

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Кафедра педагогики, психологии и социальной работы

В. А. Шамис

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

ОМСК 2015

УДК 159.9

ББК 88.4

Ш 193

Рецензенты:

С. А. Маврин, доктор педагогических наук, профессор Омского государственного педагогического университета

Л. Г. Карпова, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики, психологии и социальной работы ОмГА

Шамис, В. А.

Ш 193 Психология труда : учебное пособие / В. А. Шамис. –

Омск : Изд-во ОмГА, 2015. – 168 с.

ISBN 978-5-98566-111-8

В учебном пособии рассматриваются особенности развития человека как субъекта труда, психологии работоспособности, трудовой мотивации, адаптации, психологии формирования профессиональной пригодности. Пособие адресовано студентам, обучающимся по психологическим направлениям и специальностям, педагогам, психологам-практикам.

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Омской гуманитарной академии*

УДК 159.9

ББК 88.4

ISBN 978-5-98566-111-8

© НОУ ВПО ОмГА, 2015

© В. А. Шамис, 2015

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА КАК НАУКА: ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ.....	6
1.1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА.....	6
1.2. ПРОЦЕСС ТРУДА КАК ОБЪЕКТ КОМПЛЕКСНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	25
1.3. ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА. ПОНЯТИЕ «ЭРГОНОМИКА».....	33
1.4. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА.....	40
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	52
ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА.....	55
2.1. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА.....	105
2.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПОНИМАНИЕ ТРУДА И ПРОФЕССИИ.....	66
2.3. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	78
2.4. СУБЪЕКТИВНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ТРУДА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ.....	82
2.5 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ.....	92
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	106
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИГОДНОСТИ И АДАПТАЦИИ.....	108
3.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ И ПРОФОТБОР.....	105
3.2. КАК ДОБИТЬСЯ ВЫСОКОЙ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА.....	105
3.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ.....	105
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	146
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	149
ТЕСТ ПО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА С ОТВЕТАМИ.....	151
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	165

Введение

Дисциплина «Психология труда» – одна из профилирующих в системе осуществления подготовки специалистов в сфере психологии и педагогики. Немаловажной ее составляющей является формирование системы знаний и практических умений по исследованию системы признаков, свойств и взаимоотношений объектов, явлений, определяющих профессиональную деятельность.

Целью этого курса является рост психолого-педагогической компетенции будущих специалистов в области актуальных проблем психологии профессиональной деятельности. Освоение психологии труда содействует целостному закреплению знаний и умений, приобретенных при изучении дисциплин «Введение в профессию», «Общая психология», «Психологический практикум», являясь при этом подготовительным этапом для изучения таких дисциплин, как «Экспериментальная психология», «Физиология труда» и др.

Важным условием роста эффективности деятельности любого предприятия в условиях рыночной системы хозяйствования служит активизация человеческого фактора, обеспечение возможности развития творческого потенциала каждого человека в процессе труда. Безусловно, решение этой проблемы невыполнимо без знания психологических механизмов и факторов труда; психологических особенностей удачного выбора и овладения профессией; условий самореализации личности в трудовой деятельности.

Пособие нацелено на решение следующих учебных задач:

1) выявить основные понятия психологии труда; вооружить всех изучающих данный курс методами и конкретными методиками выявления психологических условий эффективной трудовой деятельности, а также соответствующих психологических качеств рабочих и управленческих кадров;

2) рассмотреть психологические проблемы выбора профессии, определения возможностей установления взаимосответствия личностных характеристик и объективных условий труда;

3) рассмотреть оптимальные пути трудовой адаптации к выбранной профессии;

4) раскрыть и обосновать психологические условия повышения эффективности трудовой деятельности.

Учебное пособие нацелено на создание общих теоретических основ мировоззрения студентов, интереса к изучениям в области психологии трудовой деятельности. Содержание каждой главы пособия включает последовательное изложение учебного материала, а также вопросы для самоконтроля.

Глава 1. Психология труда как наука: предмет, задачи, методы

1.1. Введение в психологию труда

Психология труда – отрасль психологии, занимающаяся вопросами психологических закономерностей взаимодействия субъекта труда, средств (орудий), содержания (процесса), условий, а также организации деятельности, особенности формирования личности профессионала и взаимной адаптации человека и средств труда.

Объектом изучения в психологии труда является человек (индивидуальный субъект) как участник процесса создания материальных и духовных ценностей, их развития и обеспечения; группа людей (коллективный субъект) – бригада, экипаж, смена и т. п.; система «человек – профессиональная среда». Предметом изучения в этой отрасли психологии является система признаков, свойств, а также взаимоотношения объектов, явлений, обуславливающие профессиональную деятельность.

Психология труда является одной из главных дисциплин при подготовке психологов и педагогов. Она необходима, чтобы создать общие теоретические основы мировоззрения у студентов, а также сформировать у них интерес к осуществлению исследований в сфере психологии трудовой деятельности.

Целью курса психологии труда является повышение психолого-педагогической компетенции будущих специалистов в области актуальных вопросов психологии профессиональной деятельности.

В состав данной учебной дисциплины обычно входят следующие основные направления¹:

¹ Платонов К. К. Вопросы психологии труда [Текст] / К. К. Платонов. М., 1979.

1. Общенаучные вопросы: методология и методы психологии труда, психологическая профессиография, история психологии труда.

2. Индивидуально-психологические вопросы:

а) Вопросы приспособления личности к видам труда:

- психологическая рационализация подбора кадров (психологический профессиональный отбор, трудовая экспертиза, профессиональная адаптация, профессиональная консультация);

- психологическая рационализация профессионального образования;

б) Вопросы приспособления труда к личности:

- психология организации труда (рационализация рабочих мест, режим труда и отдыха, профилактика усталости, борьба с монотонным характером труда);

- психология гуманизации техники (приспособление средств труда и техники к человеку, психологическая эстетизация техники и производственной среды).

3. Социально-психологические вопросы: личность и профессиональный коллектив, психологическая совместимость в процессе трудовой деятельности, производственные конфликты, психологические проблемы при осуществлении руководства профессиональным коллективом.

Методы психологии труда имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными. Междисциплинарный характер данного курса определяет заимствование уже имеющихся методов.

Методы психологии труда применяются в рамках следующих направлений:

- психологический анализ процесса трудовой деятельности;
- осуществление прикладного анализа (профотбор, профессиональная консультация, рационализация труда и отдыха и пр.);
- изучение личности отдельного работника, его способностей, мотивации, состояний в трудовой деятельности.

Труд можно охарактеризовать как явление в первую очередь социально-экономическое, и имеются вопросы его принципиально научного обоснования, планирования, а также организации на уровне системы народного хозяйства, отрасли, предприятия, проблемы его учета и вознаграждения. Этому соответствуют философские, социологические и экономические подходы к пониманию труда.

Психология труда базируется на системе философского знания либо на методологии, с одной стороны, и реализует конкретно-научный материал с целью развития философии – с другой стороны.

Для того чтобы понять сущность современной психологии труда, необходимо определить предмет этой науки – то, что рассматривает и старается преобразовать данная область в психологии.

Следовательно, предметом психологии труда является субъект труда, или работник, который способен к спонтанной деятельности, а также рефлексии этой деятельности в процессе труда.

Сам субъект труда непосредственно изучается в качестве носителя предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источника активности, направленной на объект. В качестве объекта труда выступает «определенный процесс трудовой деятельности, нормативно заданный, содержащий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила осуществления работы (технология трудового процесса), а также условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль)». Иными словами, объект – это преемник воздействия, а субъект – инициатор воздействия в общей системе «субъект – объект» (рис. 1).

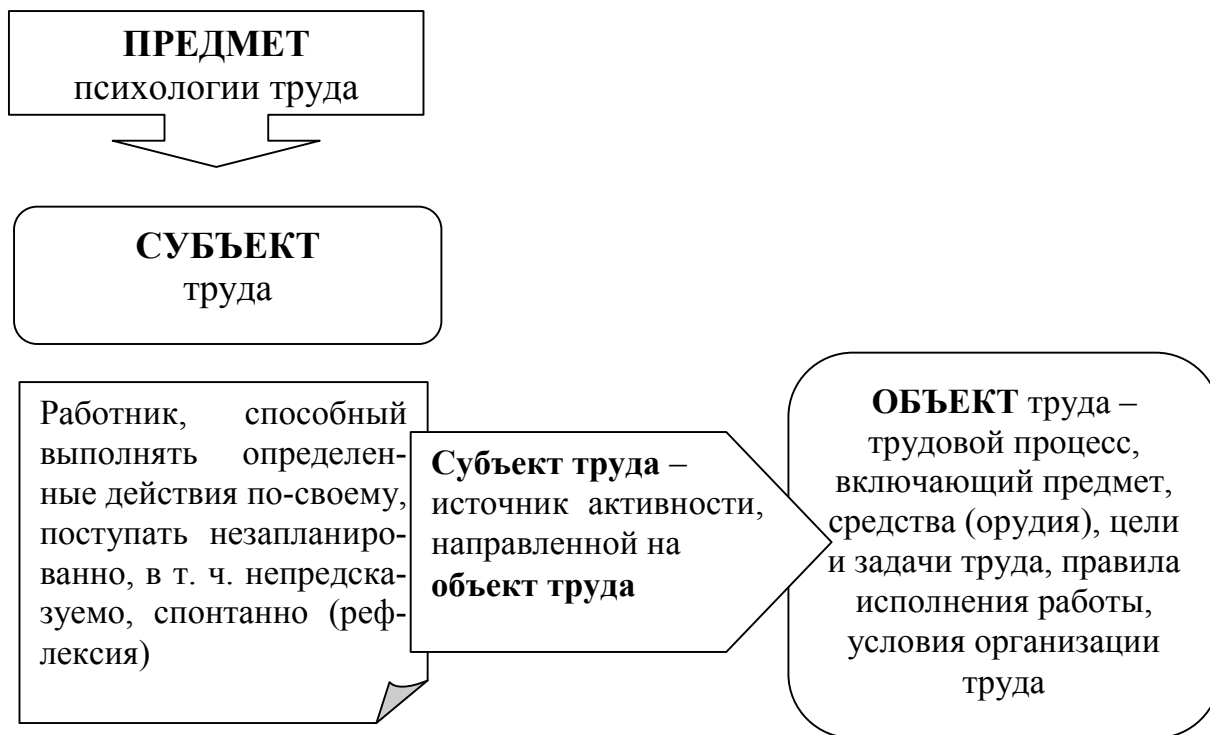


Рис. 1. Предмет психологии труда

Общим методом в психологии труда служит изучение и развитие субъекта труда. Проблема состоит в том, чтобы при всем этом не терялся сам субъект или дабы субъект труда не стал объектом манипуляций со стороны психологов, руководства либо коллег самого работника. В связи с этим перед каждым психологом труда всегда встает трудный вопрос: должен ли метод быть только объективным либо данный метод является сочетанием объективных и субъективных средств и подходов.

Отразим ориентировочное место психологии труда в системе непсихологических наук.

Непсихологические конкретные науки, имеющие связь с психологией труда, можно объединить в несколько категорий.

1. Науки, обладающие первой степенью родства с психологией труда, – это экономика труда, социология труда, физиология труда, гигиена труда и область медицины, имеющая отношение к изучению профессиональных заболеваний, с вопросами экспертизы трудоспособности, профессиональная

педагогика (педагогика профтехнической школы, средней специальной и высшей школ), частные методики профессиональной школы. К данной группе наук также можно отнести историю техники и палеоантропологию (науку, занимающуюся развитием физического типа ископаемых людей) в тех их частях, которые занимаются изучением средств труда и реконструкции, анализом, оценкой соответствующей деятельности человека. Так, к примеру, изучая предметы, которыми пользовались люди каменного века, палеолита, историки находили осколки камней со следами преднамеренных ударов камня о камень, а преднамеренность поведения – это психологическая характеристика человека.

Границы психологии труда и указанных наук подчас настолько размыты, что порою бывает сложно установить, кому принадлежат те или иные определения, понятия, проблемы, методы. К примеру, метод наблюдения, некоторые методы функциональной диагностики относительно свободно переходят из одной науки в другую. Это же можно сказать и о вопросах, относящихся к работоспособности, профилактике травматизма, утомления, улучшения профессиональной адаптации, а также касающихся профессионального отбора, формирования навыков и др. Безусловно, что различным наукам свойственно своеобразие подходов к описанию их фактов, специфичности языка. Общеизвестно, что стыки наук являются точками, зонами их роста.

2. Науки, обладающие второй степенью родства с психологией труда, – те сферы технологического знания, предметом изучения в которых является орудийное оснащение процесса трудовой деятельности: теория, расчет и конструирование машин, приборов. Здесь же могут находиться и отрасли знаний на стыке техники и искусства, возникшие в последнее время, – техническая эстетика, теоретические проблемы художественного конструирования. Психологу труда при этом необходимо

учитывать возможности технического прогресса, иметь представление о технических средствах труда, имеющихся в мире, применять новую информацию. Наряду с этим специалист-психолог может быть полезен и в деле создания новых технических средств.

3. Следующая степень родства с психологией труда отводится наукам о системах биологических, технических, о неживых природных системах, об объективных социальных, социально-исторических, социально-экономических процессах, о знаковых системах (математика, математическая логика, семиотика), об искусствоведении. В данном случае психология чаще всего берет информацию с целью правильного понимания трудовой деятельности соответствующих профессионалов, для составления профессиограммы и др.

Составить верное представление о психологии труда как об отрасли науки означает, что нужно разобраться в ее связях и взаимодействиях с остальными психологическими науками. При этом мы будем опираться на информацию, которая отражается в традиционно издаваемых библиографических указателях по психологии.

Общая психология может рассматриваться в качестве научной, теоретической базы с целью понимания отдельных феноменов, которые характеризуют субъект труда, а также его активность на различных уровнях (начиная от сенсорики и аффективности тона ощущения и заканчивая отношениями личности и психологическими аспектами мировоззрения). Наряду с этим общая психология является отраслью, которая, в свою очередь, может совершенствоваться, используя достижения психологии труда. Это можно объяснить тем, что психология труда занимается исследованием ведущей деятельности взрослых людей.

Взаимодействие общей психологии и психологии труда может быть одним из механизмов приближения психологии в целом

к жизни при сохранении достаточной теоретической строгости (а она генерируется прежде всего в общей психологии как наиболее удаленной от сложных естественных психических реальностей) в решении научно-практических задач.

У патопсихологии и медицинской психологии имеются схожие с психологией труда специфические пограничные проблемы, которые связаны с психологической экспертизой трудоспособности людей с нарушенным здоровьем (душевым либо телесным). Существенными являются также вопросы социально-трудовой реабилитации инвалидов, а именно: сохранение их остаточной трудоспособности, подбор, создание для них необходимых условий, занятий, дающих возможность получить в конечном итоге достойное место в трудовом коллективе, осознание ими своей полезности. К примеру, человек, у которого после несчастного случая осталось на руках только два пальца (большие пальцы рук), может заниматься в швейном цехе – выворачивать «налицо» рукавицы. Причем заниматься этим он может успешно, честно зарабатывая себе на жизнь и чувствуя себя приспособленным к жизни. Но все это осуществляется не автоматически, а как результат тщательной работы соответствующего специалиста-психолога, подготовленного в научно-практическом отношении.

Такие сферы знаний, как инженерная психология, космическая психология, психология искусства, психология творчества, юридическая психология, психология спорта, психология управления, социальная психология, в той или иной степени имеют отношение к психологии труда либо считаются ее частными разновидностями, которые видят объект не как абстрактный процесс деятельности, динамику информации, социальной коммуникации и управления социальными процессами, а как реальных трудящихся.

Указанными связями определяется место психологии труда в системе наук. Психология труда, являясь областью психологической науки, занимается исследованием вопросов, касающихся

психологических особенностей разных видов трудовой деятельности в зависимости от их общественно-исторических и конкретных производственных условий, средств труда, методов обучения труду, а также психологических качеств работника.

В качестве предмета психологии труда выступают психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работника (профессиональные способности), а также его взаимодействие с производственной средой.

Психологическая сущность трудовой деятельности состоит в требованиях к психическим свойствам, состояниям и процессам, которые предъявляет к работнику имеющаяся у него профессия. Для успешного осуществления профессиональной деятельности (профессии и специальности) важную роль играют такие особенности личности работника, как его опыт, характер, психическое состояние, внимательность, восприятие, память, мышление, эмоциональность, психомоторика, которые определяют его способность к подобной деятельности.

Активность человека, использующего в процессе своей трудовой деятельности производственное оборудование, инструменты на штатном рабочем месте, совсем не обязательно является трудом в психологическом понимании этого слова.

Имеет место быть четыре психологических признака труда.

1. Сознательное предвосхищение социально ценного результата. Известно и бесспорно, что способность предвосхищать итог деятельности очень развита у человека и не специфична для него как субъекта труда. Другими словами, присутствие мысленного предвосхищения итогов активности еще не делает ее трудом. Признак предвосхищения результата бывает и в игре дошкольника, и в спорте, и при активном отдыхе, и при противоправном, преступном деянии. Весь смысл заключается в том, в чем и как происходит предвосхищение.

Чтобы деятельность можно было назвать трудовой, предвосхищаемый результат ее деятельности должен пониматься

как ценный для широкой общности людей, коллектива или как социально ценный и при этом он должен обладать положительной ценностью. Деятельность не может быть определена в качестве труда в психологическом понимании данного термина, если сознание социальной ценности этого результата не является у данного человека главным регулятором его активности. Другое дело, что это сознание может быть и иллюзорным, мифологическим либо наивным в том смысле, что работник фактически «борется с ветряными мельницами», тратит силы на то, что является социально ценным, а на самом деле выполняет нечто пустое либо даже приносящее вред. Но все же с целью психологической характеристики труда очень важно, чтобы субъект деятельности как раз понимал свою активность как позитивную ценность для общества (а не только лично для себя). Кроме того, выражение «на самом деле», которое было употреблено ранее, весьма коварно, так как это не более чем выражение позиции, мнения других субъектов, которые могут в неменьшей степени заблуждаться в отношении оценки продуктов деятельности человека, нежели он сам. Скорее всего, были в свое время люди, которые думали, что К. Э. Циолковский занимался ненужным делом, и только спустя поколения и то далеко не всем стало очевидно, что он создал «на самом деле».

Опираясь на характеризуемый психологический признак труда, необходимо отметить, что дело заключается не просто в самом по себе «чистом» сознании, в понимании соответствующих слов, а в том, что знание о социальной значимости работы является реальным регулятором активности, деятельности, поведения человека. Рассмотрим пример.

Учительница школы из средней полосы России находится в санатории в Крыму. В данный момент она сидит на берегу моря, ее взгляд устремлен в пустоту. В ответе на вопрос, о чем она думает, при дальнейшей беседе выясняется следующее:

оказывается, она мысленно беседовала со своими учениками о Крыме. «Мальчишки, конечно, спросят у меня, гоняют ли по морю торпедные катера и подводные лодки. Чего не видела, того не видела... Вот, думала, что ученикам надо в первую очередь рассказать, что около четырех пятых Крымского полуострова принадлежит степи, а его горная часть состоит из двух-трех гряд вблизи моря... нет, скажешь, думаю, слово «гряды», а ребята представят себе грядки, как в огороде. Надо еще какие-либо другие слова найти. То, что Крым – курорт, знают почти все. Но не весь Крым является курортом. Полезно также иметь в виду, что есть там также и железорудный комбинат, и судоремонтный завод, и химические заводы, и рыбные (я и сама этого раньше не знала). Да, но все же надо подробно сказать...» и т. д.

Итак, то, чем занимается в описанном выше случае учительница, имеет такой существенный психологический признак труда, как социально ценный замысел (подготовить беседу для учеников, которая даст возможность расширить им их экономико-географические представления о мире и сформировать должное отношение к одной из территорий); имеет место быть и исполнение замысла при помощи конкретных (в этом случае умственных) действий, и конкретный ценный для общества итог – педагогически обработанная информация, которая пригодна для усвоения учениками. Правда, данный итог еще не объективирован (не высказан, не записан), а отложен во внутреннюю память субъекта деятельности в виде некоторой полезной и новой (в рамках его работы) идеи. Но это является вполне типичной ситуацией для умственного труда – итог умственной работы можно носить не только в портфеле, но также и в голове.

Замысел в этом случае не задан ситуативно кем-то извне, не построен в ответ на текущее задание и т. п. Он осуществлен по личной инициативе человека и самостоятельно, но, безусловно,

не на базе «свободной воли», анархического склада души и пр., а в соответствии с пониманием человеком его профессиональной роли в обществе, с его профессиональной направленностью мышления. Отсутствие актуальных заданий не означает отсутствие сознания обязательности действий. Более того, добросовестный человек может нагружать сам себя заданиями до изнеможения. Таким образом, отсутствие данных человеку заданий извне («сверху», «сбоку») не является признаком отсутствия трудовой деятельности.

В свою очередь гностический компонент представления об итоге труда состоит в предвидении собственно продукта, с одной стороны, а также понимания его ценности (позитивной ценности либо негативной – «антиценности») для людей – с другой. Таким образом, можно установить некоторую структуру разбираемого (первого) признака труда, и в нем имеется различие у трех компонентов, которые примем как относительно самостоятельные: а) более или менее четкие сведения о продукте деятельности; б) более или менее отчетливое понимание его социальной ценности; в) более или менее выраженный аффективный тон соответствующих знаний, представлений, образов. Пользуясь во всех трех представленных случаях словосочетанием «более или менее», имеется в виду, что возможна градуальная (по крайней мере порядковая) шкала, с которой можно сопоставлять эмпирические проявления разбираемого признака труда.

Необходимо отметить, что специфика отдельных разновидностей труда заключается в том, что результат деятельности в конкретных чертах не известен: геологоразведчик ищет месторождение нефти или газа, но еще не знает, что и где он найдет и найдет ли вообще на этот раз, каковы будут найденные, если повезет, запасы полезных минералов и т. п. Закройщик ателье индивидуального пошива одежды лишь в ходе контакта с клиентом создает образ будущего результата деятельности. То же можно

сказать о следователе, дознавателе, о пожарном (как при инспектировании объектов, так и при боевой работе), художнике-оформителе, пианисте-исполнителе и многих других профессиях, в труде представителей которых значительную долю составляет именно поиск образа конечного продукта деятельности. В этих случаях знание будущего продукта – это знание требований, критериев, которым должен соответствовать искомый результат.

В действительности знание о результате (т. е. о том, чего пока нет) в любом случае включает и конкретно-образные и понятийные компоненты, соотношение которых различно в зависимости от специфики предмета труда и типа мышления человека. Так, если повар придумывает фирменное блюдо, то знание результата труда включает и товароведческие критерии вкусовых достоинств пищи, выраженные в речи, в виде усвоенных (внутренних, субъективных) сенсорно-перцептивных, имажинитивных, мнемических эталонов нескольких модальностей (зрительной, вкусовой, обонятельной). У химика-аппаратчика, занятого производством серной кислоты, знание о конечном продукте может выступать в основном в вербальной форме – в виде численно заданных требований к количеству, качеству продукта, характеристике допустимых и недопустимых примесей.

2. Сознание обязательности достижения социально фиксированной цели. Сама по себе идея обязательности и сопряженные с ней волевые усилия по ее реализации не специфичны для труда. Например, требование обязательности соблюдения правил игры совершенно четко осознается старшими дошкольниками. Дети придирчиво реагируют на факты несоответствия поведения кого-либо из участников игры правилам игрового действия. Например, если дети играют в железную дорогу, то, пока «поезд» идет (дети сидят гуськом на стульчиках и пыхтят), никто не должен выходить на «станцию». «Буфетчица» «продает» печенье, а сама себе не берет (в игру введено настоящее печенье) и т. п.

Сознание обязательности и, следовательно, мобилизация волевых усилий могут характеризовать и деятельность по реализации чисто личных, в частности эгоистических или даже асоциальных, замыслов.

Деятельность становится трудом тогда, когда при прочих равных условиях имеется не только идея обязательности, но и внешние по отношению к субъекту формы фиксации целей его деятельности и формы социального санкционирования, одобрения этих целей. В типичном случае это задания, сформулированные, утвержденные ответственными представителями общества, производственного коллектива, так называемые производственные задания (документированные или устные), планы, программы (более или менее детализированные или обобщенные). Для детей и подростков носителями социально значимых целей выступают представители старших поколений – старшие члены семьи, учителя и другие организаторы деятельности подрастающих поколений, а также друзья, сверстники из своего круга общения.

