вариант. Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает их, какие оценки и какие критерии выписать в таблице на доске.

При этом у участников могут быть разные мнения. Задача ведущего не навязывать своих мнений и оценок, а именно организовать совместное обсуждение. Роль ведущего на данном этапе - быть "статистом", задающим иногда уточняющие (или даже провоцирующие) вопросы и кратко отражающим мнение большинства на доске.

После того, как общими усилиями обозначены "универсальные критерии", по каждому критерию оценивается каждая профессия с точки зрения "справедливой оплаты труда". Например, используется 5-балльная шкала, когда наибольший балл проставляется той профессии, которая больше соответствует требованиям данного критерия (см. табл.).

Можно даже использовать "коэффициент значимости" отдельных критериев. Например, те критерии, которые значимы, помечаются знаком "х", а потом соответствующие баллы умножаются на "2" (см. табл.).

Далее, по каждой профессии просчитывается итоговый балл, что позволяет сравнить несколько профессий и, соответственно, сравнить полученные результаты с "реальными" зарплатами данных работников.

Часто оказывается так, что профессии, реально оплачиваемые заметно ниже других, "по справедливости" признаются наиболее важными и требующими значительного увеличения зарплаток. Можно даже выразить все это в пропорциях, еще более наглядно показывающих абсурдность реальной ситуации, связанной с оплатой труда.

Подобный вариант игры бывает достаточно сумбурным, но зато позволяет выразить свое отношение к проблеме не только чисто "рассудочно", но и "эмоционально-чувственно", что для рефлексии своей позиции не всегда бывает плохо.

Второй вариант дальнейшего проведения игры предполагает традиционную схему "деловой игры", когда участники делятся на микрогруппы (по 5-7 человек), в каждой микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы (она заполняется общими усилиями с соответствующим обсуждением), а затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.

Для организации такого варианта игры важно все рассчитать по времени: обсуждение в микрогруппах и доклады должны быть строго регламентированы. Очень важно компактно отражать на доске основные идеи каждой микрогруппы, для чего лучше даже выписать их на доске (для каждой микрогруппы - на своей части доски).

Заметим, что игра не предполагает строгой, "объективной" и тем более "окончательной" оценки значимости труда работников разных профессий. Ее смысл - актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь как уже не раз отмечалось, именно чувство справедливости - важнейшая основа для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

Пример заполненной таблицы для игры-дискуссии "Зарботная плата работника (сокращенно - ЗПР)". Для оценки соответствия профессии и критериев оценки труда используется условная 5-балльная шкала.

Кэфф. значим. (x2)	Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда	Профессии для сравнения		
		Уборщица в больнице	Уборщица в коммерч. банке	Педагог-психолог в школе
		Соотношение "реальных" заработков и заработков "по справедливости"		
		700-3000	1500-2000	1400-6000
X2	Время, затрачиваемое на работу	5 x 2 = 10	4 x 2 = 8	5 x 2 = 10
	Требуемый уровень образования работника	3	2	5
	Нервные затраты	4	2	5
X2	Физические затраты и профвредности	5 x 2 = 10	3 x 2 = 6	2 x 2 = 4
	Возможности организации для поощрения своих сотрудников	1	5	1
	Стаж, требуемый для хорошего освоения работы	3	5	2
	Мало желающих работать (чем меньше желающих, тем важнее дополнительно мотивировать работников)	5	2	3
X2	Высокая ответственность	4 x 2 = 8	3 x 2 = 6	5 x 2 = 10
	Творческий характер труда	2	2	4
	Необходимость специальной подготовки к работе в домашних условиях	1	2	4
	ИТОГО	47	35	51
	Соотношение в % зарплат "по справедливости" (за 100% - профессия, набравшая наибольший балл, т.е.	92,1%	68,6%	100%

	<i>"педагог-психолог")</i>			
	<i>Соотношение в % "реальных" зарплат (за 100% - профессия, реально оплачиваемая выше других, т.е. "уборщица в банке") и т.п.</i>	<i>46,7%</i>	<i>100%</i>	<i>93,3%</i>