Дело обстоит, конечно, не так просто, что некий субъект всегда должен быть человеком «ведомым». Нет оснований полагать, что эталоном целеполагания почему-то всегда должны быть другие, окружающие, а не сам рассматриваемый человек, занятый или собирающийся заняться трудом. В конце концов, другие – это тоже субъекты. Более того, возможны и известны случаи, когда в деятельности поискового, творческого характера субъект ее ставит перед собой такие цели, которые не понятны, чужды ближайшему и любому социальному окружению. (Вспомним хотя бы историю возникновения геометрии Н. И. Лобачевского, которого даже друзья и коллеги не понимали, а иные сомневались, в здравом ли он рассудке.) В общем случае имеют место некоторая диалектика, борьба тенденций, с одной стороны, социальной фиксации и социального санкционирования целей деятельности

и, с другой – их обновления, разрушения и перестройки, конструирования. Но наличие такой борьбы указанных тенденций тоже факт социальной фиксации, своеобразного «обнародования» целей деятельности. В любом случае для того чтобы деятельность могла быть отнесена к категории труда (в контексте психологии), цели ее должны быть либо обычным, внешним образом признаны, отмечены в соответствующей социальной группе (в семье, учебно-производственном, трудовом сообществе), либо логически подчинены каким-то общественно важным целям (хотя бы для самого субъекта деятельности, который эту логическую зависимость понимает). Без указанных обстоятельств деятельность может быть сколько угодно возвышенной, но отношение ее к категории труда (за который, вообще говоря, полагается вознаграждение от общества) будет по крайней мере неопределенным.

Рассматриваемый психологический признак труда имеет, как и первый, некоторую структуру – когнитивный и аффективно-волевой компоненты. Когнитивный компонент выражается в сознании субъектом большей или меньшей ответственности перед людьми (пусть это будут не обязательно окружающие, но далекие потомки, воображаемая эталонная группа или хотя бы мистическая персонификация в виде Бога или его посланцев). Аффективно-волевой компонент проявляется в эмоциональных реакциях, состояниях, отношениях, связанных с параметрами «стабильности – изменчивости» условий и процессов осуществления деятельности, соотносимыми с ее целью. Человек не просто помнит, знает и понимает, какая цель задана, но его тревожат, волнуют факты совпадения или рассогласования хода направления деятельности с ее идеальным планом.

3. Сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности. Использование орудий – достаточно общий признак деятельности человека. Орудийные действия весьма разнообразно представлены уже в

преддошкольном возрасте. Даже у человекообразных обезьян, как известно, наблюдаются использование предметов в роли своеобразных средств овладения приманкой и зачатки подготовки таких средств. Своеобразие труда сводится к тому, что его орудия, средства оказываются предметом особого внимания, интереса более или менее широких общностей людей и в связи с этим оказываются очень живучими в историческом плане. Они становятся предметом культивирования и, следовательно, культуры народов.

Если иметь в виду определенного, конкретного трудящегося человека, то его деятельность тем в большей степени будет иметь при прочих равных условиях психологические признаки труда, чем лучше этот человек ориентирован в орудийных средствах своей деятельности – внешних и внутренних – и правилах их применения. Коротко говоря, чтобы деятельность стала трудом (т. е. той деятельностью, которая создала человека, выделив его из животного мира, и которая продолжает его ваять), недостаточно, чтобы человек взял в руки, скажем, каменный топор, сварочную горелку, встал за пульт робототехнологического комплекса или организовал «команду» для достижения неосуществимой в одиночку цели. В труде предполагается знание возможностей и ограничений, вариантов применения орудий, средств труда и, следовательно, соответствующий выбор (или обоснованное знание, что существует именно один-единственный вариант или один наилучший способ применения их).

Что касается функциональных и в частности внутренних средств деятельности, то не следует считать, что роль их оценила только современная наука. Если мы проанализируем систему традиционных народных обрядов, связанных с трудом, а также профессиональных обычаев, заповедей, «запуг», то легко убедимся, что многое здесь нацелено на обеспечение именно функциональных и в частности внутренних средств, орудий труда, на

создание, наряду с прочим желательных, должных психических состояний. Например, древний обряд магического овладения добычей у первобытных людей был отнюдь не развлечением, а коллективным средством преднастройки участников трудного и опасного дела – охоты на крупного зверя (предположим, пещерного медведя).

Функцию средства психологической настройки к труду несли у наших религиозных, например, средневековых, предков специальные системы вербальных формул – молитвы, которые полагалось возносить перед всяким важным делом (современными аналогами их можно считать, например, аутогенную тренировку, торжественные и иные речи перед важными мероприятиями). Бытовавшие в прошлом песни во время трудовых процессов имели, в сущности, функцию создания желательных психических состояний работников, наполнения монотонного труда некоторым спасительным искусственным содержанием, организации трудового ритма (современные аналоги этого – так называемая «функциональная музыка» на производстве, специальные процедуры в «комнатах психологической разгрузки» и т. п.).

Следует учесть, что наряду с более или менее общезначимыми, общими для многих средствами деятельности могут быть индивидуализированные и индивидуальные. Так, феномен мастерства, недостижимой для многих профессиональной квалификации, во многом создается как раз сугубо индивидуальным (т. е. приспособленным к такой реальности, как индивидуальность человека) орудийным оснащением деятельности.

Рассматриваемый психологический признак труда имеет три компонента: когнитивный (знание средств труда, их тонкостей), операторный (владение средствами труда) и аффективный (соответствующие эмоциональные переживания, состояния).

4. *Осознание межлюдских производственных зависимостей, отношений («живых» и овеществленных)*. Рассмотрим факты, поясняющие этот признак. Вот перед нами токарь, обрабатывающий заготовку ротора турбины крупного агрегата электростанции. Внешне токарь работает в одиночку, и чисто технически эта работа, быть может, не сложнее, чем работа по обтачиванию небольшого валика к точному измерительному прибору. Но есть здесь сложность иного рода – обрабатываемый сейчас ротор турбины прошел многие виды трудоемкой обработки: над ним потрудились литейщики, выбивщики опок, кузнецы на молотах и прессах, а еще раньше – формовщики литейного производства, а еще раньше – машинисты кранов и других транспортных средств и так вплоть до работников железорудной промышленности. А мы еще не упомянули тех, кто спроектировал этот ротор, подготовил чертежи и т. д. Заготовка в данном случае – это не только будущее изделие для кого-то, но также теперь уже достаточно сложное и дорогое изделие от кого-то. В него уже вложен труд многих высококвалифицированных работников (разумеется, и заготовка для маленького валика тоже несет в себе овеществленный труд; это можно сказать о любом полуфабрикате и даже любом элементе искусственной среды обитания человека вообще; речь идет о том, что величина этого труда – «трудозатрат» – может быть разной и в частности очень большой).

Вот почему, когда человек в качестве исходного продукта имеет предмет, в который уже вложен большой труд многих высококвалифицированных работников, требуются все же особая психическая регуляция поведения, особая бдительность, осторожность, безошибочность, надежность. Такую работу можно доверить не всякому. И не просто умелому и умному, а тому, кто ясно понимает, мысленно видит и отчетливо чувствует весь указанный выше овеществленный труд (возможно, много

больше понимает, чем было выше указано), кто понимает скрытые в заготовке, в полупродукте овеществленные отношения между людьми.

Практически всегда, если не объекты, то вещественные орудия, средства, условия труда скрывают в себе овеществленные межлюдские отношения: инструменты кем-то сделаны, кем-то доставлены, материалы кем-то добыты, подготовлены, изготовлены, условия труда кем-то организованы, поддерживаются в норме и пр. Если человек беспечно, бездумно теряет или ломает инструмент, «запарывает» заготовки, полуфабрикаты, то его деятельность теряет признаки трудовой, даже если она протекает на штатном рабочем месте. Она приближается скорее к так называемым «орудийным действиям» антропоидов (высших обезьян). Последние, как известно, могут, например, палку использовать не только для подгребания (к себе, конечно, а не в «общий котел») привлекательного предмета (скажем, банана), но и в их силах вставить одну палку в другую (трубчатую) и этим как бы вновь произведенным орудием (более длинной, составной палкой) достать недоступную иначе приманку. Это еще не делает их активность трудовой деятельностью. И в частности антропоиды не сохраняют орудий.

Рассматриваемый психологический признак труда имеет когнитивные и аффективные компоненты (знание о соответствующих межлюдских отношениях и то или иное эмоциональное сопровождение его).

Итак, в контексте психологии труда мы будем понимать труд как функциональную психическую систему, характеризующуюся рассмотренными выше четырьмя признаками. Эти признаки следует мыслить как соединенные союзом «и» (конъюнктивно). Это означает, что некая активность человека может быть отнесена к понятию труда только в том случае, если ей может быть хоть в какой-то степени приписан каждый

из четырех признаков. Если хотя бы один признак не может быть приписан (нет для этого фактических оснований), то данная активность пока еще не есть труд в психологическом смысле слова.

Знать эти признаки и оперировать ими важно, чтобы удержаться именно на профессиональной психологической позиции по отношению к миру труда. Ведь труд изучают и стремятся усовершенствовать многие науки – социология, экономика, техническая эстетика, физиология, гигиена. Среди этих наук определенное место занимает и психология, поскольку человек в труде характеризуется системой психической регуляции и главное – саморегуляции.

В соответствии с рассмотренными выше психологическими признаками введем понятие «психологическая структура труда». Труд будет иметь полную психологическую структуру, если в данном конкретном случае (у «вот этого» оператора токарных станков с числовым программным управлением или у этого оператора швейного оборудования, как теперь стали называть швейномотористку, и т. д.) все четыре признака его выражены в удовлетворительной степени. Недостаточный уровень выраженности какого-либо признака указывает на необходимость соответствующих коррекционных мероприятий (средствами педагогики, психологии, пропаганды и т. п.).

Указанные выше психологические признаки труда можно использовать в качестве программы для экспертной оценки уровня сформированности человека как субъекта труда. В зависимости от выявленных сильных и слабых его сторон возникает возможность дифференцированно подходить к самовоспитанию, воспитанию – корректировать то, что слабо развито, и не тратить сил на то, что находится на удовлетворительном и хорошем уровне.

1.2 Процесс труда как объект комплексного исследования

Труд – осознанная деятельность людей, которая направлена на то, чтобы создать материальные и духовные блага, имеющие целью удовлетворение потребностей общества и личности.

Понятие «труд» применяется только в отношении осознанно регулируемой трудовой активности человека.

Внешняя характеристика трудовой деятельности осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, условий и средств деятельности.

Предметом психологии труда является психологический уровень субъектно-объектных отношений в ходе осуществления трудовой деятельности.

Е. А. Климов рассматривает труд как функциональную психическую систему, главным звеном которой является личность. Психологический подход к исследованию трудовой деятельности устремлен на постижение:

- психологической сущности труда человека как личности, который занимается конкретной общественно важной и технико-экономически нормированной деятельностью;
- индивидуальных процессов психики, актуализируемых человеком в процессе трудовой деятельности, а также особенностей формирования когнитивных, личностных, эмоционально-волевых регуляторов, которые обеспечивают адекватную реализацию субъекта в трудовой деятельности.

Субъект труда – это определенный работник либо профессиональная группа людей, которые активно и целеустремленно преобразуют действительность (материальную, духовную) в процессе трудовой деятельности.

По мнению Е. А. Климова, о сформированности человека как субъекта труда можно говорить только в том случае, если он реализует в своей деятельности одновременно следующие четыре психологических признака труда:

1. Труд сориентирован на заданный общественно ценный результат.

2. Труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями.

3. В труде применяются средства, обладающие культурно-историческим происхождением и способами употребления.

4. В труде люди входят между собой в производственные отношения².

Кроме профессионального труда, посредством которого люди получают вознаграждение и социализируются, имеет место быть и непрофессиональный труд (общественно полезный, самообслуживание). Непрофессиональные виды труда имеют те же психологические признаки, что и профессиональный труд.

Предмет труда представляет собой совокупность предметов и явлений, с которыми человек взаимодействует в процессе трудовой деятельности.

Условия труда – это система социальных, санитарно-гигиенических и физических характеристик производственной среды, которые оказывают воздействие на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Средства труда – это совокупность орудий, которые усиливают возможности человека в ходе взаимодействия с предметом труда.

Е. А. Климов разработал психологическую классификацию средств труда³:

1. Функциональные средства труда.

1.1. Внешние по отношению к сознанию субъекта труда.

1.1.1. Выразительные средства поведения, речи (используются в работе актера, преподавателя).

² Климов Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. М., 1998.

³ Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд) [Текст]: учеб. пособие / Е. А. Климов. М., 2003.

1.1.2. Организм человека, его органы (применяются в работе артистов балета, спортсменов, солистов).

1.1.3. Организационные системы, группы людей (хор, оркестр, экипаж, экспедиция). Используются в работе руководителя, дирижера.

1.2. Внутренние средства (представлены в сознании).

1.2.1. Закрепленные в речи правила поведения, действий.

1.2.2. Невербальные психические образования (мысленные образы продуктов деятельности, процессов).

2. Вещественные средства труда.

2.1. Средства приема информации.

2.2. Средства обработки информации.

2.3. Средства передачи информации.

2.4. Средства воздействия на объекты в природных, технических, информационных системах.

Внутренняя характеристика трудовой деятельности выполняется на базе психологического анализа ее структуры.

Психологическая структура любой деятельности, в том числе трудовой, образует устойчивый, постоянный набор ее основных компонентов, которые объективно нужны для ее осуществления: мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, антиципирование (прогнозирование) ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция. Целостное единство этих компонентов создает психологическую систему деятельности (В. Д. Шадриков).

Отправным компонентом этой системы является мотивация, которая осуществляет побудительные и регулятивные функции. В качестве мотиваторов деятельности выступают самые разнообразные психологические образования: потребности, интересы, установки, побуждения, социальные роли, нормы, ценности и т. д. Мотивация все время представлена в деятельности не абстрактно, а конкретно, т. е. в сравнении с целями деятельности.

Под целеобразованием можно понимать процесс формирования цели деятельности и ее конкретизации на подцели некоторых действий (задач). Цель – это идеальная форма изображения итогов деятельности, которая формируется у человека до начала реализации деятельности и в будущем оказывает воздействие на все ее содержание. Цель выдвигается в качестве системообразующего фактора деятельности, обуславливает ее содержание, структуру и динамику.

Информационная основа деятельности – это совокупность признаков, характеризующих предметные и субъективные условия деятельности, которые дают возможность осуществить ее, опираясь на цели и мотивы. Результативность профессиональной деятельности во многом обуславливается адекватностью, точностью и полнотой информационной основы деятельности.

Прогнозирование находится в тесной взаимосвязи с целеобразованием, так как формулировка целей всегда базируется на прогнозе дальнейших событий, а также предвидимых изменений объекта и условий деятельности. С психологической точки зрения, процесс прогнозирования опирается на фундаментальные способности человека к предвосхищению (антиципации) будущего. Антиципация – это главная форма опережающего отражения субъектом действительности.

Следующий базовый компонент – это принятие решения, занимающее в структуре деятельности главное, иерархически центральное положение. Этот компонент содержит в себе следующие этапы:

- ориентировка в ситуации неопределенности, установление ее вида и типа, а также системы требований к итоговому решению;
- информационная подготовка решения, которая связана с поиском и анализом вероятных путей снятия исходной неопределенности, а также с оценкой возможных последствий принятия тех либо иных альтернатив;

- принятие решения в соответствии с выбором одной из сформулированных ранее альтернатив;
- реализация выбора (исполнение);
- коррекция принятого решения.

Процесс планирования устремлен на конкретизацию формируемых субъектом решений и установление программы деятельности. Содержание процесса планирования заключается:

- в ориентировке на ситуацию, определение ее основных трудностей;
- выработке альтернативных вариантов выхода в имеющейся ситуации;
- сравнительном разборе данных вариантов, взвешивание их плюсов и минусов;
- выборе варианта, который в большей мере будет отвечать достижению цели;
- разработке технологии его осуществления на основе конкретизации и детализации;
- осуществлении плана;
- оценке эффективности внесения в случае надобности коррективов;
- сопоставлении реально достигнутых результатов с исходными целями.

Два следующих функциональных компонента психологической системы деятельности – это контроль и коррекция, которые взаимосвязаны и взаимообусловлены. Контроль (самоконтроль) можно охарактеризовать как сравнение идеальной формы предвидимых результатов деятельности с действительно достигнутыми. Коррекция осуществляется на основе обратной связи с достигаемыми результатами. При помощи процессов контроля и коррекции общая структура деятельности приобретает замкнутый (кольцеобразный) характер, что обеспечивает ее адаптивность и способность к гибкой перестройке в случае изменения внешних и внутренних условий.

Процесс формирования психологической структуры деятельности сопровождается определением связей среди функциональных блоков, развитие некоторых компонентов, изменение их удельного веса и называется системогенезом⁴.

Многообразие характеристик трудовой деятельности дает возможность классифицирования ее видов по разнообразным признакам. Начальные попытки разделения видов труда были предприняты еще в Римской империи, когда для того, чтобы обозначить трудовую деятельность, пользовались двумя понятиями: «labor» и «opus». Первое характеризовалось тяжелым физическим трудом, который предназначался для рабов. Труд в значении слова «opus» относился к свободным римлянам и, в отличие от обезличенного рабского труда, рассматривался в качестве возможности реализации собственного призвания.

Виды труда можно классифицировать следующим образом:

1. По характеру рабочей нагрузки субъекта труда:

1.1. Физический.

1.1.1. Ручной, характеризующийся большими мышечными усилиями, повышенными энергозатратами.

К примеру: землекоп, кузнец ручнойковки, каменщик и пр.

1.1.2. Механизированный. Отдельные операции осуществляет машина. От человека необходимы особые знания и двигательные умения (связанные со скоростью и точностью движений).

К примеру: токарь, фрезеровщик и пр.

1.1.3. Автоматический. Осуществление операций по обслуживанию технического устройства. Предъявляются требования к скорости сенсомоторных реакций.

К примеру: подать в станок деталь для обрабатывания, достать готовое изделие, выполнить штамповку стандартных деталей.

⁴ Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. М., 1982.

1.2. Умственный.

1.2.1. Управленческий.

К примеру: руководители организаций, учреждений и пр.

1.2.2. Операторский (информационное взаимодействие с техникой).

К примеру: оператор транспортного средства (пилот, машинист, водитель), диспетчер (организация движения воздушного, железнодорожного и водного транспорта), оператор-технолог (контроль за состоянием оборудования).

1.2.3. Творческий (является одним из наиболее сложных видов труда).

К примеру: научные работники, композиторы, конструкторы и др.

2. В зависимости от условий осуществления деятельности:

2.1. Трудовая деятельность в комфортных условиях (гигиенические параметры среды в рамках нормативных значений).

2.2. Трудовая деятельность при постоянном воздействии неблагоприятных факторов (повышенное давление – водолазы, низкая температура – полярники, информационная перегрузка – диспетчеры).

2.3. Трудовая деятельность в экстремальных условиях (при повышенной ответственности за успех в работе, здоровье людей и сохранность оборудования, а также в случае опасности для жизни, вредности для здоровья и т. д.).

3. По форме организации деятельности:

3.1. Регламентированный (имеющий определенный порядок работы).

3.2. Нерегламентированный (имеющий свободный порядок работы).

3.3. Смешанный (пересменка, вахта).

3.4. Индивидуальный и коллективный (совместный).

К основным видам физического труда можно отнести ручной, механизированный и автоматизированный труд. Ручной

труд – это исторически наиболее древний, который начинается со времени появления самых простых орудий из камня и кости, которому около трех миллионов лет. Сейчас ручной труд можно разделить на простой (который не требует специальных навыков, навыков обращения с современными инструментами и приборами) и сложный (который основан на продолжительной подготовке, научно-технических познаниях, а также мастерстве работника). Сложный ручной труд (к примеру, труд лекальщика, каменщика) не лишился в определенных исторических масштабах своего смысла, тогда как простой ручной труд понемногу себя искореняет. Механизированный труд также имеет большой исторический опыт (с момента промышленной революции и изобретения первой промышленной машины). Внедрению механизированного труда сопутствовала передача техническим средствам физических функций человека, тогда как применение автоматизированного труда сопровождалось передачей контрольно-управляющих и логических функций.

Специфическая особенность автоматизированного труда заключается в том, что благодаря приборам и автоматически действующему оборудованию производственные процессы претворяются в жизнь без прямого участия человека, но тем не менее под его контролем и надзором. Расширение сферы дистанционного управления привело к тому, что человек должен судить об истинных процессах по показаниям приборов. Деятельность работников за пультом управления обязательно сопровождается особой разновидностью производственного утомления. Обширный и большой объем перерабатываемой информации приводит к существенным изменениям в динамике высшей нервной деятельности и нервно-гуморальных функциях организма человека⁵.

Умственный труд наименее механизирован в сравнении с другими видами деятельности человека. Все большее перемещение

⁵ *Виноградов М. И.* Физиология трудовых процессов [Текст] / М. И. Виноградов. М., 1966.

трудовых процессов в умственную сферу, значительная информационная интенсивность, а иногда и экстремальный характер внешних обстоятельств и рабочих ситуаций предъявляют высокие требования к психическому состоянию человека. Умственные виды труда, в отличие от физических, могут характеризоваться большой интенсивностью познавательных процессов, а также творческих способностей. В качестве орудий умственного труда выступают современные системы управления и переработки информации, применяющиеся для того, чтобы транслировать управляющие действия от одной группы людей к другой.

1.3. Основные разделы психологии труда.

Понятие «эргономика»

Трудовая деятельность в различных сферах подразумевает, что происходит взаимодействие человека с некоторой внешней реальностью или появляется система «субъект труда – профессиональная среда». Подобного рода систему принято именовать *эргатической* (происходит от древнегреческого корня «эрг» – дело, работа). Комплекс областей знания и практик, целью которых является ориентация на исследование, анализ и оптимизацию трудовой деятельности человека, принято обозначать понятием *эргономика*.

Термин «эргатическая система» в первый раз был оглашен в 1960 г. на Первом конгрессе Международной федерации по автоматическому управлению, целью которого являлось обозначение систем, включающих человека, функционирующего в совокупности с комплексом технических средств. Затем в дальнейшем смысл этого понятия стал несколько шире.

Эргатическая система – это любая система, которая работает при участии человека.

К примеру: воинское подразделение, студенческая группа, профессиональный коллектив и т. д.

Условно можно выделить следующие основные направления (разделы) исследования человека в процессе осуществления им его трудовой деятельности (рис. 2).



Рис. 2. Основные и дополнительные разделы психологии труда

1. Психология труда в традиционном варианте. Здесь исследуются психофизиологические основания труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, определение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкции личности в труде и т. п.

2. Инженерная психология, целью которой является исследование информационного взаимодействия человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также разнообразные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.

3. Психология управления (в более современном звучании – организационная психология). Здесь происходит исследование иерархических взаимоотношений работников в условиях организации и условий с целью оптимизации подобных взаимоотношений, чтобы увеличить производительность труда, личностное развитие работников, а также трудовых коллективов.

4. Профориентация (как одни из уровней профориентации – профессиональное самоопределение, которое предполагает формирование субъекта самоопределения, и психология карьеры, где основной упор делается на построении жизненного успеха). В данном случае сама профориентация подразумевает следующие направления: профинформацию, профрекламу, профпросвещение, профдиагностику, профотбор, профподбор, оказание помощи при окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента и т. д.

5. Профессиональное образование: профессиональное обучение, которое больше ориентировано на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую помощь (либо сопровождение) самоопределяющейся в труде личности.

Выделяются и дополнительные разделы психологии труда, которые образуются зачастую на стыке основных ее разделов: психофизиология труда, психогигиена труда, психологические (и психофизиологические) аспекты трудовой реабилитации, профориентация инвалидов, космическая психология, психология

юридической деятельности, психология управления, маркетинга и т. д.

Следовательно, в каждой отрасли психологии труда конкретизируется и предмет.

Если предметом психологии труда (в широком смысле) служит субъект труда, то:

- в инженерной психологии субъект труда изучается во взаимоотношениях со сложной техникой (системы «человек – машина», а в более современных вариантах – «человек – машина – среда – социум – культура – природа»);

- в психологии управления изучается субъект труда, который включается в разнообразные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;

- в профориентации предметом служит субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности и т. д.

Труд с самых разнообразных сторон и с применением особых специфических методов исследуют: физиологи, социологи, философы, психологи, технологи, юристы, врачи, дизайнеры и др. Следовательно, психология труда является всего лишь частью разнообразных знаний о труде.

В связи с этим могут возникнуть сложные проблемы:

- 1) психология самостоятельно не может в полной мере познать такое глобальное явление культуры, как труд;

- 2) значит, появляется проблема интеграции знаний разных наук о труде, где сама психология труда может выступить своего рода инициатором подобной интеграции.

Профессиональная среда как составляющая эргатической системы содержит в себе следующие компоненты:

1. Социально-контактная часть среды (профессиональные группы, а также их представители, с которыми взаимодействует субъект, социальные нормы, правила и пр.).

2. Информационная часть среды (правила внутреннего трудового распорядка, традиции организации, средства наглядности, рекламы, вербальные и невербальные информационные воздействия).

3. Витальная часть среды (условия работы, физико-химические, биологические, гигиенические условия профессиональной среды)⁶.

Эргатические системы имеют следующие особенности:

1. Это производственные системы, создающиеся для достижения целей, возникающих в связи с общественным разделением труда.

2. Им присущи иерархическая организация и гибкость.

3. В составе эргатической системы присутствует субъект труда (индивидуальный либо групповой), который оказывает воздействие на предмет труда посредством средств труда.

4. Результатом функционирования эргатической системы является эргатическая функция.

Технический прогресс в промышленном производстве, на транспорте, в энергетике и военном деле одновременно идет с автоматизацией производственных процессов, появлением вычислительной техники и информационных технологий. Совершенствование труда, его средств неизбежно всегда связано с перераспределением функций среди работников и техническими средствами труда. Трудовую функцию, которая передается от человека к техническому устройству, уже нельзя продолжать далее называть собственно трудовой, в связи с тем, что труд является некоторой специфической человеческой деятельностью, которая предполагает сознательную регуляцию. Паровой молот не трудится, а функционирует, осуществляет свою рабочую функцию. А значит, трудовые функции, которые передаются средству труда, претерпевают некоторые преобразования. В

⁶ Климов Е. А. Введение в психологию труда.

связи с этим с целью их обозначения применяется более общий термин «эргатическая функция».

Основные эргатические функции, согласно Е. А. Климову⁷, отображены в табл. 1.

Таблица 1

Эргатические функции по Е. А. Климову

Разновидность	Результирующее событие, состояние эргатической системы	Примеры
Функции духовного производства		
Построение идеологии	Мысленная картина существования и развития человека и общества	Государственная идеология «честного труда» на благо общества
Целеполагание	Мысленный образ потребного будущего	Цель человека – построить собственный дом
Накопление знаний	Известны свойства исходного материала, средств и условий, есть знания и способности субъекта достигать ставящиеся цели в разумные сроки	Решение открыть компанию, занимающуюся ремонтом автомобилей
Построение смыслов трудовой деятельности	Активная положительная мотивация субъекта труда	Самотивация на примере других людей, которые уже добились успеха
Функции производства упорядоченности социальных процессов		
Построение общественных норм, правил	Общепризнанные представления о должном образе жизни, деятельности, поведении	Правила осуществления бизнеса в стране

⁷ Климов Е. А. Введение в психологию труда.

Продолжение таблицы 1

Разновидность	Результирующее событие, состояние эргатической системы	Примеры
Построение социальной коммуникации и власти	Средства вербального и невербального общения, стимулы поведения, ритуалы	Установление правил в организации (разделение прав и обязанностей)
Построение планов деятельности	Мысленная картина будущей работы	Построение общего бизнес-плана и планов на будущее
Построение охраны, защиты эргатической системы от помех, отклонений, разрушения	Сознание защищенности	Страхование бизнеса от потенциальных форс-мажорных обстоятельств
Построение общественных норм, правил	Общепризнанные представления о должном образе жизни, деятельности, поведении	Правила осуществления бизнеса в стране
Функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания		
Построение жизнеобеспечения субъекта труда	У субъекта труда есть средства существования	Покупка еды, одежды и пр.
Построение средств стабилизации, восстановления, развития: обучение, ремонт, совершенствование эргатической системы	Увеличение знаний, навыков, устранение неисправностей, повышение эффективности системы	Обучение по книгам, на собственном опыте, повышение эффективности труда и пр.

Разновидность	Результирующее событие, состояние эргатической системы	Примеры
Функции материального производства		
<p>Оперативно-гностические: прием информации (поиск, наблюдение), переработка информации (классифицирование, обобщение, прогноз), принятие ответственных решений (выбор предмета, условий труда)</p>	<p>Знания о текущем состоянии системы, информация для принятия ответственных решений; имеются принятые решения</p>	<p>Слесарь, портной: изучение заготовки, расчет обработки, проект детали</p>
<p>Оперативно-практические: организация предметной и социальной среды, самоорганизация субъекта труда, транспортная функция; управление средством, предметом, обстановкой труда, «энергетическая» функция, технологическая функция (взаимодействие средства и предмета труда)</p>	<p>Оснащенное рабочее место, контакт и взаимопонимание с социальным окружением, рабочая поза, концентрация внимания, регуляция движений, предмету и средствам труда придается необходимое положение, состояние объекта труда изменяется согласно цели, имеется заданный результат труда</p>	<p>Подготовка инструментов, согласование с мастером; рабочая поза; принес заготовку со склада; обработка пилой и напильником, доведение заготовки до нужной кондиции</p>

При помощи изучения эргатических функций появляется возможность решать следующие задачи:

- организовывать труд персонала на разных трудовых постах;
- исследовать психологические закономерности информационного взаимодействия человека, а также технических орудий труда в ситуации опосредованного управления внешним миром (объектами, процессами);
- проектировать, создавать и эксплуатировать технические средства труда, которые соответствуют структурным и функциональным возможностям человека;
- совершенствовать системы профессионального обучения.

1.4. Методы психологии труда

В науке существует большое количество подходов для классификации методов психологии труда.

Согласно классификации Ю. В. Котеловой, все разнообразие методов делится на три большие группы:

- методы, где фиксация данных происходит без активного вмешательства в трудовой процесс (наблюдение, опрос, анализ документов и пр.);
- экспериментальные методы (эксперименты, тесты, создание моделей деятельности и пр.);
- статистические методы.

Еще одна методика системного анализа профессиональной деятельности была разработана В. Д. Шадриковым, который предлагал рассматривать профессиональную деятельность на нескольких уровнях:

- лично-мотивационного анализа;
- компонентно-целевого анализа;
- структурно-функционального анализа;
- информационного анализа;

- психофизиологического анализа;
- индивидуально-психологического анализа.

Если брать в качестве основы методологию различных научных дисциплин, то методы, применяемые психологией труда, можно разделить на четыре группы (рис. 3).



Рис. 3. Классификация методов психологии труда по методологическим подходам

Можно использовать также другую классификацию методов психологии труда, которая базируется на главном компоненте системы «субъект – объект труда», находящемся в центре внимания исследователя. Это могут быть психологические особенности личности человека, непосредственно трудовой процесс, состояние работника в момент его трудовой деятельности либо производственные отношения (рис. 4).



Рис. 4. Классификация методов психологии труда по компоненту системы «субъект – объект труда»

Все методы психологии труда можно условно разбить на универсальные (имеющие широкий диапазон использования) и специальные (которые необходимы для решения узких специфических задач исследования).

К универсальным методам психологии труда можно отнести наблюдение, беседу, эксперимент и тест.

Наблюдение – это целенаправленное, организованное восприятие и фиксация психических явлений без осуществления вмешательства в деятельность человека.

Целью наблюдения является выявление профессионально важных особенностей психических процессов посредством изучения, а также сравнения внешних проявлений деятельности человека и результатов его трудовой деятельности. При исследовании поведения данным методом применяют фото-, кино- и видеосъемку, аудиозапись, а также непосредственное наблюдение. Высокое значение отводится анализу ошибочных действий.

Наблюдение часто используется в психологии труда, так как благодаря ему можно осуществлять исследования в ситуации реального производства. Сначала разрабатывается программа наблюдения, планируется фиксация результатов, создается специальная форма протокола. Таким методом исследуют закономерности развития навыков, изменение работоспособности и поведения во взаимосвязи с состоянием работника (усталость, монотония, производственный стресс и т. д.).

Временами используется метод включенного наблюдения, предусматривающий участие исследователя в деятельности, которую он изучает. Бывают и другие варианты метода наблюдения: скрытое, периодическое и лонгитюдное наблюдение.

Метод наблюдения зачастую дополняется способами объективной фиксации (фото- и видеосъемка, аудиозапись, замеры физиологических функций и др.).

Беседа является методом психологического исследования, при котором нужные сведения собираются в ходе непосредственного общения между психологом и испытуемым.

Чтобы данный метод был предельно объективным и результативным, нужно придерживаться следующих правил:

- разработка программы собеседования;
- установка психологического контакта;
- система вопросов должна содержать взаимопроверку;
- беседа должна носить непринужденный характер, а также чередоваться с отвлеченными разговорами (не превращаться в допрос);

- вопросы не должны подталкивать интервьюера к какому-либо ответу;

- ход беседы должен быть зафиксирован.

В психологии труда понятие «беседа» часто заменяют на другое – «интервью», которое осуществляют при приеме человека на работу либо при переводе его с одной должности на другую.

Эксперимент является методом, который предполагает активное вторжение исследователя в трудовую деятельность проверяемого для того, чтобы создать оптимальные условия для исследования отдельных психологических явлений.

Довольно условно эксперименты делят на следующие виды (рис. 5):

1) лабораторные (осуществляются в специальных условиях, испытуемый ознакомлен с реальными целями исследования);

2) естественные (осуществляются в производственных условиях, испытуемый не знает в полном объеме цели и задачи исследования).

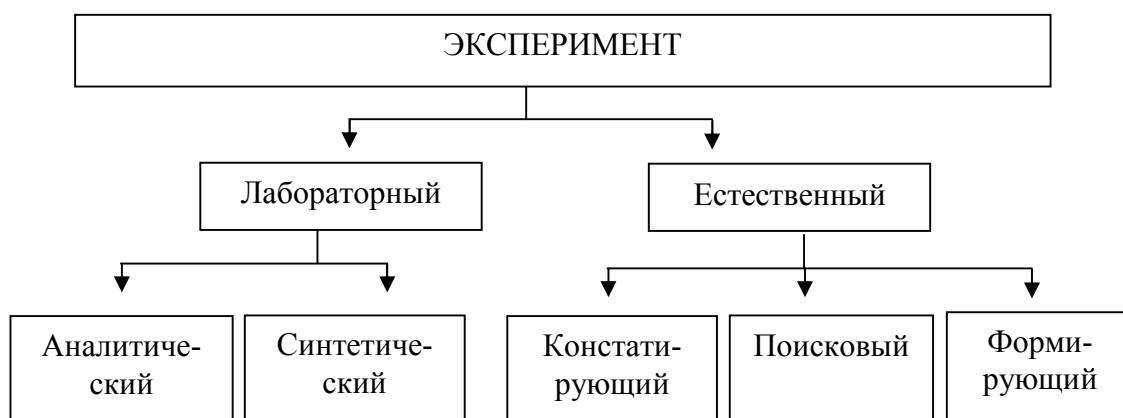


Рис. 5. Виды экспериментов, которые используются в психологии труда

Лабораторный эксперимент является одним из часто применяемых методов изучения трудовой деятельности. Обычно во время эксперимента испытуемому дается задача осуществить в лабораторных условиях действия, которые по своей психологической структуре соответствуют реальным трудовым операциям. Данный метод дает вероятность точной фиксации и измерений, что зачастую невыполнимо в реальной ситуации. Вместе с тем «искусственность» деятельности в лабораторной обстановке и измененная структура мотивации испытуемого могут искажать результаты. В связи с этим информацию лабораторного

эксперимента желательно сравнивать с информацией, которая получена при помощи других методов, а также осуществлять проверку в реальных условиях.

Лабораторные эксперименты бывают:

- синтетические (моделирование трудовой деятельности в целом, к примеру, на тренажере, на специальном стенде, в реальном производстве);

- аналитические (исследуют лишь один компонент деятельности, к примеру, параметры внимания, скорость реакции либо особенности восприятия).

Естественный эксперимент – это ситуация, при которой испытуемый не ведает в полном объеме о целях и задачах исследования и выполняет свою деятельность в обычной для него обстановке. Данные эксперименты происходят на самом рабочем месте – в офисе, на заводе, в полете и т. д. При этом экспериментатор может вносить различные изменения в производственный процесс (в условия трудовой деятельности, оборудование, темп и ритм работы), менять количество информации (создавать ее дефицит либо избыток) и т. д. Безусловно, что эти изменения вызывают стрессорные реакции испытуемых, а значит, могут привести к существенному нарушению обычного процесса производства. В этой связи нужно планировать естественный эксперимент с большой осторожностью, принимая во внимание его возможные последствия.

Естественный эксперимент делится на следующие виды:

- констатирующий (мы получаем новую информацию об особенностях работы);

- формирующий (как правило, осуществляется в форме экспериментального обучения);

- поисковый (целенаправленное изменение структуры изучаемой работы для оценки роли различных факторов производства и поиска оптимальных вариантов).

Тест является стандартизированным коротким способом для определения психологических качеств личности.

Тестирование – это метод, при котором испытуемые совершают некоторые действия по поручению исследователя. Благодаря тесту можно исследовать разнообразные аспекты производственной деятельности человека: его двигательной сферы, особенности восприятия, мышления, личностных качеств. Первая классификация тестов, используемых в психологии труда, основана на объекте изучения и состоит из четырех категорий: сфера восприятия, моторная сфера, личность работника, сфера мышления (рис. 6).

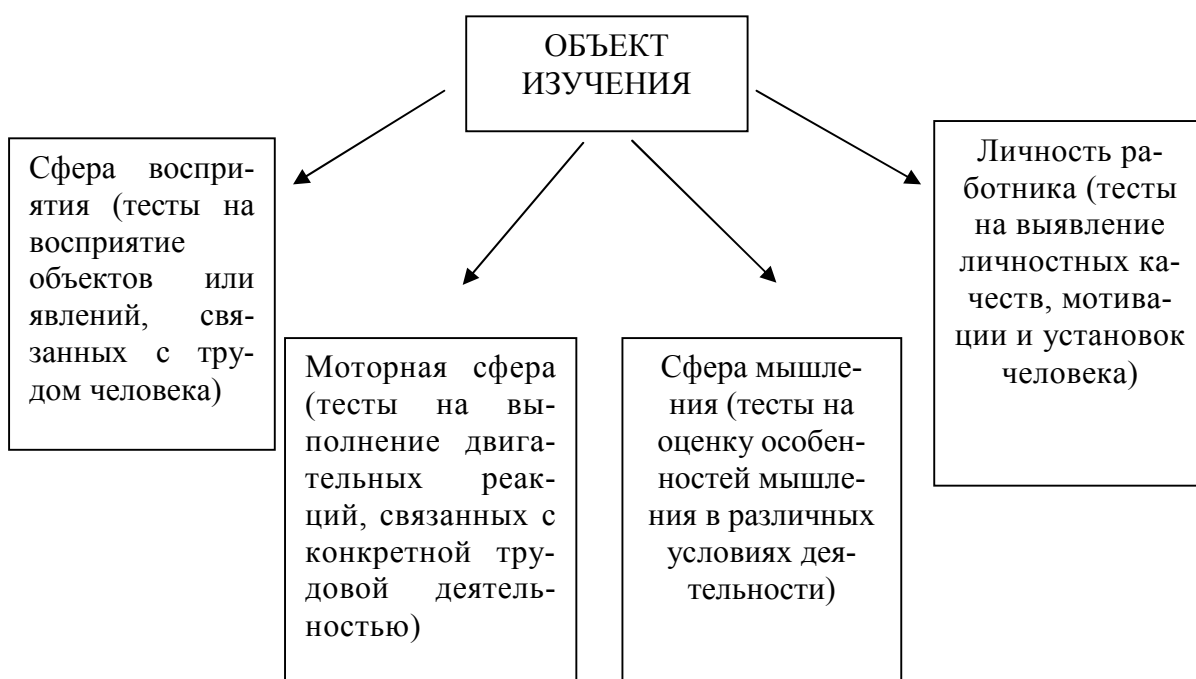


Рис. 6. Виды тестов в зависимости от объекта исследования

Следующая классификация теста базируется на методологическом подходе к организации исследования и процесса получения информации. Чаще всего этот подход используется в систематизации тестов, нацеленных на изучение индивидуальности и рабочих отношений – в этом случае все тесты могут быть разделены на бланковые и проективные. В свою очередь бланковые тесты подразделяются следующим образом:

■ закрытые — выбирается один ответ из диапазона ответов (тест Айзенка, Кеттелла);

■ открытые, где можно написать любой ответ (тест незаконченных предложений).

Проективные тесты подразумевают свободный и творческий режимы работы, воображение и свободные ассоциации. Такие тесты делятся следующим образом:

- селективные (цветовой тест Люшера);
- образные, которые в свою очередь делятся на ассоциативно-образные (пятна Роршаха), креативно-продуктивные (проективные рисуночные тесты) и смешанные (тест Розенцвейга).

Отличительная особенность теста как метода психологического исследования заключается в его стандартизированной природе применения, означающей, что получаются точные и надежные количественные результаты. Эти результаты должны быть сопоставимыми между собой, иметь средние значения для возраста и пола и самое важное — должны показать те психологические особенности, которые интересуют исследователя.

Важные особенности психологических тестов — их законность (насколько тест определяет то качество, которое мы изучаем) и надежность.

Специальные методы психологии работы

Методы оценки профессиональной пригодности рабочего и развития его профессионально важных качеств. Метод анамнеза — сбор данных об истории развития конкретного человека как субъекта труда, его рабочей карьеры.

Виды метода — субъективный и объективный (взгляд со стороны) анамнез. Иногда данный подход определяется как биографический метод и состоит в анализе биографий и автобиографий рабочих. При этом интерес представляет изучение биографической информации не только наиболее успешных работников, но также и работников, которые не справляются с требованиями, предъявляемыми к профессии.

Психомоторные пробы можно определить как измерение объема внимания, его концентрации, распределения, переключения, скорости и точности двигательной реакции, объема кратковременной памяти, быстроты решения мыслительной задачи.

К анализу кинематики труда можно отнести видеосъемку рабочей позы, замеры зоны рабочего места (сенсорные и моторные поля), а также времени осуществления трудовых операций (хронометрия).

Психофизиологические методики характеризуются измерением физиологических функций (частота пульса, артериальное давление, частота и глубина дыхания, мышечный тонус, тремор рук, регистрация движения глаз, кожно-гальванические и сосудистые реакции, электромиограмма, электрокардиограмма, электроэнцефалограмма и др.).

Методы анализа и оптимизации производственных процессов

Трудовой метод (метод самонаблюдения) был создан в русле советской психотехники в 1920-х гг. и заключается в изучении психологом некоторого вида трудовой деятельности. При этом достигался эффект сочетания в одном лице работника, который знает изнутри данный вид труда, и психолога, который может профессионально охарактеризовать, рассмотреть и сопоставить трудовые процессы в разного рода профессиях.

Психолог, рассматривающий профессию посредством данного метода, должен вести протокол, состоящий из нескольких пунктов:

- описание рабочего дня и содержание работы;
- затруднения при овладении профессией;
- позитивные сдвиги в трудовой деятельности в сравнении с предшествующими днями, уровень автоматизации навыков;
- фиксация динамики усталости и утомления;
- гипотезы в отношении недостатков в организации трудового процесса, а также их устранения.

Метод экспертных оценок (метод компетентных судей, рейтинговый метод и пр.) используется для видов профессиональной деятельности, где трудно использовать точные количественные показатели успешной работы (учитель, бухгалтер, психолог, художник и пр.). В данном случае применяется интуитивно-логическое мышление экспертов – людей, чей профессионализм подтверждается профессиональным сообществом. Различают индивидуальную психологическую и групповую (метод независимых характеристик) экспертизы.

К методу экспертных оценок относится также метод обобщения независимых характеристик, благодаря которому имеется возможность исследовать личность работника при помощи анализа данных, которые получены от разных лиц (коллег, подчиненных, руководителя и др.). Обобщение полученных характеристик должно происходить на основании сопоставления, сравнения, выделения главного и второстепенного, повторяемого и случайного. Данный метод применяется при аттестации кадров, в трудовой экспертизе, при разборе несчастных случаев и аварий.

Метод анализа продуктов деятельности можно применять там, где тяжело использовать прямые методы оценки профессиональной деятельности либо когда качество продукции является определяющим.

Метод изучения ошибочных действий позволяет определить, какие необходимы требования профессии к психике работающего человека, выстроить профессиональное обучение, опираясь на особенности деятельности. Ошибочные действия можно рассматривать при помощи прямого наблюдения либо при помощи бесед, анализа документации, изучения бракованной продукции. Анализ продуктов труда у работников различной квалификации за конкретные периоды времени может служить методом исследования процессов формирования навыков,

воздействия психического состояния на число и качество производимой продукции.

Метод тренажеров применяется при использовании сложной техники либо автоматизированных систем (авиация, космонавтика, управление полетами, электроэнергетика, военное дело и др.).

Анализ документации состоит в анализе документов, которые описывают технологический процесс этого производства, либо инструкций в соизмерении с пониманием механизмов психической активности трудящегося человека, что позволяет обнаружить наиболее общие характеристики профессиональной деятельности, условия увеличения ее эффективности или разработать прогноз вероятных ошибок и сбоев в работе.

Алгоритмический анализ можно определить как описание последовательности действий в процессе определенной трудовой деятельности в соотнесении с производственными функциями работника, а также психическими процессами. С помощью данного метода выполняется разработка количественных характеристик деятельности, которые дают возможность описать динамику рабочего процесса, напряжение тех или иных психических процессов, определить оптимальные либо нежелательные психические состояния и т. д. Данный метод позволяет представить совокупность действий в компактной форме.

Методы анализа и оптимизации производственных отношений. Для этих целей применяются метод анкетирования, социометрии, разнообразные тренинги, деловые игры, а также метод кейсов (рабочих ситуаций напряженного характера, которые необходимо решить в короткие сроки оптимальным путем).

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается отличие психологии труда от других психологических наук?
2. В чем проявляется взаимосвязь психологии труда с психологическими науками?
3. Что понимается под предметом психологии труда?
4. Какие основные психологические признаки труда?
5. Перечислите основные методы и разделы психологии труда, а также опишите специфику их применения.
6. Что такое эргатическая система?

Список рекомендуемой литературы

- Афанасьев В. Г.* О системе «человек – машина» в автоматизированном производстве [Текст] / В. Г. Афанасьев // Психол. журн. – 1990. – № 4.
- Бажутин В. В.* Образовательно ориентированный подход к профессиографии [Текст] / В. В. Бажутин, З. З. Кирикова. – Екатеринбург, 1997.
- Волков А. М.* Деятельность: структура и регуляция. Психологический анализ [Текст] / А. М. Волков, Ю. В. Микадзе, Г. Н. Солнцева. – М., 1987.
- Гаврилов В. Е.* Составление и использование психологических характеристик профессии в целях профориентации [Текст] / В. Е. Гаврилов. – Л., 1988.
- Гарбер Е. И.* Методика профессиографии [Текст] / Е. И. Гарбер, В. В. Козача. – Саратов, 1992.
- Голиков Ю. Я.* Психология автоматизации управления техникой [Текст] / Ю. Я. Голиков, А. Н. Костин. – М., 1996.
- Голиков Ю. Я.* Современные концепции автоматизации и подходы к человеку и технике [Текст] / Ю. Я. Голиков // Психол. журн. – 2002. – Т. 23. – № 1.
- Голиков Ю. Я.* Теоретические основания проблем взаимодействия человека и техники [Текст] / Ю. Я. Голиков // Психол. журн. – 2000. – № 5.
- Дикая Л. Г.* Проблемы современной психологии труда [Текст] / Л. Г. Дикая // Психол. журн. – 1992. – № 3.

Зараковский Г. М. Закономерности функционирования эргатических систем [Текст] / Г. М. Зараковский, В. В. Павлов. – М., 1987.

Иванова Е. М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров [Текст] / Е. М. Иванова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1989. – № 3.

Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности [Текст] / Е. М. Иванова. – М., 1992.

История советской психологии труда [Текст] : тексты / под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова. – М., 1983.

Каган М. С. Человеческая деятельность: опыт системного исследования [Текст] / М. С. Каган. – М., 1974.

Карпов А. В. Проблемы принятия решения в трудовой деятельности [Текст] / А. В. Карпов // Психол. журн. – 1993. – № 3.

Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности [Текст] / А. В. Карпов. – Ярославль, 1988.

Климов Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. – М., 1998.

Климов Е. А. История психологии труда в России [Текст] / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – М., 1992.

Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда [Текст] / Ю. В. Котелова. – М., 1986.

Леонова А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития [Текст]: хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. – М., 1995.

Любимова Г. Ю. О современных проблемах отечественного профессиоведения [Текст] / Г. Ю. Любимова, Л. В. Паутов, С. К. Проскурин // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1996. – № 1.

Метод беседы в психологии [Текст] / под ред. А. М. Айламазян. – М., 1999.

Михеев В. И. Методика получения и обработки экспериментальных данных в психолого-педагогических исследованиях [Текст] / В. И. Михеев. – М., 1986.

Носкова О. Г. Тенденции в развитии проблематики психологии труда и смежных психологических дисциплин в России конца XX века [Текст] / О. Г. Носкова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2001. – № 4.