В ходе обсуждения *могут возникать довольно интересные и даже противоречивые (парадоксальные) критерии оценивания "вклада" различных работников и оценки их труда.* Условно можно выделить следующие "линии противоречий" при выделении и обсуждении подобных критериев:

1. Творческий характер труда, с одной стороны, - монотонный, рутинный труд, с другой стороны. Проблема данного критерия в том, что многие хотели бы считать себя "творцами", но ведь кто-то должен выполнять и примитивную работу. И далеко не всегда занимаются такой примитивной работой люди с невысоком уровнем интеллекта: нередко примитивной работой должны (по разным причинам) заниматься достаточно умные и благородные люди. Тогда спрашивается, быть может, таким благородным и умным людям надо платить повышенные зарплаты за то, что они тратят свои таланты на рутинный, но общественно полезный труд, не реализуя свой несомненно больший творческий потенциал? И наоборот, те, кому посчастливилось выполнять творческую работу, уже этим должны быть счастливы и их заработок должен быть меньше.

2. Труд, явно полезный для общества, с одной стороны, - общественно презираемый, но пока еще (на данном этапе развития общества) реально необходимый многим труд, с другой стороны. Например, труд проститутки, которую все "презирают", но услугами которой часто многие, даже вполне "солидные" люди, пользуются. Или "труд" различных вымогателей, спекулянтов и т.п., сам факт существования которых свидетельствует о том, что в их услугах нуждаются многие доверчивые люди. Быть может, вполне справедливо то, что они нередко зарабатывают больше, чем честные труженики, ведь деньги также достаются им не даром? Следует признать, что в общественном сознании образы выдающихся "прохиндеев" нередко весьма популярны (например, образ Остапа Бендера и т.п.).

3. Труд, признаваемый большинством людей в качестве "полезного", с одной стороны, - труд, который с точки зрения большинства, "бесполезен", хотя объективно он и способствует общественному развитию, с другой стороны. Например, труд ученого-теоретика или деятеля культуры, писателя, которого большинство современников явно недооценивают, хотя избранные специалисты (которых очень мало) считают гением. Проблема в том, что деньги, необходимые для зарплаты, - у большинства. И если уж человек хочет хорошо зарабатывать и хорошо жить, то ему следует заняться тем, что "понятно" большинству и может им быть по-настоящему оценено. Если же высококлассный специалист (гений культуры) позволяет себе такую "роскошь", как опережать в творческом развитии большинство своих современников и соотечественников, то, быть может, и расплачиваться за это он должен маленьким заработком и неизвестностью?

4. Труд, невысоко оцениваемый в данном обществе (или на данном предприятии), с одной стороны, - этот же труд, но уже высоко оцениваемый в другом обществе-государстве (или на другом предприятии), с другой стороны. Проблема в том, что качественно выполняемая работа - одна и та же. Быть может, и получать должен больше тот работник, который сумеет найти организацию (или государство), где его труд больше и лучше оценивают?..

5. Плохой работник, научившийся выгодно "продавать" себя на "рынке труда" и, соответственно, получающий большую зарплату, с одной стороны, - отличный профессионал, который не умеет "выгодно" продавать себя на "рынке труда" и соответственно получающий маленькие деньги, с другой стороны. Быть может, так и должно быть, ведь важен не сам труд, а как он продается?.. Естественно, выделенные выше парадоксальные линии предназначены не для дискредитации честного и квалифицированного труда, а лишь для провоцирования открытой дискуссии. В такой дискуссии главной задачей ведущего (психолога) является не формирование правильной точки зрения, а формирование самой готовности к обсуждению столь непростой и злободневной проблемы, как справедливость в оценке и оплате труда. Для того и выделены парадоксальные линии обсуждения, чтобы участники игры-дискуссии лучше осознали сложность данной проблемы и возможные "ловушки" на пути к ее осмыслению. В каком-то смысле, использование этих парадоксов в оценке труда ***позволит психологу работать "от противного", когда сами участники игры будут доказывать ведущему, что лучше все-таки, когда хорошую зарплату***

получают квалифицированные и честные работники, т.е. получают заработную плату "по справедливости".