Павлова А. М. Психология труда [Текст] : учеб. пособие / А. М. Павлова; под ред. Э. Ф. Зеера. – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М., 2001.

Психологические проблемы профессиональной деятельности [Текст] / под ред. Л. Г. Дикой, А. Н. Занковского. – М., 1991.

Романова Е. С. 99 популярных профессий [Текст]: психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб., 2004.

Романова Е. С. Психологические основы профессиографии [Текст] : практикум / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. – М., 1990.

Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / Н. В. Самоукина. – М., 1999.

Семенов В. Е. Метод изучения документов в социально-психологических исследованиях [Текст] / В. Е. Семенов. – Л., 1983.

Слободчиков В. И. Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности [Текст] / В. И. Слободчиков // *Вопр. психологии.* – 2000. – № 2.

Ясько Б. А. Экспертный анализ профессионально важных качеств врача [Текст] / Б. А. Ясько // *Психол. журн.* – 2004. – Т. 25. – № 3.

Глава 2. Психология субъекта труда

2.1. Развитие человека как субъекта труда

В работах основных исследователей понятия «субъект» (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн) развиваются представления об активной роли человека в процессе жизнедеятельности. Согласно мнению С. Л. Рубинштейна, в качестве условия создания и развития субъекта представляется именно деятельность. Субъект не только функционирует, преобразовывая предмет в зависимости от своей цели, но также выступает в разнообразном качестве в процессе и результате выполнения деятельности, где меняются как субъект, так и объект. Термин «спонтанности», предложенный С. Л. Рубинштейном, нужен для уяснения истинной диалектики развития: человеческий индивид во время его жизнедеятельности получает свойства, не предопределяющиеся однозначно ни внешними воздействиями, ни внутренними природными данными.

С. Л. Рубинштейн к тому же выявил разностороннюю связь сознания и деятельности человека. Он обнаружил, что на основе сознания появляется совершенно другой тип регуляции деятельности, так как сознание отображает то, что отделено от индивида во времени и пространстве⁸. В сознании появляется возможность смоделировать обобщенный и совершенный образ действия и отобразить реальный способ действия. Сознание выполняет функции контроля и оценки, создает стратегию и тактику деятельности, определяет принципы действия более высокого уровня согласно иерархичности. Данные принципы появляются на основании жизненного и профессионального опыта личности, его отношения к другим людям.

⁸ Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание [Текст] / С. Л. Рубинштейн. М., 1957.

Сознание, в отличие от познания, которое представляет объективную картину мира, показывает мир в соответствии с пристрастностью субъекта. В данном смысле сознание можно определить как отражающую способность действующего, деятельного субъекта, который показывает причинную связь своих действий с изменением действительности. Способность к отражению находится во взаимосвязи с изменением позиции субъекта в процессе его деятельности. То, что было значимо на одном этапе деятельности, уже не будет существенным на другом. В связи с этим есть вероятность говорить о развивающей функции изменяющихся условий деятельности.

Субъектом деятельности становится человек, который выражает, создает и воспроизводит его деятельностно-ориентированные психологические свойства и качества. Активное включение человека в трудовую деятельность отчасти преобразит, изменит, сформирует его как личность, придав ему новые свойства. С точки зрения А. В. Брушлинского, анализ человека как субъекта дает возможность целостно, системно открыть его специфическую активность во всех видах взаимодействия с миром. С взрослением в жизни человека все более существенное место отводится саморазвитию, самовоспитанию, самоформированию.

Понятие «субъект труда» – это фундаментальная категория психологии, которая описывает способность человека работать сознательно, инициативно, целеустремленно, т. е. на основании психического отображения предметного мира, а также с целью постижения и перестройки окружающей действительности. Субъектом труда может выступать не только отдельный человек (индивид), но также и группа людей, при условии, если она объединена не механически (как толпа), а органически, системно (рабочий коллектив).

Человека как субъект профессиональной деятельности можно охарактеризовать следующим образом:

1. Самостоятельное целеполагание в деятельности и профессиональном развитии.
2. Возможность генерировать личностные смыслы с целью поддержания социально-профессиональной активности.
3. Человек является источником преобразования действительности.
4. Развитое профессиональное самосознание.
5. Присутствие внутренних норм оценки самооэффективности в деятельности.
6. Социально-профессиональная ответственность как результат свободы выбора.
7. Целостность личности, а также психологической структуры профессиональной деятельности.
8. Способность к саморегуляции и творчеству.
9. Саморазвитие.
10. Применение психических ресурсов как средств деятельности.
11. Наличие личной истории, жизненного пути.
12. Возможность находить решение во внешних и внутренних противоречиях.

В общем смысле *субъект* – это системная разноуровневая организация психики, которая содержит ряд свойств человека как индивида и личности, надлежащих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам, а также условиям трудовой деятельности.

Е. А. Климов описал субъекта труда в виде активно действующего, постигающего и преобразовывающего реальность индивида, имеющего сознание и волю.

В структуре субъекта труда можно выделить следующие уровни:

- Уровень деяний. Деяние представляет собой целостный цикл трудовой деятельности, который характеризуется полной психологической структурой и включает ряд промежуточных целей, подчиненных перспективной цели. Уровень устанавливается иерархией целей,

особенностями мысленных перспектив, которые задает себе сам человек. Основные компоненты следующие: общие способности (активность, саморегуляция); ориентировка в человеческой картине мира, миропонимание, жизненные цели, идеалы, ценности, профессиональные личные планы; характер; ориентирование в конкретных жизненных условиях; ориентирование в области непосредственной деятельности; сознание своего «Я», возможностей, состояний в реальной обстановке; волевые качества; специальные способности, определенные мотивы деятельности; общая трудоспособность, особенности соматического и нервно-психического здоровья, общей гражданской воспитанности, подготовленности.

- **Уровень действия.** Действие представляет собой совокупность процессов познания и осуществления, которые направлены (при помощи мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели. Категория субъективная, определяется динамикой непосредственных целей. Выполняя одинаковые действия, разные люди могут осуществлять при этом различные системы действий и различное их число. Главные составляющие: 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, либо сенсорно-перцептивном, или интеллектуальном, 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 выполнению исполнительных актов на познавательном, исполнительно-практическом уровне, уровне самооценки и саморегуляции параметров действия («увеличить темп», «усилить нажим» и т. д.).

- 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). В данном случае идет речь о природных и приобретенных регуляторными механизмами, которые обеспечивают физиологический баланс организма с внешней средой, баланс функций внутри организма, автоматическую саморегуляцию.

Периодизация развития человека как субъекта труда по Е. А. Климову выглядит следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Стадии развития субъекта труда

№ п/п	Стадия	Возраст	Описание
1	Предыгры	От рождения до 3 лет	Овладение функциями восприятия, движения, речи, простыми правилами поведения и моральными оценками, становящиеся базой для будущего развития и приобщения человека к труду
2	Игры	3 года – 6–8 лет	Осуществляется овладение основными смыслами человеческой деятельности, а также ознакомление с отдельными профессиями (игры в шофера, врача, продавца и др.)
3	Овладения учебной деятельностью	от 6–8 до 11–12 лет	Активно формируются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность
4	Оптации	от 11–12 до 14–18 лет	Этап осуществления подготовки к жизни, труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; человек, прибывающий в условиях профессионального самоопределения, называется оптантом

Окончание таблицы 2

№ п/п	Стадия	Возраст	Описание
5	Адепта	от 17–18 до 20–23 лет	Профессиональная подготовка, которую выполняет большинство выпускников школ (стадия студента)
6	Адаптанта (молодого специалиста)	По-разному, в основном 20–25 лет	Введение в профессию после окончания профессионального обучения, которое продолжается от нескольких месяцев до двух-трех лет
7	Интернала	По-разному, в основном 25–30 лет	Введение в профессию в качестве полноценного работника, который может стабильно осуществлять свою трудовую деятельность на нормальном уровне. Это этап, когда сослуживцы воспринимают работника как своего среди своих, другими словами, работник уже вошел в профессиональное сообщество в качестве полноценного члена
8	Мастера	По-разному, в основном 30–40 лет	О работнике можно говорить, что он лучший среди обычных и хороших, т. е. существенно выделяется на общем фоне
9	Авторитета	Нет прямой взаимосвязи с возрастом, но в основном в диапазоне 40–50 лет	Работник является лучшим среди мастеров
10	Наставника	К середине – концу трудового стажа	Высший уровень работы любого специалиста. На данном этапе работник является не просто отличным специалистом в своей области, но также и учителем, который может передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своего призвания

В ситуации «оптанта» вполне может быть и взрослый человек, к примеру, безработный, так как оптация – это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии.

А. К. Маркова полагает, что психологическое становление и развитие профессионала связано с накоплением качественных изменений в психике человека по ходу его движения к профессионализму. Необходимо сказать, что процесс развития содержит как прогрессивные, так и регрессивные изменения, и суммарный вектор профессионального развития расположен в зависимости от того, каких изменений было больше. А. К. Маркова представляет профессиональное развитие как создание в психике человека новых профессиональных качеств и как овладение человеком новыми профессионально необходимыми качествами.

Развитие человека в ходе его социально полезной трудовой деятельности и восхождение к профессионализму можно определить профессионализацией, которая характеризует целостный непрерывный процесс становления личности и профессионала, проходящий в течение всей профессиональной жизни. Он имеет следующие стадии:

- профессиональная ориентация;
- профессиональное образование;
- профессиональная адаптация;
- полноценная профессиональная деятельность;
- повышение профессиональной квалификации и специализации;
- расцвет профессиональной деятельности, достижение профессионализма;
- наставничество, передача трудового опыта молодым работникам;
- окончание профессиональной деятельности, уход на пенсию.

В целом профессионализация – это один из аспектов социализации.

Социализация представляет собой становление личности в ходе введения ее в систему общественных отношений, так же как становление профессионала – это одна из сторон развития личности.

Социализация предполагает:

- применение человеком общественно сформированного опыта, отношений к миру, социальных правил, ролей, функций;
- активную переработку человеком данного общественного опыта согласно имеющимся у него внутренним позициям;
- создание у человека «образа Я» и формирование собственного мировоззрения и др.

Данные аспекты социализации в полном объеме проявляются в процессе трудовой деятельности, даже если сам человек не фиксирует на этом своего внимания.

Уровни профессионализма (по А. К. Марковой):

1. Допрофессионализм. На данном уровне человек осуществляет некоторые трудовые действия, не являясь при этом профессионалом. Другими словами, так трудится новичок, который не владеет еще навыками, необходимыми для трудовой деятельности, не знает норм и правил профессии. Этот уровень в основном проходят все люди в ходе трудовой деятельности, но порой бывают и такие (пассивные, нездоровые), которые остаются на нем длительный период времени.

2. Профессионализм. На данном уровне человек пребывает большую часть жизни, зарабатывает профессиональные качества. Так, он овладевает нормами и правилами профессии, осуществляя роль исполнителя и трудясь по инструкции, после этого приобретая специальность и квалификацию, выполняет квалифицированную деятельность. Потом по мере формирования мотивационной сферы человек старается иметь более осмысленное отношение к выполняемому им труду. Овладев профессиональными нормами, он увеличивает эффективность

своего труда, понимает, что он профессионал, самоутверждается как специалист, а также пытается поднять имеющуюся у него квалификацию. Безусловно, такое нелегкое превращение совершается в течение длительного времени, причем у всех людей по-разному.

3. Суперпрофессионализм. На данном уровне профессиональная деятельность доходит до своего расцвета. Здесь типичны наиболее значительные достижения и высокие творческие успехи. Человек делается творцом и словно выходит за границы профессии, обогатив ее своей собственной лептой.

4. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм). При этом различие от допрофессионализма заключается в том, что, когда у работника еще элементарно нет требуемых для профессии умений и знаний, образуется впечатление с виду достаточно энергичной трудовой деятельности, тем не менее человек или осуществляет неэффективную деятельность, которая не отвечает нормам и требованиям работы, или прикрывает своими поступками отсутствие у него профессионализма.

5. Послепрофессионализм. Данного уровня добиваются все люди пенсионного возраста и ощущают его на себе по-разному. Человек может или быть просто «профессионалом в прошлом», или быть желанным консультантом, советчиком, наставником, экспертом, выявлять новые грани профессионализма, прийти на помощь другим людям и духовно обогатить их.⁹

Л. М. Митина определяет взаимосвязь профессионального и личностного развития сквозь принцип саморазвития, который детерминирует способность личности превратить свою жизнедеятельность в предмет практической реорганизации, приводящий к творческой самореализации. В созданной ею концепции профессионального развития определяющими факторами являются личностная среда, активность личности, самосознание, потребность в самореализации. Психологической базой субъекта

⁹ Маркова А. К. Психология профессионализма. Самара, 2004

профессионального развития служат такие интегральные характеристики, как устремленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость¹⁰.

Также Л. М. Митиной были предложены две модели профессиональной деятельности работника: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. Профессиональное функционирование специалиста в рамках первой модели характеризуется осуществлением предписанных требований, правил, использованием наработанных вариантов осуществления профессиональных задач и протекает в три стадии: адаптации, становления и стагнации. Профессиональное развитие (вторая модель) происходит с осознанием человеком его личных потенциальных возможностей, возможностей личностного и профессионального роста. Анализируя профессиональное развитие в качестве постоянного процесса самопроектирования личности, Л. М. Митина определила в рамках второй модели основные стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение, самоактуализацию¹¹.

Ю. П. Поваренков в качестве основных показателей профессионализации определяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость.

Профессионализация анализируется Ю. П. Поваренковым в качестве процесса развития личности и деятельности профессионала.

Личность профессионала анализируется как интегральное системное качество, закономерно выражающееся на определенном этапе профессионального развития индивида.

¹⁰Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях [Текст] / Л. М. Митина // Вопр. психологии. 1997. № 4.

¹¹Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л. М. Митина. М.; Воронеж, 2002.

Суть процесса профессионального становления личности выявляется в процессе его анализа:

- как формы профессиональной социализации и индивидуализации;
- как этапа жизненного пути индивида;
- как специфической формы профессионального развития и научения;
- как специфической формы проявления активности индивида.

В качестве единиц периодизации Ю. П. Поверенковым применялись стадии, периоды и фазы. Стадии совмещаются с периодами профессиональной социализации: допрофессиональное развитие личности (подготовка к профессионализации); поиск и предпочтение профессии, учебного заведения; профессиональное обучение; самостоятельная профессиональная деятельность.¹²

Периоды служат компонентами стадий и появляются как результат конкретизации концепции. Ю. П. Поваренков определил четыре стандартных периода: профессиональная адаптация (либо окончание профессионального развития предшествующей стадии), постоянное увеличение показателей, период наивысших достижений, период спада, которому может предшествовать стагнация.

Фазы конкретизируют ситуацию профессионального становления личности. Они находятся во взаимосвязи с решением более частных задач профессионального развития.

Каждый период делится на фазы в зависимости от решаемой задачи: фаза «послевступительной эйфории» и апробирования довузовских форм учебной деятельности; фаза осознания неэффективности профессиональных форм учебной деятельности и

¹²Поваренков Ю.П. Диалектика становления профессионала: психологические основы периодизации профессионализации [Текст] / Ю.П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. Вып. 1 / под ред. Ю.К. Корнилова. М.; Ярославль, 1999.

формирование новых; фаза наивысшего развития учебно-академической деятельности студента.

Системообразующим фактором профессионального становления личности Ю. П. Поваренков называет конвергенцию индивидуальных (субъективных) и социальных (объективных) факторов. Он считает, что их соотношение изменяется по мере профессионализации личности.

На первых этапах профессионализации главная роль принадлежит профессиональной социализации, а на более поздних – профессиональной индивидуализации.

В концепции Ю. П. Поваренкова хронологическим основанием для периодизации служит «профессиональный возраст» личности, либо продолжительность ее профессионализации, превышающая общетрудовой стаж.

2.2. Психологическое понимание труда и профессии

Профессиональная деятельность является главным образом трудовой деятельностью. А значит, необходимо понять, что может воспрепятствовать реализовать себя человеку в труде. В частности, какие предрассудки могут быть помехой для полноценной самореализации в профессии. Е. А. Климов определил следующие основные «предрассудки» о труде и психике:

1. Идеал «легкого труда». К примеру, этим «идеалом» мог бы являться образ человека, который не прикладывает никаких усилий в своей трудовой деятельности (тогда возникает вопрос, для чего ему необходимы способности, умения), не напрягает свою память (для чего тогда необходимы знания и способы ориентировки в мире науки), не волнуется и не беспокоится за свой труд (для чего тогда необходимы эмоции) и т. п. Как раз возможность волноваться, терзаться (известные «муки творчества»), рисковать, мобилизовывать свою волю отличает

человека от машины, робота. Но все это предполагает некоторые усилия.

2. Наивный антиэнтропизм, который проявляется в старании все раскладывать по порядку и превращать сложные объекты и явления в простые (и даже элементарные) схемы. Но тогда не останется места для творчества: все «разложено по полочкам», во всем присутствует «порядок» и всякая инициатива, любое творчество в состоянии данный «порядок» сломать. Но всякая настоящая общественная и психологическая система (в отличие от структуры) находится в движении, а части данной системы состоят в двойственных отношениях. Собственно это обеспечивает реальную жизнь с ее проблемами и сложностями. В связи с этим труд психолога не сводится к тому, чтобы во всем «наводить порядок». Более интересная задача психолога состоит в оказании помощи человеку по выявлению противоречий жизни (включая и противоречия собственной души) и применению энергии данных противоречий для саморазвития.

3. Душеведческая «слепота» выражается в неспособности «сопереживать и совеселиться другому человеку» (по А. Н. Радищеву). Так как психика напрямую не замечается, то психолог старается по внешним проявлениям и высказываниям, по рассмотрению разнообразных условий собирать правдивый образ другого человека. Нередко в качестве опоры психологу служат не только свои «методики» (тесты, опросники), но и информация бесед, наблюдений, а то и просто способность осознать и прочувствовать проблемы другого человека.

4. Презумпция превосходства «ученого» над «практиком» выражается в том, что те, кто считают себя «учеными», начинают обучать «практиков». Хотя так называемые «практики» в основном обладают гораздо большим (и даже более обобщенным) опытом решения тех или иных человеческих проблем. Потому речь ведется только о взаимообогащении психологической науки и психологической практики. Отметим, что большинство вы-

дающихся психологов (З. Фрейд, К. Г. Юнг, А. Адлер, К. Роджерс и др.) – «выходцы из практики». Подходы К. Маркса и Ф. Энгельса, по сущности, и лежат в основе разработки деятельностных теорий в отечественной психологии советского периода. Так, А. Н. Леонтьев появление человеческого сознания связывал с возникновением и формированием коллективного труда. Им была предложена теория о том, что сознательное отражение – это такое отражение предметной действительности, при котором выделяются ее «объективные устойчивые свойства», «вне зависимости от отношения к ней субъекта», а основным толчком к возникновению сознания служит появление новой формы деятельности – коллективного труда». При этом сам коллективный труд, по мнению А. Н. Леонтьева, в психологическом плане обладает следующими особенностями:

1. Это разделенный труд, где каждый член группы осуществляет некоторые трудовые операции, которые сами по себе, взятые по отдельности друг от друга, являются бессмысленными.

2. С возникновением коллективного труда возникает представление о промежуточном итоге труда (для отдельного человека данный промежуточный результат является самостоятельной целью); а это дает возможность выделения новой единицы – отдельного трудового действия.

3. В плане психологического отражения такой деятельности сопутствует переживание смысла действия.

4. Для координации коллективных действий неминуемо началось развитие речи и языка. Само развитие человека и человеческого труда находится во взаимосвязи с появлением возможности для большего выбора, с ростом независимости действия и всей деятельности. Всему этому сопутствовало развитие способности выбирать, а следовательно, и планировать свою деятельность, что и служило развитием человеческого сознания и его особой трудовой субъектности. При этом со-

храняется множество проблем, которые связаны с психологическим исследованием человека как субъекта труда, благодаря этому имеется резон попробовать понять психологические характеристики если не самого человека со всей его сложностью и противоречивостью, то хотя бы непосредственно сам трудовой процесс. На основе суждений К. Маркса о характерных особенностях труда человека В. Д. Шадриков определил три взаимосвязанных аспекта трудовой деятельности: предметно-действенный (как процесс, где «человек при помощи средств труда порождает заранее намеченное изменение предмета труда»); физиологический (как «функции человеческого организма»); психологический (как реализация осмысленной цели, выражение воли, внимания, умственных свойств работника и др.). Это означает, что в психологическом исследовании последний аспект, очевидно, занимает главную роль.

Е. А. Климов определил основные психологические регуляторы труда:

- образ объекта труда (чувственный образ; репрезентативный образ, к примеру, память, воображение);
- образ субъекта труда (актуальный «образ Я»; обобщенный «Я-образ» – изображение себя во времени, изображение себя представителем профессии, членом общества и др.);
- образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений (потребности, чувства, характер, направленность личности и ее идеология).

Е. А. Климов назвал также более конкретные психологические признаки труда: сознательное предвосхищение социально ценного результата – знание о продукте – результате труда; постижение его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания – отношение к этому знанию.

Можно выделить следующие основные группы эргатических функций (рис. 7):

- духовное производство (формирование идеологий, образование, искусство, наука);
- создание упорядоченности социальных процессов (законотворчество, средства массовой информации – СМИ, планирование – экономика, управление большими социально-экономическими и политическими системами);
- производство полезных действий обслуживания и самообслуживания (жизнеобеспечение субъектов труда, организация процессов трудовой деятельности, медобслуживание, ремонтный сервис, совершенствование эргатических систем);
- материальное производство (оперативно-гностическое – анализ потоков информации, принятие решения; оперативно-практическое – создание рабочего места, создание социальной среды; оперативная самоорганизация субъекта труда – транспортирование, управление средствами труда, воздействие на предметы труда).

Изучение и рассмотрение таких терминов, как «трудовой пост и его структура», необходимо для того, чтобы уточнить производственный «смысл» этой профессиональной деятельности (см. Климов, 1988. С. 39–45).

Трудовой пост является не тем, что можно «описать конкретно»..., – это «многомерное, различное и многопризнаковое системное образование, основными компонентами где служат:

- цели, представление об итогах трудовой деятельности;
- заданный предмет труда;
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав работника;
- производственная среда (предметные и социальные условия труда).

К примеру, рабочее место почтальона можно определить не его определенным местом (стол и стул) в определенном помещении, а целой системой различных условий, которые обеспечива-

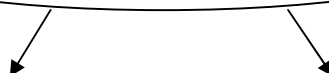
ют реализацию его основных обязанностей (а не банальное «отсиживание» на некотором стуле и, по сути, имитацию трудовой деятельности). Данное определение трудового поста может оказать помощь большому числу работников, в частности занимающихся творческими профессиями, проще отвечать и относиться к несправедливым упрекам руководства в том, что их «не видно на рабочем месте»...

Для организации работы психолога труда необходимо установить главный принцип его деятельности, который выражается в «Золотом правиле психологии труда» (см. Климов, 1988. С. 56–58).

«Золотое правило» – это правило организации взаимосоответствия элементов системы: «человек – предмет труда – средства труда – среда» (если, например, вводятся новые требования к человеку-работнику, то это необходимо компенсировать в других элементах эргатической системы



Эргатическая система



Понятие	Функции системы
Это взаимодействие субъекта и объекта труда, а в более развернутом виде – это система «человек – машина – среда – социум – культура – природа»	<ul style="list-style-type: none"> • духовное производство; • производство упорядоченности социальных процессов; • производство полезных действий обслуживания и самообслуживания; • материальное производство

Рис. 7. «Золотое правило» психологии труда и эргатическая система

«Золотое правило» является правилом организации взаимодействия элементов системы: «человек – предмет труда – средства труда – среда» (когда, к примеру, добавляются новые требования к человеку-работнику, то надо осуществить компенсацию этого в остальных составляющих эргатической системы).

Е. А. Климов установил следующие значения применения термина «профессия» (см. Климов, 1988. С. 107):

- область приложения сил человека (как субъекта труда);
- общность людей-профессионалов;
- подготовленность человека, которая дает возможность осуществлять конкретную работу;
- трудовая деятельность, сам процесс осуществления трудовых функций.

Затем Е. А. Климов определил более четкие аспекты термина «профессия» (см. Климов, 1996. С. 145–205):

1. Профессия как общность людей, которые занимаются схожими вопросами и у которых примерно такой же образ жизни (очевидно, что профессия все-таки может накладывать свой «отпечаток» на всю жизнь человека). Безусловно, уровень жизни (при общности непосредственно образа жизни) может быть разным у профессионалов, имеющих различную степень успешности (есть люди, которые умеют «получать хорошую заработную плату» за свой труд, а бывают те, кто даже не пытается к этому стремиться, находя другие «плюсы и достоинства» в их профессиях), но основная система ценностей у работников этой профессии приблизительно одинаковая, что и дает им возможность говорить о ком-то из коллег как о более либо менее состоявшемся специалисте (даже несмотря на получаемые им «доходы»).

2. Профессия как область приложения труда находится во взаимосвязи с выделением (и уточнением) самого объекта и пред-

мета профессиональной деятельности психолога. Здесь также решается вопрос, в каких областях жизнедеятельности человек может реализовать себя как профессионал. В частности, в некоторых сферах, к примеру, в психологии, можно увидеть, что вся история психологии (и философии) характеризуется постоянными попытками определить и осознать, что же такое «психика» и при помощи какого из «методов» ее оптимальнее изучать и развивать.

3. Профессия как деятельность и область проявления личности. Нередко забывают о том, что профессиональная деятельность не только дает «производить» какие-либо товары или услуги, но в основном она предоставляет возможность человеку воплощать имеющийся у него творческий потенциал, а также создавать условия для формирования данного потенциала (необходимо сказать, что еще К. Маркс говорил, что основным результатом труда являются не только производимые товары, а «непосредственно сам человек в его общественных отношениях»).

4. Профессия – это исторически развивающаяся система. Любопытно, что сам термин «профессия» восходит к латинскому *profiteri* – «говорить публично». Следовательно, в феномене профессии исконно скрыты события, которые являются предметом и общей и социальной психологии – отмечает Е. А. Климов (там же. С. 177–178). Безусловно, сама профессия может меняться в соответствии с изменениями культурно-исторического контекста, и как отрицательный момент бывают случаи, когда первоначальная сущность самой профессии может в корне трансформироваться. Так, психология по своей сущности направлена на то, чтобы развить неповторимую личность человека, но в некоторые исторические моменты времени («темные эпохи») может применяться для открытой манипуляции общественным сознанием и формирования в сознании некоторых людей иллюзии решения имеющихся у них проблем

(в частности, если данные психологические проблемы специально не связывают с общественными проблемами).

5. Профессия как реальность, которая творчески создается непосредственно самим субъектом труда (к примеру, самим психологом). Данный факт предполагает, что даже культурно-историческая ситуация (эпоха) не может быть тотально доминирующей, так как многое находится в зависимости от определенных специалистов. Как раз они могут самостоятельно определять место их профессии (а также их личную «миссию») в общественной системе, а не только осуществлять свою трудовую деятельность лишь согласно инструкции. Как раз при помощи конкретных специалистов такая наука и такая практическая сфера развиваются. Скорее всего, настоящее превосходство того или иного профессионала можно определить тем, насколько он смог содействовать формированию и развитию своей отрасли не столько благодаря имеющимся обстоятельствам (и социально-экономическим условиям), сколько вопреки таким условиям. А наилучшим вариантом творческой самореализации в профессии может быть ситуация, когда работник даже неблагоприятные условия сможет применить во благо (здесь не имеется никакого противоречия, т. к. часто как раз преодоление трудностей дает возможность выполнить что-либо действительно существенное).

Профессия имеет следующие особенности:

- является ограниченным видом трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);
- является общественно-полезной деятельностью;
- является деятельностью, которая предполагает специальную подготовку;
- является деятельностью, которая выполняется за какое-либо вознаграждение (моральное и материальное), позволяет работнику не только удовлетворять свои насущные

потребности, но и быть условием для его всестороннего развития;

- является деятельностью, которая дает человеку некоторый социальный и общественный статус (чем человек занимается, это его дело, но работа служит его основной «визитной карточкой»).

Климов в своих трудах приводит следующее определение профессии, которое было дано еще в 1913 г. С. М. Богословским: «Профессия есть деятельность, и деятельность такая, при помощи которой данное лицо принимает участие в жизни общества и которая является для него главным источником материальных средств для его существования», но при условии, что данная деятельность «...признается за профессию личным самосознанием данного лица». Последний факт дает возможность осознать самую главную психологическую картину профессии – это отношение некоторого работника к этой работе как к его «профессии». Нужно отметить, что такое понимание профессии было высказано С. М. Богословским задолго до того, как Э. Фромм говорил об «отчужденном характере» в ситуации, когда человек не воспринимает его работу как лично значимую.

Все это дает возможность совершенно по-другому рассматривать профессиональную деятельность с психологических позиций. К примеру, даже если работник трудится хорошо и он вполне удовлетворяет свое руководство, в психологическом плане у него могут появиться большие проблемы, когда он не любит то, чем занимается, и т. п.

Интересно, что у американцев существуют различия в понятиях «труд» и «трудовые занятия» (occupation), которые связаны с разнообразными уровнями осуществления работы, а с термином «профессия» (profession) связывают относительно высокие уровни выполнения этой работы.

Специальность конкретизируется в профессии. Значит, профессия является группой родственных специальностей (к примеру, профессия – врач, специальность – врач-терапевт; профессия – учитель, специальность – учитель физкультуры).

Квалификация характеризует уровень профессионального мастерства. Обычно выделяют: 1) формальную квалификацию, которая определяется в официально установленных разрядах, классах, званиях, категориях и т. д.; 2) реальную квалификацию или тот уровень мастерства, который этот человек сможет реально выполнить. Часто рассогласованность между реальной и формальной квалификацией некоторого работника может быть причиной большого числа возникающих производственных конфликтов. К примеру, работника, не имеющего необходимого опыта (с низкой реальной квалификацией), устраивают «по благу» на высокооплачиваемую должность, данный факт, конечно, может породить или зависть со стороны других работников (если у них нет такой высокой квалификации и они сами бы хотели быть на его месте), или проявление имеющегося у них справедливого негодования (если они имеют чувство собственного достоинства).

Любопытно, что А. К. Маркова выделяет близкое понятие – «профессиональная компетентность», которая понимается как «личная готовность человека осуществлять какую-либо работу на высоком уровне».

Должность – это более размытое понятие, в связи с этим дать определение данному термину труднее. К примеру, иногда должность характеризуют как разновидность руководящей работы (словосочетание «меня на должность поставили» часто можно перевести как «из меня руководителя сделали»). Бывают случаи, когда должность совпадает с пониманием квалификации (старший, младший сотрудник). Более известным пониманием должности является то, что это любая фиксированная ра-

бота и профессия (часто в анкетах присутствует графа «место работы и должность»).



- это ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);
- это общественно-полезная деятельность;
- это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
- это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус (чем человек занимается, дело человека, его работа – это его главная «визитная карточка»);
- наконец, определение профессии, данное еще в 1913 г. С. М. Богословским: «Профессия есть деятельность, и деятельность такая, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию, но при условии, что эта деятельность «...признается за профессию личным самосознанием данного лица»

Рис. 8. Значение понятий профессия, специальность,
должность, квалификация

2.3. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности

В основе создания индивидуального стиля трудовой деятельности зачастую находится развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда.

В. А. Шадриков рассматривает формирование разнообразных психологических систем профессиональной деятельности¹³:

1. Формирование мотивов профессиональной деятельности подразумевает: а) смещение мотива на цель трудовой деятельности (по А. Н. Леонтьеву), в результате чего работник находит «свой» предмет деятельности; б) «принятие» человеком профессии и определение личностного смысла деятельности, что является важным аспектом для формирования профессиональной мотивации; в) образование целостного поведения работника в результате формирования профессиональной мотивации.

2. Формирование цели профессиональной деятельности предполагает определение и учет следующих моментов: а) главным моментом деятельности является ее цель (человеческая деятельность – это целесообразная деятельность, цель сознательно устанавливается человеком, в отличие, к примеру, от деятельности животных); б) сама цель может рассматриваться как наилучший образ результата, уровень достижения, чего необходимо достичь; в) цель профессиональной деятельности является образом результата, производственной задачей, поставленной в определенных условиях; г) основные стадии установления цели: оп-

¹³ Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательская корпорация «Логос», 1996

ределяется поле вероятных результатов, выделяется конкретная некоторая цель (как наиболее лучшая).

3. Формирование представления о программе трудовой деятельности подразумевает: а) создание представления о составляющих (структуре) деятельности; б) создание представления о способах реализации деятельности; в) создание представления о программе деятельности (как некоторой упорядоченности адекватных действий и способов).

4. Формирование информационной основы деятельности (ИОД) подразумевает выделение и рассмотрение следующих моментов: а) выделяют следующие уровни формирования ИОД: сенсорно-перцептивный (восприятие информации); когнитивный (оценка значимости информации); образно-оперативный (переработка информации и построение информационных образов); б) особенности формирования ИОД: информация часто меняется, для чего необходима гибкость ИОД; многоплановость информации требует необходимости быстрого переключения с одного вида информации на другой; в) в целом формирование ИОД подразумевает: формирование ИОД в материальном плане (способность воспринимать и вести обработку реальных сигналов, которые несут информацию); формирование ИОД в идеальном плане (способность выстраивать информационные образы и значения по имеющимся сигналам).

5. Формирование блока принятия решений базируется на учете следующего:

1) само решение рассматривается в качестве выбора одной альтернативы из нескольких;

2) создается общая схема принятия решений: а) осознание проблемы; б) разрешение проблемы; при этом формирование блока принятия решения подразумевает освоение (выработку) решающего правила, способа решения, формирование критерия достижения цели и предпочтительности выбора способа

решения; в) проверка решения; г) коррекция выбора (там, где это возможно);

3) выделяются два основных типа решений: а) детерминированные (основанные на строгой логике); б) вероятностные (основанные на просчете наиболее благоприятной вероятности достижения цели).

6. Формирование подсистемы профессионально важных качеств (ПВК) основывается на следующих предпосылках:

1) у человека уже имеются некоторые качества и при овладении им профессией происходит их перестройка согласно особенностям этой профессиональной деятельности;

2) общая логика данной перестройки деятельности: а) изменение качеств согласно профессиональной деятельности; б) появление и развитие новых качеств и способностей; в) создание индивидуального стиля деятельности, что как бы «порождает» развитие профессионала.

В. С. Мерлин определил несколько аспектов при создании индивидуального стиля деятельности:

1. Формирование «симптомокомплексов», которые описывают некоторые свойства личности.

2. Изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития.

3. Появление новых связей между индивидуальными свойствами, к примеру, появление в юношеском возрасте связей между учебными и профессиональными интересами, интеллектуальными свойствами и отношениями личности.

В. С. Мерлин считает, что стиль характеризует взаимоотношения объективных требований деятельности и свойств личности. В соответствии с разными объективными требованиями деятельности одни и те же свойства личности могут находить выражение в различных стилях. Индивидуальный стиль деятельности можно определить не как набор отдельных свойств, а в виде целесообразной системы взаимосвязанных действий, посред-

ством которой приближается некоторый результат. Определенные действия создают целостную систему как раз при помощи целесообразного характера их связи.

При этом формирование психологической структуры профессиональной деятельности подразумевает, что овладение профессией изучается как процесс «распредмечивания, индивидуализации нормативно-заданного (одобряемого) способа деятельности» (в зависимости от формирования индивидуального способа деятельности). Основными этапами освоения профессии являются:

1) когнитивный (познание, освоение нормативно-заданного способа деятельности);

2) практический как главный этап формирования психологической структуры деятельности, где начинают осваиваться отдельные действия, а потом происходит овладение всей деятельностью в целом.

Обобщенную схему овладения профессиональной деятельности можно представить следующим образом:

- овладение нормативно-одобряемой, первоначально установленной, «правильной» деятельностью (образ всей нормативно-заданной деятельности – это фактическое формирование нормативной ориентировочной основы действия – ООД);

- овладение некоторыми действиями;
- овладение большим числом действий и всей деятельностью в целом;

- овладение деятельностью по новому образцу (формирование индивидуального стиля деятельности).

Стадии данного этапа следующие:

- овладение некоторыми действиями в соответствии с новыми, собственными представлениями работника;

- овладение новой деятельностью в целом – на базе уже освоенного нормативно-одобряемого образца (как индивидуально

приспособленная к себе в результате поэтапного формирования индивидуального стиля деятельности).

Имеется парадокс освоения профессиональной деятельности в процессе формирования индивидуального стиля труда. Полноценное освоение данной профессии может произойти лишь тогда, когда субъект станет осуществлять ее не только так, как «надо и положено» (по нормативно-заданным образцам), а добавит в данную деятельность свои личные, творческие составляющие (через выработку индивидуального стиля деятельности). Полноценное профессиональное творчество может иметь место только при наличии «тылов» в виде овладения нормативно-заданной деятельностью (которая дает возможность реализовывать задания в случае возникновения неудач при творческом экспериментировании).

2.4. Субъективная значимость труда и удовлетворенность

Субъективная значимость труда приближает к главной проблеме – вопросам формирования чувства собственного достоинства работника, который обоснованно горд за выполняемую им работу. Как раз развитие чувства собственного достоинства служит главным условием собственно личностного развития человека в труде (рис. 9).

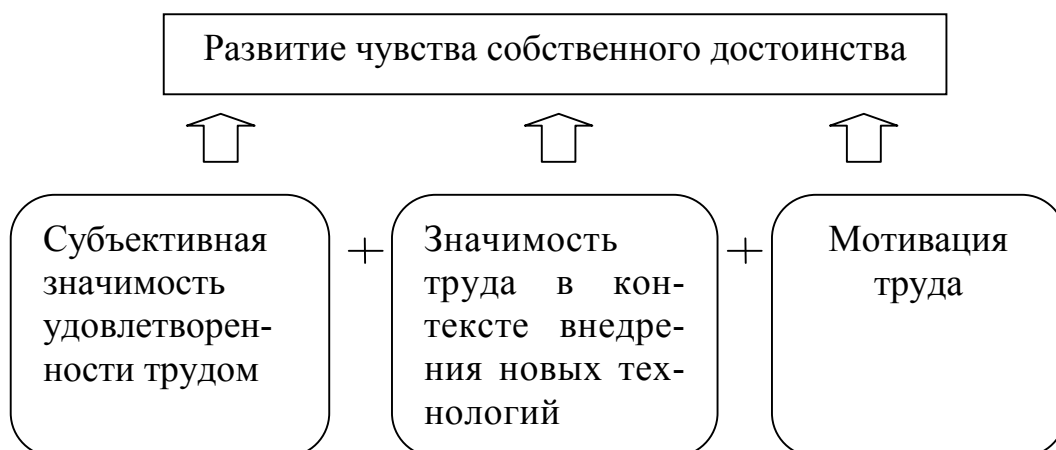


Рис. 9. Факторы, влияющие на развитие
чувства собственного достоинства

При изучении темы субъективной значимости труда сразу же появляется множество сложностей:

1) Субъективная значимость (или, напротив, незначимость) труда может легко внушаться некоторым людям от заинтересованных руководителей, сослуживцев, испытывающих зависть, либо со стороны психологов-манипуляторов, которые, желая получить большие гонорары, могут формировать все, что угодно. А значит, встает вопрос: насколько представление о значимости труда на самом деле будет «субъективным»?

2) Само представление о субъективной значимости труда может изменяться со временем, проходя часто критические периоды. К примеру, работники творческих сфер часто чем-то недовольны в выполняемой ими работе, а бывает, вообще думают, что она никому не нужна.

3) Во многих случаях реально бывает «частичная значимость» некоторого труда, если работник, к примеру, ценит себя, а также выполняемый им труд за те блага (гонорары), которые он с этого приобретает. Из-за этого он ощущает чувство гордости и тем самым самоутверждается.

4) Чувство субъективной значимости может базироваться также на самообмане, когда своим разумом человек уже может принять то, что выполняемая им трудовая деятельность примитивна или не имеет смысла для окружающих, но признаться себе в этом такой человек не в состоянии. И тогда на уровне своих ощущений он все так же пытается верить в «значимость» выполняемого им труда как для себя лично, так и для окружающих и т. д.

Сам термин «значимость труда» можно найти в литературе уже более 30 лет, но до сих пор ему необходимо серьезное обоснование. Руис С. А. Куантанилла, Б. Вилперт выделяют следующие основные компоненты понятия «значимость труда»: субъективный смысл трудовой деятельности; мотивация; место труда в жизни индивида; основные роли в трудовой деятельности.

Выделяются также основные признаки значимости:

1. Субъективное понимание, представление о труде. Интересно, что в «Американском словаре для университетских колледжей» представлено более 50 определений труда в разных дисциплинах (в философии, теологии, физике и др.). Обычно можно выделить следующие признаки «труда» либо «работы» (по социологическим источникам): физическое или интеллектуальное напряжение; целенаправленность в контексте задания, у которого есть временные, а также пространственные ограничения; социальная интеграция и взаимодействие групп; неприязнь либо нежелательность переживания нагрузок; получение дохода и обеспечение существования; зависимость количества производства продукции от изменения в размере заработной платы; воздействие социальных норм, в частности и чувства долга; обмен труда как товара на заработок в условиях эксплуатации.

2. Труд как главное дело жизни предполагает выделение двух типов представлений: 1) труд как одна из сфер активности; 2) труд как основа жизни и основа «восприятия собственной личности». Необходимо еще определить, как отдельный человек относится к значимости труда в его жизни.

3. Мотивационные компоненты труда. Часто людям, которые принимают участие в исследовании, даются перечни мотивационных факторов труда, к примеру, список значимых функций труда (по Каплану и Тайсни): положение и престиж профессии; желаемый доход; обеспечение занятости; интересные социальные контакты; хороший способ служения обществу; интересное содержание труда; удовлетворение от труда. Интересно, что главным значимым фактором для людей является «желаемый доход».

Другим способом оценки мотивационных компонентов служат разнообразные характеристики труда: техника безопасности; сочетание требований деятельности и соответствующей им квалификации; хорошая оплата; хороший социально-психологический климат; хорошие физические условия; автономность (независимость) работника.

В основном выделяются две группы характеристик: 1) «разумное объяснение» труда в целом (базируется на понимании значимости труда); 2) «предпочтительность» некоторых сторон труда (описывает более конкретные и частные требования, предъявляемые к трудовой деятельности).

4. Общественные нормы труда подразумевают выделение двух основных представлений: 1) обязанность работать на благо общества, независимо от основных социальных норм (религиозных или других); 2) обязанность работать дополняется стандартами, которые содержат права и обязанности работника (в соответствии с предположениями о равнозначном или справедливом обмене затраченного труда и вознаграждения).

5. Динамические взаимодействия и их роль в понимании значимости труда. По мнению Руиса С. А. Куантанилла и Б. Вилперта, «концепция смысла труда рассматривается как система взаимодействующих характеристик, а не в виде перечня независимых величин». К примеру, за большой размер заработной платы можно и автономностью заплатить. Значит, перспективны не «рейтинги» мотивационных факторов, а непосредственно процедуры сопоставления отдельного аспекта с «упорядоченно изменяемыми значениями других аспектов» (это дает возможность изучать мотивы как систему).

Развитие производства порождает задачу изучения вопросов значимости труда в контексте внедрения новых технологий.

Сразу же необходимо отметить некоторые замечания: отношения между новыми технологиями и значимостью труда пока мало изучены; может случиться, что изменение смысла труда и появление новых технологий будет носить случайный характер. В связи с этим представленные ниже рассуждения Руиса С. А. Куантанил-

лы и Б. Вилперта являются лишь попыткой упорядочить представления об их взаимосвязи на различных уровнях организации труда.

1. Индивидуальный уровень. Появление новых технологий ведет к появлению новых возможностей, а именно возможностей комбинировать труд и интегрировать в одной деятельности до этого отдельные функции, осуществляемые различными работниками. На более высоких уровнях можно осуществлять передачу функций более сложным механизмам. В данном виде работа начинает быть менее понятной и менее «осязаемой» для работника. Но это можно компенсировать возникновением других новых возможностей (другой организацией труда, новой системой задач), осуществляемых вне традиционных помещений и др.

2. Групповой уровень. Появление компьютеров приводит к стандартизации взаимодействия и возникающим в связи с этим ограничениям, к уменьшению потребности в прямых контактах, другими словами, к ослаблению личностного фактора в социальных взаимоотношениях. К тому же появление компьютеров и развитие сетей повышают вероятность работы в домашних условиях. В связи с этим встает вопрос: дадут ли подобные изменения сохранить чувство значимости своего труда на том же уровне?

3. Организационный уровень. В данном случае многое зависит от способа внедрения новых технологий (к примеру, каким образом будет учитываться отношение к нововведениям самих работников, будет ли у работников специально формироваться положительное отношение к нововведениям), а также от степени разделения труда (между сотрудниками и между человеком и компьютером). Очень важно на этом этапе определить, как в таких процессах будут принимать участие сами работники (от этого зависит и значимость труда для них самих).

4. Социальный уровень, в котором содержатся два основных процесса (тенденции):

1) Новые технологии содействуют росту производства (либо стабилизируют уровень безработицы) – это ведет к сужению субъективной значимости труда, хотя на первый план и выходят обязательные нормы (осознание неизбежности прогресса и т. п.).

2) Появляется возможность создания и более гибкой адаптивной ориентации, когда смена взглядов о труде будет направлена на перспективу, даже в то время, когда устроиться на работу пока еще трудно.



Субъективное понимание, представление о труде

Труд как главное дело жизни:

- труд как одна из сфер активности;
- труд как основа жизни и основа «восприятия собственной личности».

Мотивационные компоненты труда:

- положение и престиж профессии;
- необходимый доход;
- обеспечение занятости;
- интересные социальные контакты;
- хороший способ служения обществу;
- интересное содержание труда;
- удовлетворение от труда.

Общественные нормы труда предполагают выделение двух основных представлений:

- обязанность трудиться на благо общества, независимо от основных социальных норм (религиозных или каких-либо еще);
- обязанность трудиться дополняется стандартами, отражающими права и обязанности работника.

Динамические взаимодействия и их роль в понимании значимости труда

Индивидуальный уровень. Внедрение новых технологий ведет к появлению новых возможностей – возможностей комбинировать труд и интегрировать в одной деятельности дотоле отдельные задания, выполняемые разными работниками.

Групповой уровень. Появление компьютеров привело к стандартизации взаимодействия и соответствующим ограничениям, к сокращению потребности в прямых контактах, то есть ослаблению личностного фактора в социальных взаимоотношениях.

Организационный уровень (например, в какой степени будет учитываться отношение к нововведениям самих работников, будет ли у работников специально формироваться положительное отношение к нововведениям), Главное на данном уровне – выяснить, как в таких процессах будут участвовать сами работники (от этого зависит и значимость труда для них самих).

Социальный уровень:

- новые технологии способствуют подъему производства – это ведет к сужению субъективной значимости труда, хотя и осознается неизбежность прогресса;

- возможно создание и более гибкой

Рис. 10. Значимость труда

Проблемы мотивов трудовой деятельности находятся в непосредственной взаимосвязи с проблемами удовлетворенности трудом. А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелевым была разработана следующая система внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут применяться не только для определения готовности человека результативно работать, но также и с целью профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов.

1. Внешние факторы:

- факторы давления: рекомендации; советы; указания от других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и т. д.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи и др.); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности и др.);
- факторы притяжения-отталкивания: примеры со стороны прямого окружения человека, со стороны других людей; обыденные примеры «социального преуспеяния» (мода, престиж, предубеждения);
- факторы инерции: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах и др.); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений и др.).

2. Внутренние мотивационные факторы:

- собственные мотивационные факторы профессии: предмет труда; процесс труда (привлекательный-непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие-однообразие деятельности, детерминированность-случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный-коллективный труд, возможности развития человека в этом труде); итоги труда;
- условия труда: физические (климатические, динамические характеристики работы); территориально-географические (близость месторасположения, нужность разъездов); организационные (самостоятельность-подчиненность, объективность-субъективность при оценке труда); социальные (трудность-легкость получения профессионального образования, вероятность дальнейшего трудоустройства; надежность положения работника; свободный-ограниченный режим; социальный микроклимат и т. д.);
- возможности для претворения в жизнь внепрофессиональных целей: для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, которые предоставляет работа и профессия для общения.

Проблема удовлетворенности и смысла (осмысленности) труда

К. Замфир приводит пример бессмысленности труда: вообразим, что человеку была предложена работа с высоким размером заработной платы, к примеру, выкопать яму, но при условии, что данная яма каждый раз вечером будет закапываться им же самим. Будет ли этот человек удовлетворен выполняемым им трудом? Скорее всего, сначала это предложение заинтересует многих, но если подумать, что будет идти за этим, как к этому работнику будут относиться окружающие и т. п. Специалисты полагают, что огромную значимость играет общественная полезность труда, которая подразумевает осознание человеком выполняемого им труда в виде источника благосостояния общества (а не лишь средств-

ва личного обогащения – это связано с проблемой миссии профессии, организации и пр.); осознание человеком качества выполняемого им труда (благодарность потребителей и т. п.); всё большая роль также отводится бережному отношению к окружающей среде (экологическим факторам труда) и др.

К. Замфир предложил систему, которая позволяла бы производить оценку удовлетворенности труда в зависимости от его содержания. Эта система содержит в себе следующие основные показатели, по каждому из которых можно провести оценку по 5-балльной шкале:

- *Общие условия:* транспорт до рабочего места; удобный режим работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); возможности заработка; вероятность продвижения по карьерной лестнице.

- *Физические условия труда:* безопасность труда; эстетика места работы; шум, температура, вибрация и т. п.

- *Содержание труда:* разнообразие-монотонность; сложность труда, необходимая квалификация; возможность решения новых, интересных проблем; степень руководства и ответственности; соответствие личным способностям.

- *Отношения между людьми в труде:* взаимоотношения с коллегами; отношения с непосредственными начальниками.

- *Организационные рамки труда:* уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально-психологический климат.

М. Аргайл определяет следующие факторы удовлетворенности трудом (Аргайл, 1990. С. 71–77):

1. Заработная плата. Большая удовлетворенность своим высоким заработком у тех людей, которых и другие аспекты их жизни вполне удовлетворяют (по данным исследований). Мужской пол чаще является менее удовлетворен, нежели женский. Люди с образованием, квалифицированные, более старшего возраста говорят о меньшей удовлетворенности своей заработной

платой. Нередко заработок сопоставляется с предыдущими доходами (в условиях неизменно растущей инфляции такие сравнения являются не очень приятными).

2. Отношения с сотрудниками. По значимости данный фактор находится рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников – это материальная и социальная поддержка. Но еще существеннее – помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы офиса (к примеру, в общении дома); дружба только по работе (с кем можно попить чашечку кофе, но не появляется желания перенести это в обстановку вне работы); приятельские отношения, но без желания перейти на неформальный уровень. Показатели тесного общения на работе: желание пошутить с другим человеком, поговорить время от времени, обсудить саму работу, выпить чашечку кофе, перекусить вместе, а порой и подразнить коллегу, оказать помощь в работе, попросить либо дать совет по личным проблемам, поговорить о чувствах и переживаниях, личной жизни, помочь либо показать что-либо по работе.

3. Отношения с руководством. Основные ожидания от руководителей: справедливость в вопросах поощрения и наказания, протекция по службе, улучшение условий труда и др. Исследования показывают, что роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, нежели роль сослуживцев и супругов.

4. Возможности продвижения по карьерной лестнице. Достижение и признание являются двумя наиболее часто называемыми источниками удовлетворенности работой (по Херцбергу). Основными показателями повышения по службе могут быть: зарплата и служебный статус. Но подобного рода признания нередко могут приводить к росту времени рабочего дня и ответственности. Но несмотря на это, большинство людей стремится достичь повышения по службе.

5. Другие факторы удовлетворенности: удовлетворенность условиями; удовлетворенность организацией (чувство гордости за ра-

боту в данной компании); организация времени работы (дает ли возможность работа быть хозяином своего времени, тратится ли оно с пользой); предоставление свободного статуса и личной идентичности (может ли человек на работе быть таким, какой он есть); будущие, перспективные жизненные цели (может ли работа содействовать в их реализации); чувство общности деятельности, которое разделяется с другими людьми; вынужденная активность (чтобы работа дисциплинировала человека, не создавала условий для стагнации и безделья).

М. Аргайл определил также и основные проявления неудовлетворенностью работой (Аргайл, 1990. С. 81): уход (увольнение, поиск новой работы); выражение протеста (переговоры с руководителем, написание писем, забастовки и т. п.); лояльность (терпеливое перенесение трудностей); пренебрежение (прогулы, опоздания, невысокая производительность).

Большой проблемой при изучении удовлетворенности трудом служит безработица в ее связи с проблемой удовлетворенностью жизнью. По мнению М. Аргайла, бывают и счастливые безработные. Но все же нельзя сравнивать счастливого человека, который имеет работу, и счастливого безработного. Большое количество людей полагает, что презрительное отношение к безработным людям определяется протестантской этикой, в связи с тем, что безработные – это лентяи, нерасторопные люди, попрошайки (которые живут на пособия по безработице).

2.5. Профессиональная мотивация

Все побудительные источники активности личности можно объединить понятием *потребностно-мотивационная сфера*, которое является сложным, иерархически упорядоченным образованием, относительно стабильным по времени, социокультурно опосредованным и развивается в ходе жизнедеятельности человека.

Существует две группы теорий при исследовании механизмов формирования мотивов и мотивационных тенденций личности: содержательные и процессуальные.

В *содержательных теориях* основной упор ставится на обнаружении и исследовании внутренних побуждений (потребностей, мотивов), находящихся в основе поведения людей, а также их трудовой деятельности. Одной из известных теорий мотивации является *теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу*. Он считал, что потребности любого человека могут быть объединены в пять групп, которые создают иерархическую структуру, представляющуюся в виде пирамиды (рис. 11).

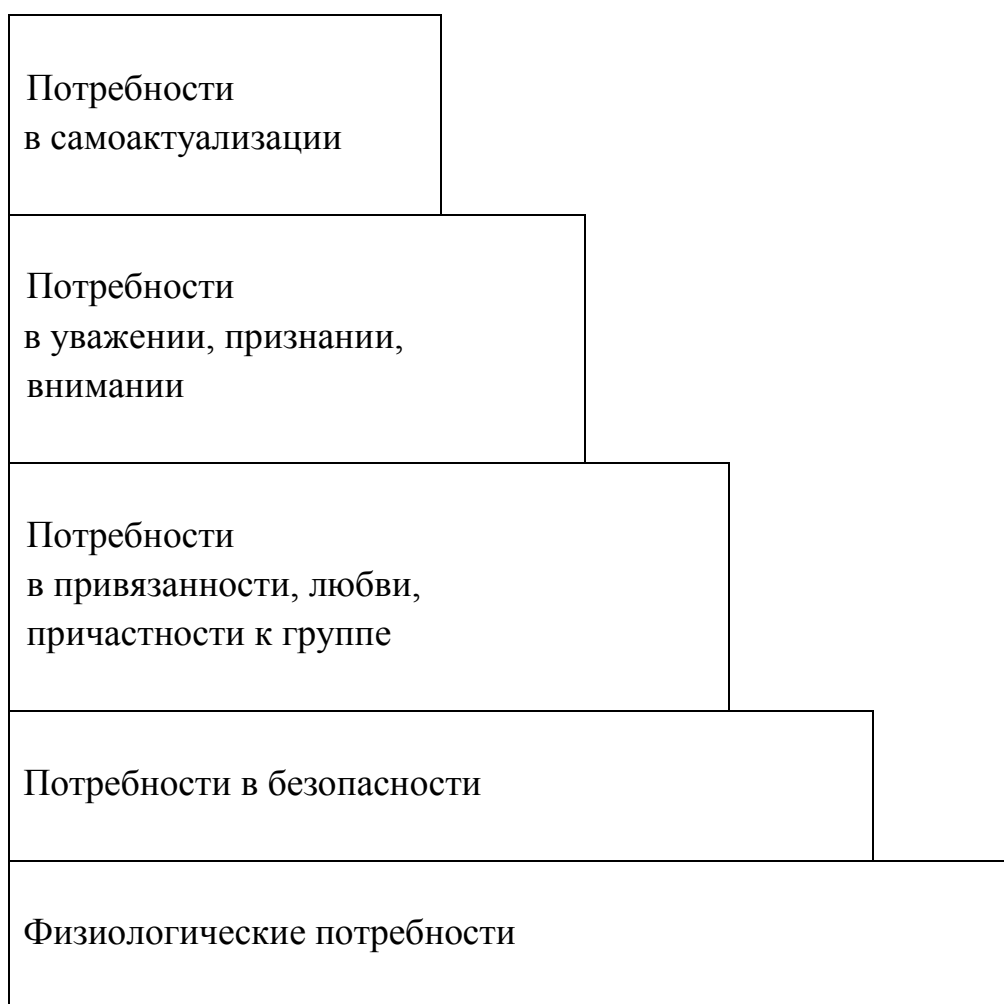


Рис. 11. Иерархия потребностей по А. Маслоу

Поведение человека определяется потребностями, которые не были удовлетворены. Восхождение по пирамиде потребностей может осуществляться, только лишь когда удовлетворены потребности предыдущего уровня. Если конкурируют две одинаково сильные потребности, то выигрывает потребность, находящаяся на более низком уровне.

Несмотря на большую известность и признание концепции А. Маслоу, очередность удовлетворения потребностей не получилось доказать опытным путем. Потребности не всегда образуют именно ту иерархию, которую подразумевал ученый. После было доказано, что значимость потребностей для человека изменяется во времени. По мере даже небольшого удовлетворения потребностей, находящихся на одном уровне, наблюдается актуализация потребностей другого. А. Н. Леонтьев считает такую попытку построения иерархии неудачной. Он предполагает, что иерархические отношения между мотивами носят релятивный характер (являются относительными) и определяются возникающими связями деятельности субъекта. А значит, гипотеза А. Маслоу о поэтапном доминировании отдельных потребностей не находит экспериментального подтверждения.

Это дает возможность сделать вывод о том, что поведение человека определяется набором потребностей. Если потребности имеют совместимость, то индивид может удовлетворять их одновременно. При отсутствии их совместимости в потребностной сфере зарождается конфликт, который индивиду нужно решать при помощи удовлетворения одной потребности, а также игнорирования другой.

Клейтон Альдерфер пересмотрел иерархию потребностей по А. Маслоу, разработав при этом собственную *ERG-теорию мотивации*. Он установил 3 основные группы потребностей:

1. Экзистенциальные потребности (физиологические потребности и потребности в безопасности по А. Маслоу).

2. Социальные потребности (потребности в привязанности, причастности к группе и потребности в уважении по А. Маслоу).

3. Потребности развития (потребности самоактуализации по А. Маслоу).

В отличие от А. Маслоу, К. Альдерфер отрицает иерархическое строение потребностей и строгую последовательность их удовлетворения. У человека может одновременно быть несколько доминирующих потребностей. Когда удовлетворение потребности, находящейся на более высоком уровне, заблокировано, то тогда увеличивается стремление к более полному и частому удовлетворению потребности, которая находится на более низком уровне, другими словами, заблокированная потребность актуализирует менее высокую потребность, которую человек может удовлетворить. На основании этого были установлены следующие закономерности:

- чем меньше удовлетворяются базисные потребности, тем выше будет стремление к их реализации (к примеру, потребность в пище тем более актуализирована, чем меньше она удовлетворяется);

- чем меньше удовлетворяются потребности в контакте, тем выше базисные потребности (к примеру, одинокий человек начинает постоянно переживать о своем здоровье);

- чем меньше находит удовлетворение потребность в самоактуализации, тем выше будет потребность в наличии социальных контактов (к примеру, неспособность к творчеству может замениться чрезмерной активностью в области социальных отношений).

Ряд исследований нашли подтверждения концепции К. Альдерфера, но все же ее, вероятнее, можно рассматривать как развитие идей А. Маслоу.

Непосредственным приложением теории А. Маслоу к проблемам мотивации трудовой деятельности является *подход Дугласа Мак-Грегора*, который был представлен в работе «Человеческая сторона предприятия» (1957). Поэтапное использование

идей А. Маслоу в условиях промышленного труда дает возможность Д. Мак-Грегору определить и выразить два подхода к пониманию сущности человека, которые управленцы применяют в практике управления. Такие подходы получили названия «теория Х» и «теория Y».

Согласно «теории Х» типичный работник по своей природе является ленивым, отчего ему необходимы принуждение, контроль, руководство и угроза наказания. Сам работник пытается избегать ответственности и хочет, чтобы им руководили. Главный принцип «теории Х» заключается в руководстве и контроле при помощи прямого применения власти.

«Теория Y» основывается на противоположных принципах:

- Работники относятся к трудовой деятельности как к процессу, который для них естественен.
- Если люди имеют заинтересованность в своей деятельности, то у них имеется способность к самоорганизации и самоконтролю.
- Все работники стремятся к ответственности и хотят иметь свободу действий в процессе принятия решений, связанных с выполнением работы.
- Способность принимать неординарные решения свойственна не только управленцам, но и другим членам организации.

Такие теории не могут быть только альтернативными, исключаящими друг друга. Подход Д. Мак-Грегора состоит в необходимости применения для мотивации работников необходимой комбинации элементов «теории Х» (к примеру, страх, принуждение, обращение к стыду, установление авторитетных взаимоотношений и т. д.) и элементов «теории Y» (удовольствие, удовлетворение от работы, передача ответственности и т. д.).

Д. Мак-Грегор считает, что поведение человека не зависит лишь от его врожденной природы, но также во многом определяется философией, стратегией и тактикой руководства в организации. Ясность и простота теории, предложенной Д. Мак-Грегором,

вызвала одновременно широкое признание и критику за упрощенный взгляд на причины профессионального поведения.

Современные достижения теории управления расширили «теорию Y» и были обобщены в так называемой «теории Z». Она основывается на следующих положениях:

- Высокую мотивацию к выполнению деятельности обеспечивают гарантия занятости и создание доверительной обстановки между работниками.

- Главным фактором профессиональной мотивации является создание и организация атмосферы корпоративной общности, преданности организации.

- Мотивирующей силой обладают максимально частые контакты между работником и управляющим.

- Эффективная мотивация обеспечивается гласностью внутрифирменной информации, общностью целей всех работников.

- Стимулом работы служит создание атмосферы общей ответственности.

- Нужно, чтобы у работников было как можно больше свободы в выборе средств деятельности.

Представленные теории обеспечивают выбор той или иной стратегии для формирования мотивации исполнительской деятельности.

Фредерик Герцберг создал *двухфакторную теорию обогащения работы* (1968), согласно которой существует две группы факторов, которые стимулируют человека к труду:

- Гигиенические факторы (внешние условия труда): заработная плата, условия труда, межличностные отношения на рабочем месте, способ управления, политика организации. Такие факторы зачастую вызывают неудовольствие работников. Тем не менее гигиенические факторы не оказывают стимулирующего воздействия и в лучшем случае обеспечивают лишь нормальный ход работы.

- Мотивационные факторы: содержание выполняемой работы, профессиональные достижения, признание успеха окружающими, чувство ответственности, осознание собственного вклада в результаты деятельности, самореализация в труде, продвижение по службе.

Учет мотивационных факторов дает возможность сотрудникам проявить терпимость к гигиеническим факторам. Работник, имеющий интерес к выполняемой им работе, не предъявляет сильных требований к размеру заработной платы и другим внешним факторам, а эффективность его деятельности значительно выше.

Внедрение мотивационных факторов содействует обогащению содержания труда. Теория Фредерика Герцберга представляет модель демократии в производственных условиях.

Концепция Дэвида Мак-Клелланда была создана в русле теории А. Маслоу, но основной упор в ней был сделан на потребности высших уровней. Подход Д. Мак-Клелланда основан на выделении нескольких видов потребностей:

- потребности в собственных достижениях (потребности в успехе);
- потребности в сферах использования способностей человека (потребности в причастности);
- потребности во власти.

Большинство людей ощущают в той или иной степени мотивирующее действие всех этих трех элементов, но мотивирует человека обычно один из них. Д. Мак-Клелланд описывал в основном мотивацию личных достижений и доказал, что человек, имеющий такую потребность, ощущает сильное желание обратной связи, берет на себя разумный риск, устанавливает себе реальные цели, соревнуется скорее с самим собой, нежели чем с другими людьми, и всегда стремится к самосовершенствованию. Этот человек особенно жаждет успеха, воспринимая как меру его

достижения получение денежного вознаграждения либо обретение некоторого статуса.

Мотивация на основе потребности в причастности по Д. Мак-Клелланду имеет сходства с мотивацией по А. Маслоу. Люди, имеющие такую мотивацию, заинтересованы в увеличении круга своих знакомых, создании дружеских отношений, оказании помощи другим. Людей, имеющих развитую потребность в причастности, интересует такая работа, которая дает им большие возможности социального общения.

Потребность во власти заключается в желании влиять на остальных людей. Работник, обладающий такой потребностью, желает иметь возможность воздействовать на других людей, в связи с этим он нацелен на такие задания и должности, где он имел бы соответствующий статус, дающий возможность использовать власть и авторитет.

Причинами появления следующей модели мотивации являются факты негативной реакции некоторых групп людей на обогащение труда, а также невозможность его применения к некоторым видам труда. Американскими специалистами Р. Хакманом и Г. Олдхемом была предложена модель взаимодействия характеристик работы, индивидуальных особенностей людей и детерминации положительной либо отрицательной реакции людей на обогащение труда.

В соответствии с этой моделью, для того чтобы были достигнуты высокое качество работы, удовлетворенность трудом, значительная внутренняя мотивация, низкая текучесть и небольшое число прогулов, нужно, чтобы работник ощущал следующие переживания:

- значимость работы;
- ответственность за результаты труда;
- знание результатов.

Под переживанием значимости работы авторы модели подразумевали степень, с которой субъект осознает работу как важ-

ную, ценную, стоящую. Под переживанием ответственности имеется ввиду степень, с которой субъект ощущает у себя личную ответственность за результаты осуществляемой им работы. Знание результатов – это степень, с которой работник знает и понимает, насколько результативно он работает.

Авторы данной модели считали, что внутренняя самомотивация появляется в той мере, в какой работник знает (знание результатов), что он самостоятельно (осознание ответственности) благополучно справился с задачей, небезразличной для него (осознание значимости). Такие переживания, оказывая подкрепляющее действие на индивида, являются побуждением к осуществлению им трудовой деятельности. Отсутствие хотя бы одного из них сильно снижает внутреннюю мотивацию к работе. Таким образом, когда работник осознает, что он занимается важной и необходимой работой, но не знает, насколько успешно и хорошо он ее выполняет, то в соответствии с этой моделью самомотивации к работе не будет либо она будет пониженной.

Для того чтобы описанные выше переживания появились, осуществляемая работа, в соответствии с мнением авторов исследования, должна обладать следующими характеристиками: разнообразием навыков, целостностью, значимостью, автономией и обратной связью.

Алгебраическая сумма трех характеристик работы (разнообразие навыков, целостность, значимость) вызывает переживание значимости, автономия и самостоятельность в трудовой деятельности вызывают состояние ответственности, а присутствие обратной связи обуславливает знание об итогах.

Следовательно, работа, у которой есть все 5 характеристик, подразумевает три основных состояния и помогает появлению внутренней мотивации. Степень выраженности данных характеристик определяет мотивационный потенциал работы, который можно изобразить в виде следующей формулы:

$$\text{МПР} = \frac{\text{РН} + \text{ЦР} + \text{ЗР}}{\text{А} \cdot \text{ОС}},$$

где МПР – мотивационный потенциал работника;

РН – разнообразие навыков;

ЦР – целостность работы;

ЗР – значимость работы;

А – автономия;

ОС – обратная связь.

В соответствии с этой моделью различные виды труда имеют различный потенциал, а значит, возможности их обогащения также разные. Работа с низким мотивационным потенциалом едва может быть мотиватором и вряд ли заставит человека ощущать счастье в ходе ее выполнения. В связи с этим, осуществляя мероприятия по обогащению труда, нужно знать, насколько эта работа вообще может быть обогащена, каков у нее мотивационный потенциал.

Еще одним существенным положением модели мотивации Р. Хакмана и Г. Олдхема служит утверждение о том, что связи между характеристиками работы, переживаниями и результатами труда могут быть опосредованы присутствием и степенью выраженности потребности в напряженном труде (потребности в росте).

Следовательно, согласно данному положению рассматриваемой модели, прежде чем заниматься обогащением труда для создания внутренней мотивации к трудовой деятельности, нужно измерить мотивационный потенциал работы и выраженность потребности в напряженном труде у работников. Сравнение полученных результатов даст возможность осуществлять прогноз успешности выполняемой работы и избегать негативных последствий как для личности, так и для производства.

В *процессуальных теориях* описываются закономерности мотивационного поведения, учитывая взаимодействие мотива с другими процессами (восприятием, познанием, коммуникацией)

в контексте некоторой рабочей ситуации. Поведение и деятельность человека определяются не только мотивами, но также и тем, как он воспринимает, понимает и прогнозирует ситуацию, какой тип поведения выбирает.

Теория подкрепления, созданная Берресом Фредериком Скиннером, направлена на изменение поведенческих реакций человека при помощи применения разнообразных стимулов. Она основывается на следующих положениях:

1. У любого поведения есть последствия, которые могут быть положительными, отрицательными или нейтральными.
2. Поведение – это функция его последствий.

Иначе говоря, закрепляется то поведение, которое каким-либо образом вознаграждается или поощряется. Подкрепление поведения поощрением более результативно, нежели попытки изменить поведение человека наказанием. Использование наказания в основном обладает такими побочными эффектами, как деструктивная тревожность, недоброжелательность, враждебность и уход в себя. Наказание может вынудить человека отсрочить или прекратить конкретное поведение, но оно не увеличивает вероятность правильного поведения.

Б. Ф. Скиннер показал, что поведение можно эффективно менять при помощи подкрепления желательных реакций и игнорирования нежелательных. Было выявлено, что поведение находится в зависимости от некоторой последовательности и повторяемости подкрепления, а также от его интенсивности и временной близости с желательной реакцией.

Теория и исследования подкрепления мотивов дают возможность предложить следующие практические рекомендации по мотивированию персонала в организации:

1. Нужно определить и описать то поведение, которое является правильным и желательным на рабочем месте.
2. Правильное поведение необходимо регулярно подкреплять.
3. Нежелательное либо неправильное поведение нужно игнорировать, используя наказание только при неоднократном по-

вторении или в особых случаях, которые могут за собой повлечь существенные негативные последствия.

4. Нельзя допускать задержку в подкреплении правильного поведения, потому как нужно, чтобы сохранялась тесная временная связь между поведением и поощрением.

5. Рекомендуется определить схему подкрепления, а также вид поощрения согласно индивидуальным особенностям работника и текущей ситуации.

6. Даже после возникновения устойчивого желаемого поведения имеется необходимость его последующего постоянного подкрепления.

В соответствии с *теорией ожидания* Виктора Врума (1964), поведение человека показывает его сознательный выбор, который базируется на сравнительной оценке нескольких поведенческих альтернатив. Ключевыми понятиями теории служат: 1) результат; 2) валентность результата; 3) ожидание результата.

Результатом можно называть любое связанное с потребностью следствие поведения. На рабочем месте результатами могут быть заработная плата, продвижение по службе, сохранение рабочего места, удовлетворенность достижениями и внесенной трудовой лептой в общее дело, признание от своих коллег, усталость, стресс и пр.

Под валентностью результата понимается степень предпочтения индивидом данного результата. Валентность результата находится в прямой зависимости от потребностей индивида, что дает возможность проследить связь рассматриваемой теории с теорией А. Маслоу.

Ожиданием результата называется субъективно оцениваемая вероятность результата в случае предпочтения какой-либо поведенческой альтернативы. Существует два типа ожиданий:

- в отношении взаимосвязи между усилиями индивида и напрямую полученным результатом ($Ус \rightarrow Р$);

- в отношении взаимосвязи между результатом и вознаграждением ($P \rightarrow V$).

В соответствии с теорией, работник предпочитает ту поведенческую альтернативу, привлекательность которой максимальна:

$$\text{Мотивация} = (U_c \rightarrow P) \cdot (P \rightarrow V).$$

Чтобы использовать теорию ожидания в практических ситуациях, необходимо сравнивать вознаграждение с потребностями персонала, определять твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением.

Теория ожидания может использоваться для решения следующих задач:

1. Определение готовности человека начать трудиться на данной работе либо выполнять какое-либо поручение.

2. Установление причин низкой мотивации персонала (в ожиданиях, валентности результатов либо комбинации этих переменных).

Отдельные положения теории ожидания могут применяться при создании программ мотивации персонала на предприятиях. Среди них можно выделить следующие:

1. Предприятию нужно выполнить разработку адекватных программ оценки деятельности своего персонала.

2. В программах поощрения должны применяться разные виды позитивного подкрепления, находящиеся в прямой взаимосвязи с результативностью деятельности персонала.

3. Организации необходимо убрать либо почти уменьшить любые нежелательные результаты (травматизм, аварии, увольнения и пр.).

4. Персоналу должна быть предложена система поощрения, которая напрямую связывает поощрение с трудовой деятельностью и которая обеспечивает реализацию ожидания $U_c \rightarrow P$.

5. Нужно заниматься изучением валентности ожиданий потенциальных результатов, в связи с тем, что она может сильно варьироваться среди персонала. В программах стимулирования могут применяться только результаты с высокой валентностью.

Представленные теории показывают широкий диапазон организационных переменных, от которых может находиться в зависимости мотивация персонала. Большинство из таких переменных непосредственно или косвенно учитываются при создании организационных программ по усилению мотивации персонала к более эффективному и качественному труду.

Вопросы для самопроверки

1. Какими особенностями можно охарактеризовать человека как субъекта деятельности?

2. Учитель химии в средней общеобразовательной школе является профессией, специальностью, трудовым постом или должностью? А директор средней школы?

3. Что определяет субъективную значимость труда?

4. Есть ли удовлетворенность жизнью у безработного?

5. Назовите и опишите основные компоненты структуры субъекта труда согласно Е. А. Климову.

6. В чем состоит сущность теории потребностей А. Маслоу и какое у нее значение в практической деятельности управления персоналом?

7. Какие факторы трудовой деятельности, в соответствии с концепцией Ф. Герцберга, способствуют обогащению содержания труда?

8. Какие положения теории подкрепления мотивов применяются при разработке программ стимулирования работников?

Практические задания

1. Напишите перечень служебных обязанностей психолога в организации.

2. Напишите перечень служебных обязанностей психолога, который трудится в составе группы, отдела (работы с персоналом, развития персонала, отдела кадров).

Список рекомендуемой литературы

Брушлинский А. В. Проблемы психологии субъекта [Текст] / А. В. Брушлинский. – М., 1994.

Завалишина Д. Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности [Текст] / Д. Н. Завалишина // Психол. журн. – 2003. – Т. 24. – № 6.

Замфир К. Удовлетворенность трудом [Текст] : пер. с румын. / К. Замфир. – М., 1983.

Каверин С. Б. Мотивация труда [Текст] / С. Б. Каверин. – М., 1998.

Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. – М.; Воронеж, 1996.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов н/Д, 1996.

Новоселова О. Н. Исследование мотивации труда в работах российских и зарубежных ученых [Текст] / О. Н. Новоселова. – Екатеринбург, 2000.

Осницкий А. К. Умения саморегуляции в профессиональном самоопределении учащихся [Текст] / А. К. Осницкий // Вопр. психологии. – 1992. – № 1, 2.

Проблема субъекта в психологической науке [Текст] / отв. ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова, В. Н. Дружинин. – М., 2000.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н. С. Пряжников. – М., 2002.

Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе [Текст] / Н. С. Пряжников // *Вопр. психологии.* – 1996. – № 1.

Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения [Текст] / Н. С. Пряжников. – М., 1999.

Ручка А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии [Текст] / А. А. Ручка, Н. А. Сакада. – Киев, 1988.

Толочек В. А. Исследования индивидуального стиля деятельности [Текст] / В. А. Толочек // *Вопр. психологии.* – 1991. – № 3.

Толочек В. А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре [Текст] / В. А. Толочек // *Вестн. Моск. ун-та.* – сер. 14, Психология. – 1995. – № 3.

Толочек В. А. Стили деятельности: модель стилей с изменчивыми условиями деятельности [Текст] / В. А. Толочек. – М., 1992.

Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов [Текст] / В. А. Толочек // *Психол. журн.* – 2000. – Т. 21 – № 3.

Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействие субъектов [Текст] / В. А. Толочек // *Вестн. Моск. ун-та.* – сер. 14, Психология. – 1996. – № 3.

Уайт Г. К. Удовлетворенность трудом и мотивация – разработка практических подходов к их повышению [Текст] / Г. К. Уайт // *Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева.* – М., 1995.

Щукин М. Р. Индивидуальный стиль и интегральная индивидуальность: проблемы и подходы [Текст] / М. Р. Щукин // *Психол. журн.* – 1995. – Т. 16. – № 2.

Глава 3. Психология формирования пригодности и адаптации

3.1. Профессиональная пригодность и профотбор

В нашей стране начало систематического исследования и анализа психофизиологических возможностей человека, с помощью которых определяется его пригодность к некоторой деятельности, было связано с развитием воздухоплавания. М. А. Рыкачев (1882) первым разработал качества, которые необходимы человеку при управлении воздушным шаром: быстрота соображения, распорядительность, сохранение присутствия духа, осмотрительность, ловкость.

Е. А. Климов (1998) предложил рассматривать термин «профессиональная пригодность» в качестве системной характеристики степени соответствия человека требованиям, предъявляемым профессией. Оптимизировать такое соответствие можно посредством рационализации профессиональной деятельности и ее компонентов, а также через воздействие на субъект труда (подбор персонала, совершенствование профессиональной подготовки, рационализация трудовой мотивации). Е. А. Климов определил следующие *субъектные компоненты профессиональной пригодности*:

- гражданские свойства личности, моральный облик работника, а также система ценностей, убеждений (Г);
- отношение к данному виду труда и организации: мотивы, интересы, склонности, эмоциональные предпочтения (О);
- дееспособность человека, физическое и психическое здоровье (Д);
- единичные и общие способности, таланты, одаренность (Е);
- навыки, умения, знания, профессиональная квалификация и общий уровень культуры, грамотности, показатели обучаемости специальным знаниям и умениям (Н).

Буквы, стоящие в скобках, имеют отношение к выделенным пяти компонентам, которые формируют слово «ГОДЕН». Значимость каждого из этих составляющих в успешности деятельности в различных профессиях может меняться.

В соответствии с учетом психологических и медицинских предпосылок успешности деятельности Е. А. Климовым были выделены следующие *виды профессиональной пригодности*:

1. Годность к деятельности (отсутствуют противопоказания).
2. Непригодность (временная, постоянная). Есть какие-либо отклонения в состоянии здоровья, которые не совпадают с требованиями, предъявляемыми к профессии.
3. Соответствие к конкретной области деятельности. Отсутствуют противопоказания по здоровью, есть личностные качества, которые могут указывать на успешность деятельности в этой профессии.
4. Призвание человека к отдельному виду деятельности. Высший уровень профессиональной пригодности, характеризующийся тем, что работник обладает явными признаками соответствия требованиям деятельности¹⁴.

Термин профессиональной пригодности применяется для характеристики человека с точки зрения его соответствия требованиям трудовой деятельности. Включение человека в деятельность порождает формирование и проявление его системного свойства, которое отражает степень индивидуальных возможностей осуществлять трудовые функции на некотором обусловленном уровне эффективности, надежности и безопасности во время определенного количества времени.

В более широком смысле под профессиональной пригодностью понимается свойство метасистемы «человек – профессия». Она определяется, с одной стороны, условиями труда, а с другой – совокупностью индивидуальных особенностей человека, которые обуславливают успешность осуществления трудовой деятельности.

¹⁴ Климов Е. А. Введение в психологию труда.

В. А. Бодров полагает, что проблема профессиональной пригодности по своей сути это проблема общей адаптации человека и деятельности (ее средств, содержания, условий, организации) или обеспечения пригодности деятельности для человека («антропоцентрический» подход), а также оценки и формирования пригодности человека некоторой деятельности либо группы деятельностей («профессиоцентрический» подход). Первый подход предполагает эргономические решения оптимизации деятельности, а второй подразумевает психологическое, физиологическое и медицинское обеспечение процесса формирования профессионала.

Профессиональная пригодность находит отражение в двух аспектах:

- как совокупности *исходных* индивидуальных качеств человека, которые определяют успешность формирования пригодности к некоторой деятельности (либо классу деятельностей);
- как система наличных, *сформированных* и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности (профессиональных, психологических и др.), которые обеспечивают эффективное осуществление некоторых профессиональных задач.

Процесс формирования профессиональной пригодности, ее развития на всем этапе профессионализации субъекта деятельности может проходить через ряд этапов:

1. *Трудовое обучение и воспитание* (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, освоение простейших орудий и способов труда, формирование готовности к труду, потребности в нем и осознания его необходимости, развитие общетрудовых навыков.

2. *Профессиональная ориентация* – осуществление помощи в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов.

3. *Профессиональный отбор* предполагает определение степени пригодности некоторого человека к какому-либо виду деятельности и помощи осуществления сопоставления, имеющихся у

него индивидуальных особенностей с требованиями, предъявляемыми к профессии (на данном этапе возможно также решение задач распределения специалистов, создание учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т. д.).

4. *Профессиональная подготовка* подразумевает обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности.

5. *Профессиональная адаптация* подразумевает разработку средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию, а также условиям какой-либо деятельности, обоснование рекомендаций с тем, чтобы данный процесс прошел более быстро.

6. *Профессиональная деятельность* предполагает обеспечение рациональной организации труда (регламентации), условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом.

7. *Профессиональная аттестация* подразумевает периодическую оценку профессиональной квалификации для того, чтобы определить соответствие должности, занимаемой работником, и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку.

8. *Профессиональная реабилитация* предполагает восстановление функционального состояния организма и психики вследствие тяжелой и напряженной работы, а также перенесенных заболеваний, в случае развития стойких отрицательных доминантных состояний в результате большого числа профессиональных неудач.

На каждом из данных этапов можно определить показатели успешности формирования профессиональной пригодности. На первом этапе данная оценка осуществляется на основании качественных показателей, которые носят стимулирующий,

направляющий и осведомительный характер. На этапах профориентации и профотбора выявляется состояние компонентов психологической структуры личности либо только профессионально важных качеств для какой-либо деятельности. На четвертом этапе применяются результирующие показатели оценки осуществления заданий и психофизиологические показатели «цены» деятельности (степени напряженности осуществления заданий). Уровень профессиональной адаптации устанавливается по показателям осуществления профессиональных нормативов и качественных оценок психологической и социально-психологической адаптации. На шестом этапе показателями профессиональной пригодности могут являться данные об эффективности, надежности, безопасности труда и сведения о заболеваемости. В ходе профессиональной аттестации осуществляется оценка текущих трудовых достижений и предпосылок с целью успешного выполнения новых профессиональных функций. И, наконец, на стадии профессиональной реабилитации оценке подлежат скорость, полнота и устойчивость восстановления профессиональной работоспособности¹⁵.

По результатам научного опыта исследования проблем оценки профессиональной пригодности были установлены следующие принципы ее определения:

1. Принцип системного исследования компонентов системы «человек – профессия». Подразумевает необходимость исследования профессиональной пригодности человека как системного свойства, которое образуется как следствие включения человека в деятельность. Профессиональная пригодность как системное свойство подразумевает формирование и претворение в жизнь в трудовом процессе таких системных качеств взаимодействия человека с предметом труда, как стабильность и устойчивость профессиональных и функциональных процессов и показателей.

¹⁵Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В. А. Бодров. М., 2001.

2. *Принцип деятельностного понимания профессиональной пригодности.* Теория деятельности А. Н. Леонтьева дает возможность определить характер причинно-следственных отношений на различных уровнях макроструктуры трудового процесса для того, чтобы раскрыть особенности формирования профессиональной пригодности.

3. *Принцип личностной обусловленности профессиональной пригодности.* Пдразумевает необходимость исследования внутренних факторов деятельности (психические и психофизиологические ресурсы, функциональные резервы), а также их роли в регуляции процессов формирования и реализации профессиональной пригодности.

4. *Принцип комплексного учета факторов профессиональной пригодности:*

- профессионального (профессиональная подготовленность, т. е. объем, глубина, устойчивость необходимых знаний, навыков, умений, опыт работы в какой-либо трудовой сфере);
- медицинского (соответствие особенностей трудовой деятельности состоянию здоровья);
- физиологического (адаптационные возможности организма и психики, функциональные резервы органов и систем в случае возникновения напряженной психической деятельности).

5. *Принцип научной обоснованности.* Разработка и применение рекомендаций по установлению профессиональной пригодности должны быть обоснованы в соответствии с научно-теоретическими положениями и методическим инструментарием. Методические рекомендации по определению пригодности, которые были разработаны для какой-либо профессии, не могут применяться для других, даже близких по внешним признакам, профессий без осуществления специальной научной проверки и адаптации.

6. *Принцип динамичности.* Прогнозирование профессиональной пригодности человека осуществляется на основе итогов

диагностики, строящихся с учетом особенностей развития личности в ходе обучения и трудовой деятельности.

7. *Принцип активности в формировании профессиональной пригодности.* С целью поддержания профессиональной пригодности на необходимом уровне необходимо применять совокупность мероприятий по психологическому обеспечению трудовой деятельности, которые дают возможность развивать профессионально важные качества и функции человека, увеличивать его резервные возможности, компенсировать ограничения.

8. *Принцип дифференцированного прогнозирования профессиональной пригодности.* Определяются следующие группы работников:

- безусловно пригодные (в полном объеме имеют соответствие требованиям деятельности);
- условно пригодные (необходимо осуществление тренировок в индивидуальном режиме, увеличение сроков подготовки);
- непригодные (успешность обучения и работы не соответствует предъявляемым требованиям).

9. *Принцип практичности.* Обоснованию, разработке и проведению мероприятий по установлению уровня профессиональной пригодности необходимо соответствовать требованиям экономической, организационной, технической целесообразности.

Под профессиональным отбором понимается комплекс мероприятий по определению лиц, которые наиболее пригодны по своим индивидуальным качествам и возможностям для обучения и будущей профессиональной деятельности по какой-либо специальности. В основе профессионального отбора находится оценка профессиональной пригодности специалиста.

Показатели эффективности процесса отбора кадров выглядят следующим образом:

- уровень текучести кадров, особенно среди вновь принятых сотрудников;

- доля персонала, которая не прошла испытательный срок, от общего количества трудоустроившихся в организацию;
- финансовые затраты на обеспечение процесса поиска и отбора кадров;
- уровень нарушений трудовой и исполнительской дисциплины среди новых работников (прогулы, опоздания, низкая эффективность использования рабочего времени);
- уровень брака и ошибок, которые допускаются новыми работниками;
- частота поломок оборудования;
- эффективность использования необходимых материалов, комплектующих;
- уровень производственного травматизма среди новых работников;
- число жалоб и претензий, которые возникают по вине новых работников от клиентов, поставщиков.

Правдивые сведения в отношении эффективности системы отбора персонала могут быть получены на основе комплекса показателей.

Просчеты в работе по отбору новых сотрудников могут повлечь следующие последствия:

- недостаточный уровень качества производственной деятельности сотрудников;
- снижение конкурентоспособности товаров и услуг;
- неблагоприятный имидж предприятия в глазах его клиентов, потребителей и поставщиков;
- затраты, возникшие по причине травматизма сотрудников, поломки оборудования;
- расходы, возникшие по причине переводов и увольнения неподходящих сотрудников.

Принципы организации процесса отбора кадров выглядят следующим образом:

- Связь поиска и отбора кадров со стратегией и назначением организации.

- Научно-методическое обеспечение (анализ рынка рабочей силы, разработка и применение технологии кадрового отбора, анализ закрепляемости и успешности новичков).

- Финансовое обеспечение (обоснование, прогнозирование и получение финансовых средств для осуществления работ по кадровому отбору). Затраты, возникшие с отбором и наймом, должны быть меньше, чем эффект, который приобретает предприятие благодаря их удачному осуществлению.

- Материально-техническое обеспечение (помещение, средства оргтехники по обработке и учету информации).

- Правовое обеспечение (строгое использование основательной правовой базы под все действия, которые связаны с персоналом: трудового законодательства, общероссийских классификаторов должностей и профессий, тарифно-квалификационных справочников).

- Обеспечение справедливого подхода при осуществлении оценки всех кандидатов и претендентов на должность.

- Конфиденциальность (отбор и найм должны происходить на условиях доверительности, неразглашения сведений о кандидатах непричастным к найму сотрудникам, другим предприятиям и организациям, а также посторонним лицам).

Существуют основные направления реализации профессионального отбора. Они представлены ниже.

1. Подготовительный этап:

1. Установление в зависимости от стратегии развития организации числа работников, которые требуются организации. Учитывая требования текущей ситуации и долгосрочного будущего в организации устанавливают потребность в работниках:

- с целью замены выбывающих работников;
- занятия новых (впервые образовавшихся) должностей;
- совмещения работы и профессионального обучения на предприятии работников молодого возраста.

Характер требований, предъявляемых к работникам на различных стадиях развития организации, может неизбежно меняться (табл. 3).

Численность персонала определяется таким образом, чтобы обеспечить долгосрочное осуществление стратегических задач организации. Недостаточное количество персонала может повлечь за собой угрозу осуществления задач, в то время как его избыток неизбежно приводит к лишним расходам и тем самым под угрозой может оказаться наличие всей организации.

Таблица 3

Требования, предъявляемые к работникам в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия и стратегии управления

Стадия развития предприятия	Тип стратегии	Требования к работникам
Формирование	Предпринимательская стратегия	Инновационная активность, инициативность, контактность, долгосрочная ориентация, готовность к риску, ответственность
Рост	Стратегия динамического роста	Приверженность организации, тесное взаимодействие, гибкость в меняющихся условиях, направленность на решение проблем
Стабилизация	Стратегия сохранения достигнутого уровня прибыльности	Достижение максимальных результатов при небольшом размере затрат и низкой степени риска, соблюдение правил, сохранение стабильности
Спад	Ликвидационная стратегия	Готовность функционировать небольшой период времени, узкая направленность, направленность на переобучение, готовность переносить временный дискомфорт в условиях и оплате труда

2. *Разработка требований, предъявляемых к будущему персоналу в соответствии с анализом вакантного места работы, а также его описания.* Необходимо исследовать профессиональные (образование и опыт), психические (требования к психическим процессам) и социально-психологические (требования к социальному взаимодействию на рабочем месте) критерии.

3. *Создание перечня претендентов, которые желают занять вакантные должности.* В первую очередь, нужно обратить внимание на выделение целевых групп, для которых будут предназначены мероприятия по привлечению кандидатов. Они определяются на основании сегментирования рынка рабочей силы, учитывая при этом характеристики вакантной должности и требований, которые предъявляются к возможному претенденту. Точность определения целевых групп дает возможность уменьшить затраты организации для привлечения кандидатов, а также упростить выбор средств распространения рекламной информации.

4. *Распространение рекламной информации для привлечения кандидатов из соответствующих целевых групп.* Рекламное объявление должно состоять из следующей информации:

- наименование предприятия, место нахождения, вид продукции и услуг;
- характеристика должности;
- основные требования к кандидату;
- характеристика стимулов, которые предлагаются предприятием (размер заработной платы, социальные услуги, льготы и пр.);
- особенности процедуры отбора (необходимые документы, время проведения собеседования и пр.).

Каналы привлечения кандидатов могут избираться в соответствии с особенностями соответствующих целевых групп, финансовых возможностей организации, имеющихся предпочтений и опыта в этой области. К ним могут относиться объявления в СМИ (газеты, журналы, радио и телевидение), на рекламных

стендах, в интернете, раздача рекламных буклетов на организованных предприятием ярмарках, презентациях, съездах, а также услугами служб занятости.

II. Осуществление процедуры отбора:

1. Первичный отбор. Подразумевает исследование и анализ заявительных документов (заявления, автобиографии, резюме, документов об образовании, анкет, медицинских заключений).

Письменное заявление о приеме на работу является первым документом, который свидетельствует о намерении кандидата быть работником этой организации. В заявлении претендент чаще всего излагает свои намерения относительно предлагаемой должности. При осуществлении анализа заявлений нужно обратить внимание на внешний вид (оформление), содержание и стиль изложения.

Биография (характеристика жизненных событий в их хронологическом порядке) позволяет просмотреть профессиональное и личностное становление кандидата. Биография содержит в себе существенные сведения об отличительных чертах, социальном контексте развития кандидата на должность. При осуществлении анализа биографии нужно обратить внимание на следующие аспекты:

- хронологический порядок описания событий (пробелы в биографии: продолжительное заболевание, безработица и пр.);
- изменения в должности (должностные понижения либо повышения, смена профессии);
- непрерывность развития кандидата (осмысленное построение профессионального развития либо смена большого количества разных профессий).

Биографическая информация может братья за основу для подготовки к интервью.

Свидетельства об образовании включают в себя все виды документов (аттестаты, сертификаты, дипломы и др.), которые могут подтвердить завершение обучения кандидатом на вакантную должность того или иного учебного заведения с

определенной успеваемостью. Такие документы помогают получить информацию о достижениях в каких-либо областях знаний, склонностях к гуманитарным или естественным наукам, прилежании.

Анкета зачастую может состоять из следующих разделов:

- Ф. И. О., возраст, семейное положение, домашний адрес;
- образование;
- предыдущие места работы, профессиональный опыт, достижения, причины увольнения;
- дополнительные сведения (опыт работы с оргтехникой, увлечения в свободное время и пр.).

Анкета служит источником сведений о профессиональном опыте претендента, дает возможность определить методы, а также процедуру следующего отбора.

Медицинское заключение о состоянии здоровья нужно для определения пригодности к осуществлению каких-либо профессиональных функций. В основном претенденту предлагается принести справку о состоянии здоровья из поликлиники по месту жительства, справки из психоневрологического и кожно-венерологического диспансеров. Основная цель медико-психологического контроля заключается в предотвращении приема на работу работников, которые могут быть переносчиками различных инфекционных заболеваний, и психически нездоровых людей.

В качестве вспомогательного средства для приобретения дополнительных сведений о претенденте часто применяется контакт по телефону.

2. *Оценка претендентов* необходима для определения соответствия претендентов профилю пригодности и подразумевает применение комбинаций наиболее валидных, надежных и объективных методов. При выборе методов осуществления оценки затраты должны соизмеряться со значимостью должности для организации.

При организации психологического тестирования в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности выполняется оценка профессиональной мотивации, интеллектуального развития, эмоциональной сферы, индивидуально-психологических свойств, темперамента, управленческих, психофизиологических качеств.

3. *Интервью с претендентами.* В процессе подготовительной работы и проведения интервью работнику службы управления персоналом необходимо стремиться уточнить сведения, которые значимы для окончательного принятия решения.

Этапы проведения интервью:

1) Подготовка необходимых рабочих документов, плана проведения интервью. На данном этапе нужно заранее сформулировать вопросы, которые дадут возможность получить наиболее важные сведения от кандидатов. В процессе интервью могут быть применены следующие типы вопросов:

- *Открытые вопросы* (развернутые содержательные ответы).

К примеру: Что вы думаете о...?

Расскажите мне о...

Что сподвигло вас подумать о...?

- *Закрытые вопросы* (подразумевают ответы «да» либо «нет», а также сообщение каких-либо сведений).

К примеру: Имеются ли у вас водительские права?

Какое количество человек было в вашем прямом подчинении?

Какой период времени вы проработали в...?

- *Наводящие вопросы* (выполняют помогающую функцию).

К примеру: Для такой работы необходима аккуратность. А являетесь ли вы аккуратным человеком?

У нас очень большой объем работы и нередко приходится трудиться с высокой нагрузкой. Какое у вас отношение к работе в условиях высокой нагрузки?

- *Рефлексивные вопросы* (показывают претенденту, что его внимательно слушают).

К примеру: Из нашего диалога я понял, что вы склоняетесь к работе с большим уровнем ответственности?

Мне показалось, что вы плохо относитесь к критике в свой адрес?

- *Косвенные (непрямые) вопросы.*

К примеру: Если бы вам дали возможность расставить по порядку имеющиеся у вас профессиональные умения, какие из них вы поставили бы на первые два места и какие оказались на последних?

Если вам будет необходимо замещать вашего руководителя, какие для этого вам будут необходимы дополнительные знания и умения?

При осуществлении подготовки плана интервью нужно соблюдать баланс между закрытыми и открытыми вопросами, а также рефлексивными замечаниями.

2) Проведение интервью с кандидатом:

- Установление контакта с претендентом. В начале интервью необходимо убрать естественную для этого этапа напряженность, предоставить возможность претенденту целиком показать свои качества. Для этого можно начать интервью с вопросов, относящихся к нейтральной теме («Легко ли вам было доехать до нашего предприятия?»), предложить претенденту присесть там, где ему удобно. Затем, когда контакт между участниками собеседования будет найден, можно приступать к основной части интервью. Тем не менее, немаловажно помнить о том, что нужно сохранять атмосферу доверия и доброжелательности во время всей беседы.

- Сбор информации. Для того чтобы получить достоверную информацию, необходимо уметь не только задавать правильные вопросы, но и слушать ответы на них. Интервьюеру надо создать обстановку, которая бы располагала к доверительному

общению, открытости, искренности. Создание благоприятной обстановки при общении с претендентом зависит от установок интервьюера на получение информации. Установки бывают следующие:

- на одобрение (позитивное отношение к другому человеку, готовность его слушать без чувства осуждения);
- на раскрепощение кандидата (создание комфортной обстановки, которая бы способствовала увеличению уровня доверия между собеседниками и получению важной информации);
- на сопереживание кандидату (чуткое отношение к собеседнику, понимание его переживаний дает возможность уловить эмоциональную окраску сказанного, понять значение этой информации для собеседника, проникнуть в систему его внутренних ценностей).

При проведении интервью надо также обратить внимание на проявления невербального поведения кандидата (в основном это жесты). Различают смысловые группы жестов, выражающие следующие чувства:

- открытость (ладони раскрыты, пиджак расстегнут);
- несогласие, защита (руки скрещены, пальцы рук сжаты в кулаки);
- затруднение, неуверенность (потирание кончика носа, подбородка, мочки уха, почесывание затылка);
- скрытность (прикрывание глаз или рта рукой);
- сомнения, размышление (кулак подпирает подбородок или щеку).

Для правильного понимания психологического смысла проявлений невербального поведения необходимо обратить внимание и на информационный контекст.

- **Заключение.** По завершении интервью надо поблагодарить претендента и рассказать ему, каков будет дальнейший порядок рассмотрения его кандидатуры и каким образом будет поддерживаться связь с ним.

На основе анализа результатов интервью руководитель подразделения при участии специалиста службы управления персоналом делает выбор наиболее подходящего кандидата. После принятия решения о приеме на работу служба управления персоналом предприятия должна юридически оформить трудовые взаимоотношения между работником и организацией.

3.2. Как добиться высокой продуктивности труда

Успех в трудовой деятельности находится в зависимости не только от способностей и знаний, но также и от отношения человека к труду.

Отношение к труду, по мнению В. А. Ядова, объективно связывается:

- с характером труда (творческий, механический, умственный, физический и пр.);
- содержанием труда (функциональных особенностей какого-либо вида трудовой деятельности);
- типологическими особенностями личности работников.

Субъективный аспект отношения к труду определяется:

- актуальными природными и социальными потребностями;
- иерархией мотивов трудовой деятельности;
- особенностями стимулирования труда.

В психологии труда изучается в первую очередь субъективный аспект отношения к труду, который определяет взаимосвязь потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности.

Как известно, потребность подразумевает осознание и переживание нужды в материальных и духовных объектах, которые нужны ей для поддержания жизни организма и развития личности.

В соответствии с теорией иерархии потребностей А. Маслоу можно определить 5 групп (уровней) потребностей в зависимости от их значимости для человека:

- физиологические потребности (в еде, воздухе, доме, отдыхе, сексе), которые стоят в основе иерархии потребностей;
- потребности в безопасности (защите от физических и психических лишений, опасности со стороны окружающей среды);
- социальные потребности (в общении, хорошем отношении, принадлежности к какой-либо группе, любви);
- потребности в престиже (признании и одобрении другими людьми, компетентности, уважении и самоуважении);
- потребности в самоактуализации (желании претворять в жизнь свои возможности, личностный потенциал, потребность творить).

Разница от других уровней потребностей состоит в том, что потребность в самоактуализации никогда не будет удовлетворена целиком и как следствие этого является источником творческой деятельности человека, предпосылкой его личностного и профессионального самосовершенствования.

Стать значимыми для удовлетворения данных потребностей и трансформироваться во внутренние побуждения к активной трудовой деятельности могут следующие факторы:

1. Престиж профессии.
2. Содержание труда.
3. Возможность профессиональной карьеры.
4. Возможность заработка.
5. Установление благоприятных взаимоотношений с руководством и сослуживцами по работе.
6. Степень гарантированности работы.

Имеется возможность удовлетворения потребностей, способствующие развитию мотивов трудовой деятельности при помощи стимулирования труда – системы внешних побуждений к трудовой деятельности через материальное и моральное поощрение, вознаграждение за трудовое участие (табл. 4).

**Соотношение потребностей, мотивационных факторов
и стимулов трудовой деятельности**

Потребности	Мотивационные факторы	Стимулы
Физиологические потребности	Возможность заработка	Достойный размер оплаты за труд пропорционально вкладу работника
Потребности в безопасности	Гарантированность работы	Правовые гарантии (договор и пр.), которые связаны с обеспечением труда и его безопасностью, создание безопасных и комфортных условий труда
Социальные потребности	Установление хороших взаимоотношений с начальством и сослуживцами	Система мер по созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе
Потребности в престиже	Получение престижной работы, возможность профессиональной карьеры	Система мер по формированию положительного имиджа трудовой организации, создание системы профессионального обучения и повышения квалификации
Потребность в самоактуализации	Содержание профессии, возможность профессиональной карьеры	Профориентация, установка целей творческих, профессиональных, которые были бы привлекательны для трудового коллектива, справедливая оценка труда, создание системы профессионального и психологического обучения

Результативность труда во многом определяется уровнем работоспособности человека.

Работоспособность – это потенциальная возможность человека осуществлять работу в течение некоторого времени, сохраняя при этом количественные и качественные показатели. Такие показатели могут быть *прямыми* и *косвенными*.

К **прямым показателям** можно отнести:

- объем работы (продукции, изделий), осуществленный в течение некоторого периода времени;
- качество (брак) работы за некоторый период времени.

Прямые показатели необходимы для определения результатов трудовой деятельности за некоторый период времени и представляют собой **продуктивность труда**.

Косвенными показателями работоспособности являются:

- стабильный характер продуктивности в течение некоторого периода времени;
- уровень изменения психических процессов (внимания, памяти и пр.);
- травматизм, потеря трудоспособности.

По этим показателям можно судить об изменении работоспособности на протяжении рабочего дня. Б. Ф. Ломовым было выделено несколько фаз работоспособности. В *первой фазе (вработывание)* имеется расхождение между психическим состоянием человека и требованиями, которые предъявляются трудом.

Величина такого расхождения устанавливает длительность вхождения в работу. На данном этапе происходит нарастание работоспособности, рост продуктивности труда.

Вторая фаза (устойчивой работоспособности) предполагает относительно стабильный характер продуктивности труда.

Третью фазу (утомление) можно охарактеризовать уменьшением работоспособности, темпа и качества труда.

Изменение работоспособности в течение суток связано с физической и психологической приспособленностью организма

к 24-часовому биологическому ритму, на основании с которым меняются физиологические и психические функции организма человека (кровеное давление, пульс, температура тела, скорость реакции, внимание и пр.). Наибольшую активность в жизнедеятельности организма можно отметить до полудня, пониженную – между 12 и 15 часами дня, самую низкую – между 24 и 5 часами утра.

Может иметь место быть перестройка суточного биологического ритма человека при осуществлении некоторых условий:

- Когда образ жизни других членов коллектива, где он живет и трудится, будет таким же;
- Когда имеется возможность полноценного отдыха, с отсутствием помех от шума, света и пр.;
- Когда период адаптации к новому ритму жизнедеятельности будет продолжительным.

В противном случае перестройка суточного биоритма столкнется с затруднениями и возникнет дополнительная нагрузка на человека.

Помимо суточных бывают и колебания работоспособности в течение недели. В понедельник (первый рабочий день после выходного) работоспособность существенно меньше. В середине недели случается увеличение работоспособности. К концу недели работоспособность снижается.

Соотношение продолжительности стадий работоспособности служит одним из показателей оптимальности организации процесса трудовой деятельности.

Продолжительность каждой фазы работоспособности в большой степени находится во взаимосвязи от того, в каком функциональном состоянии пребывает человек – *оптимальном* или *неблагоприятном*. Функциональное состояние образуется в результате взаимодействия внешних, объективных факторов (условий труда, содержания трудовой деятельности, продолжительности и интенсивности рабочих нагрузок и пр.), а также

психофизиологических ресурсов человека, которые, по мнению А. Б. Леоновой, могут определяться следующими критериями:

- состоянием здоровья, возрастными особенностями;
- особенностями телосложения;
- типом ВНД, темперамента;
- уровнем развития основных психических процессов и функций (памяти, внимания, мышления и пр.);
- особенностями личности (направленностью, волевыми качествами);
- обученностью и пр.

Оптимальная работоспособность подразумевает присутствие оптимального функционального состояния, которому присущ стабильный характер продуктивности. Внешне работа осуществляется легко и быстро, без напряжения, тем не менее за этим следует максимум сосредоточенности внимания, активизация необходимых психических процессов, движений. Кроме этого, для оптимальных функциональных состояний могут быть присущи *особая мотивация* (направленность на дело) и *эмоциональное состояние* (ровное, позитивно окрашенное настроение с преобладанием осознаваемых чувств удовлетворенности, бодрости).

Неблагоприятные функциональные состояния уменьшают работоспособность человека, а значит, и продуктивность трудовой деятельности. В связи с этим для поддержания работоспособности на нужном уровне необходимо знать виды неблагоприятных состояний, а также причины их возникновения и пути преодоления.

К числу наиболее распространенных неблагоприятных функциональных состояний можно отнести в первую очередь утомление, которое возникает вследствие интенсивной и длительной работы.

Симптомами утомления служат:

- ухудшение работы тех функциональных систем, которые испытывают максимальную нагрузку; соответственно выделяют

следующие виды утомления: *двигательное* (ухудшается в первую очередь координация движений), *сенсорное* (зрительное, слуховое и др., в данном случае нарушаются действия по приему и переработке информации), *умственное* (нарушаются в первую очередь функции мышления и памяти), *позотоническое*, которое вызывается гиподинамией, к примеру, продолжительным сидением за столом;

- возникновение признаков физиологического дискомфорта (слабость, боль, неприятные ощущения в разных частях тела);

- проявление негативных эмоций (раздражительность, апатичность, чувство бессилия, а порой и агрессивность); работа становится неприятной, преобладает желание отдохнуть; все это может привести к росту числа допускаемых ошибок.

В ходе развития утомления можно выделить несколько стадий. На начальном этапе компенсируемого утомления продуктивность труда остается высокой при помощи привлечения вспомогательных средств, к примеру, более рациональных приемов осуществления трудовых операций, мобилизации волевых усилий.

Со временем возможности компенсации исчерпываются, начинает появляться некомпенсируемое утомление, или этап декомпенсации. В это время происходит заметное ухудшение количества и качества показателей осуществления трудовой деятельности. Дальнейшее продолжение работы может приводить к серьезным нарушениям жизнедеятельности организма (обморокам, коллапсоидным состояниям и пр.).

Различают утомление острое, которое развивается в течение одного трудового дня, и хроническое. Крайней формой развития хронического утомления может являться переутомление. Симптомами такого состояния могут быть:

- сильное ухудшение показателей труда;
- затруднение в осуществлении привычных, легких заданий, каждодневных обязанностей;

- сильное ухудшение памяти, невозможность долго концентрировать внимание на предмете деятельности, даже прилагая для этого большие волевые усилия;

- нарушение сна, бессонница;

- депрессия, раздражительность, сложным становится общение с сослуживцами по работе, близкими людьми.

При возникновении схожих симптомов вместе с обращением к врачу нужно тщательно проанализировать режим труда и отдыха, ввести в него проведение интенсивных восстановительных процедур (общеукрепляющей и дыхательной гимнастики, релаксации, аутотренинга и пр.).

С целью профилактики состояний острого и хронического утомления особое значение приобретают подбор оптимального режима работы, периоды активного и пассивного отдыха, во время которых определены и распределены трудовые нагрузки, предполагаются микроперерывы для активного отдыха. Так, к примеру, при интенсивных зрительных нагрузках целесообразно и во время трудовой деятельности ввести короткие микроперерывы для осуществления простых упражнений, во время которых нужно повернуть глазами вправо, влево, вверх, вниз, совершить пару поворотов глазами яблоками, 20–30 секунд посидеть спокойно, с закрытыми глазами.

По внешним симптомам с утомлением схоже и другое неблагоприятное функциональное состояние – **монотония**. Монотонии также свойственны падение количественных и качественных показателей продуктивности (снижение скорости работы, рост количества ошибок), возникновение неприятных эмоций. Тем не менее причины возникновения подобного состояния несколько иные.

Состояние монотонии происходит из-за однообразной либо неинтересной работы, большого повторения стереотипных действий, содержательной бедности и, следовательно, небольшой привлекательности осуществляемых заданий, отсутствия разнообразия в окружающей обстановке (приглушенная освещенность помещения; однообразный, монотонный шум).

Для монотонии свойственно:

- уменьшение тонуса, снижение энергозатрат организма;
- затруднение в понимании, а также в переработке новой информации;
- отключение внимания, выполнение функций «автоматом»;
- доминирование чувства апатии, скуки, сонливости; преобладает желание завершить такой вид деятельности, сменить его на более интересные занятия.

Состояние монотонии может быть опасно тем, что в ситуации снижения сознательного контроля за своим поведением у человека теряется возможность в быстром темпе реагировать на изменившиеся условия, что может привести к аварийной ситуации и травматизму.

Для того чтобы справиться с состоянием монотонии, нужно обогатить содержательную сторону трудовой деятельности, что подразумевает:

- обеспечение осознания важности, необходимости работы, возможности видеть ее результаты;
- объединение слишком простых и монотонных операций в более сложные, разные по своему содержанию;
- специально подобранный режим работы, чередование видов трудовых операций, смена ритма работы, внедрение дополнительного перерыва;
- введение разных активизирующих влияний, к примеру, функциональной музыки.

При этом нужно учесть, что у взрослого человека период «привыкания» к выполнению однообразных, но профессионально нужных действий составляет приблизительно 40–50 минут, после чего случается выраженное снижение работоспособности.

Необходимо сказать, что в случае возникновения однообразной деятельности может развиваться полярное состояние монотонии по проявлениям **состояние психического насыщения**, которое отличается резко выраженным эмоциональным неприятием

ситуации, аффективной формой разрядки, накопившейся от неудовлетворенности работой.

В ходе трудовой деятельности под влиянием чрезмерно сильных, представляющих угрозу для нормальной жизнедеятельности человека событий, может появиться такое неблагоприятное функциональное состояние, как **стресс**. В данном случае происходит мобилизация защитных сил организма, чтобы найти выход из экстремальной ситуации. До того времени, пока данный способ не найден, организм будет функционировать в режиме сверхзатрат. Продолжительные, частые стрессы могут приводить к истощению энергоресурсов организма, к появлению целого ряда физических или даже технических заболеваний.

Существует *физиологический* и *психологический стресс* в зависимости от причины стресса.

Физиологический стресс может возникнуть из-за простого физического воздействия, к примеру, звука, роста температуры воздуха, вибрации.

Условиями противодействия физиологическому стрессу могут стать усовершенствование технологии разного рода производств, культуры труда, а также специальная тренировка в подготовке к специфическим видам стресса (например, у космонавтов, водолазов).

Психологический стресс может появиться в ситуации резкой смены задания, когда не имеется необходимой подготовки, существует дефицит времени или информации. Экстремальность ситуации задается отношением человека к создавшемуся положению, оценкой его сложности, пониманием высокой значимости осуществляемой работы, а также личной ответственности за достижение успеха.

Если, потратив психические ресурсы, человек не может достичь успеха, говорят о таком состоянии, как дистресс, который может находить свое проявление в дезорганизации процесса трудовой деятельности. При этом существует *две формы дистресса*.

Одна из них *тормозная*, которой свойственны замедленность двигательной активности, ее заторможенность, затруднение в понимании новой информации, невозможность осуществлять простые умственные действия, нарушение навыков письма, чтения, счета, неспособность переключить внимание.

Еще одна – *импульсивная форма* эмоциональной напряженности может выражаться в хаотичной, неупорядоченной активности, желании заниматься сразу несколькими разными делами, неспособности подолгу концентрироваться на одном из них, крайней смене настроения, возбуждении, нервозности.

Необходимо сказать, что у различных людей наблюдается склонность к одной из форм реагирования, которая может выражаться и в смягченной форме.

Р. М. Грановская определила несколько *приемов управления* возникшими эмоциями и выхода из стресса.

- переключение внимания, сосредотачивание его не на важности результата, а на рассмотрении причин, технических деталей задач и тактических приемах;
- предварительная разработка запасных стратегий при помощи отступления, что снижает возможность получить неблагоприятное решение;
- разрядка эмоциональной напряженности в движении, физической нагрузке;
- переключение на другие, не менее значимые виды деятельности; при этом новый доминантный центр возбуждения в коре головного мозга может подавить или хотя бы ослабить очаг возбуждения, который связан со стрессом;
- в случае поражения общая переоценка значимости обстановки по типу «не очень-то и хотелось», снижение субъективной значимости события;
- применение систем специальной тренировки, где сами факторы неожиданности и внезапности являются предметом обучения, к примеру, в компьютерных играх.

Существенное воздействие на снижение эффективности трудовой деятельности оказывает профессиональное (эмоциональное) «выгорание», которое находит очень сильное выражение в профессиях типа «человек – человек». Профессиональное «выгорание» выражается в эмоциональном истощении – чувстве опустошенности, исчерпанности эмоциональных ресурсов, деперсонализации, которая находится во взаимосвязи с появлением равнодушного, отрицательного или даже циничного отношения к окружающим, профессиональном редуцировании достижений, которое находит отражение в постоянном недовольстве собой, отрицательном восприятии себя как профессионала, чувстве некомпетентности, безразличии к работе.

По мнению Е. П. Ильина, быстрота «выгорания» находится во взаимосвязи как с личностными особенностями (необщительность, эмоциональная неустойчивость, импульсивность, высокая эмпатия и реактивность), так и с производственными факторами, которые могут приводить к оценке работником его работы как незначимой, неудовлетворенности профессиональным ростом; переживанию недостатка самостоятельности, чрезмерного контроля; ролевой неопределенности по причине нечетких требований, предъявляемых к нему; недогрузке либо перегрузке трудовыми функциями (последнее может вызвать чувство собственной ненужности).

Для того чтобы предотвратить «выгорание», необходимо осуществлять обследование работников с целью обнаружения ранних симптомов данного состояния, формировать положительное отношение к труду посредством системы соответствующего стимулирования, а также помогать овладению персоналом навыков саморегуляции психической деятельности.

Одним из наиболее популярных в последнее время и получивших научное обоснование способов регуляции и управления собственным состоянием являются нервно-мышечная релаксация и аутогенная тренировка.

Методика нервно-мышечной релаксации подразумевает снятие эмоционального напряжения при помощи мышечного расслабления на разных участках тела.

Особенностью предлагаемых в этой методике упражнений является контрастная смена сильного сокращения и полное расслабление какой-либо группы мышц.

Последовательное выполнение упражнений за 15–20 минут дает возможность добиться полного расслабления всего тела, а так как между нервным и мышечным напряжением имеется взаимосвязь, то происходит и снижение неприятных эмоциональных переживаний.

Упражнения нужно выполнять в спокойном месте с приглушенным освещением, находясь в кресле в удобном положении. Каждое упражнение предпочтительнее выполнять несколько раз, в течение 3–5 секунд каждое. При появлении неприятных болевых ощущений необходимо уменьшить степень произвольного сокращения или отказаться от упражнения. Вдох нужно осуществлять во время напряжения, а выдох – во время расслабления мышц.

Примерный комплекс упражнений, который может применяться для эффективного достижения состояния релаксации, представлен в приложении. Данный комплекс желательно выполнять вечером перед сном. Если же к упражнениям прибегают в перерывах между трудом, необходимо обеспечить быстрое возвращение в активное состояние. Для этого выполняют специальные активизирующие упражнения: энергичные вдохи и выдохи, на фоне которых по счету от 10 до 1 слегка напрягаются основные участки тела. После релаксации в этом случае полезно выполнить несколько простых гимнастических упражнений, по возможности сопровождаемых музыкой.

Методика аутогенной тренировки основана на самовнушении, установлении связей между определенными формулами самовнушения и изменением состояния разных органов и функций, их расслаблении, нормализации деятельности.

3.3. Профессиональная адаптация

Адаптацию в широком смысле трактуют как процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий к преобразованию среды в соответствии с потребностями, ценностями личности или к преобладанию зависимости личности от среды.

Профессиональная адаптация – процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

При рассмотрении этапов включения специалиста в производство выделяется адаптация первичная и вторичная.

Первичная адаптация осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы.

Вторичная адаптация – процесс приспособления специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями. Выделяются следующие основные характеристики вторичной адаптации:

- освоение новой трудовой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта;
- в процессе продвижения специалиста по служебной лестнице социально-психологическая и организационная адаптация осуществляются значительно легче, так как он уже обладает навыками и умениями общения в производственном коллективе, у него частично сохраняется структура общественных и административных контактов;
- основным объектом вторичной адаптации является профессиональная сфера.

К основным *стадиям профессиональной адаптации* относятся:

1. *Ознакомление*. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

2. *Приспособление*. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.

3. *Ассимиляция*. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.

4. *Идентификация*. отождествление личных целей с целями организации.

Направления профессиональной адаптации:

1. *Психофизиологическая адаптация*. Адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды. В качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения. Для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.

2. *Функциональная адаптация*. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности. Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества.

3. *Социально-психологическая адаптация*. Адаптация специалиста к социальным компонентам профессиональной среды. Предполагает вхождение молодого специалиста в профессиональную систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

Результатом процесса адаптации является состояние адаптированности специалиста. *Адаптированность* – динамическое равновесие в системе «человек – профессиональная среда», проявляющееся в успешности деятельности.

Полная профессиональная адаптация измеряется временем, которое требуется специалисту после окончания учебного заведения для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности. Оптимальный срок профессиональной адаптации для большинства молодых специалистов составляет около полугода. Адаптация к внутригрупповым отношениям заканчивается раньше профессиональной (1–3 месяца).

На успешность профессиональной адаптации влияют следующие факторы:

1. Субъективные характеристики специалиста:

1. Социально-демографические:

- **Возраст.** Отмечается двустороннее влияние возраста на успешность адаптации. С одной стороны, адаптационные возможности молодого специалиста выше, в пожилом возрасте они значительно снижаются; с другой – с возрастом накапливается опыт уравнивания с профессиональной средой.

- **Пол.** По некоторым данным, в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, в то время как мужчины адаптируются прежде всего к деятельности.

- **Семейное положение.** Наличие собственной семьи делает специалиста представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами. В дальнейшем он вынужден корректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к данной группе. Отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет специалисту больше времени уделять работе, с другой – снижает его удовлетворенность жизнедеятельностью, поскольку он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия.

2. Физиологические особенности.

3. *Эмоциональная стабильность.*

4. *Адекватная самооценка.* Резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, сниженную мотивацию. Заниженная самооценка способствует развитию пассивности, боязни ответственности, снижению субъективной вероятности успеха. Результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях – отказ от нее.

5. *Активность личности.* Под активной адаптацией понимается стремление молодого специалиста воздействовать на профессиональную среду с целью ее изменения. Низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде. Наиболее эффективной является адаптация как процесс активного приспособления сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

6. *Преадаптивный уровень знаний, умений, навыков.*

7. *Социальная и профессиональная готовность к деятельности:*

- установка на преодоление трудностей;
- настроенность на профессиональную деятельность;
- ожидание успеха.

8. *Соответствие реальной и требуемой компетентности молодого специалиста.* Преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт. Преобладание требуемой компетентности над реальной приводит к полной или частичной профессиональной непригодности специалиста к данному рабочему месту. Возможны ситуации, когда молодой специалист просто неадекватно оценивает свою компетентность, сделав поспешные выводы по результатам случайных наблюдений (недооценка) либо не оценив основательно содержание деятельности, которой ему придется заниматься (переоценка).

II. Объективные факторы:

1. Условия труда. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

2. Организация технологического процесса. Содержание производственных заданий, особенности нормирования и оплаты труда, стимулирование успешного выполнения производственных заданий, систематический анализ допущенных адаптантом ошибок, обучение посредством примера, задание темпа включения специалиста в технологический процесс и т. д.

3. Режим труда и отдыха. Режим труда и отдыха – чередование периодов работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников.

Критерии оценки успешности профессиональной адаптации:

1. Объективные:

- быстрота приобретения и повышение квалификационного разряда;
- степень взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем;
- стабильность количественных показателей труда:
 - систематическое выполнение норм;
 - продуктивность деятельности (высокая производительность при оптимальных нервно-психических затратах);
 - отсутствие нарушений.

2. Субъективные:

- удовлетворенность работой в целом и специальностью;
- адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений;
- стремление к совершенствованию, повышению квалификации.

Об уровне адаптированности молодого специалиста можно судить по степени проявления объективных и субъективных критериев, рассматривая их в единстве. Адаптированность молодого специалиста как результат процесса адаптации проявляется значительно позднее (через несколько лет) и в первые годы работы, как правило, не сказывается на результатах профессиональной деятельности.

На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров. Практика показывает, что нередко те задачи, которые привычно решаются давно работающими сотрудниками, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации. Причинами затруднений в данном случае, как правило, выступают:

1. Недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей определиться в новой ситуации и найти правильное решение.

2. Избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой – мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию.

3. Необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение.

4. Необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания. Иногда возникает необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе, появившееся вследствие определенных социальных установок и стереотипов, характерных для данного предприятия, и т. д.

Управление профессиональной адаптацией – это активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность и сроки.

Необходимость управления адаптацией обусловлена вероятностью ущерба как для работников (травмы), так и для организации в целом (поломка оборудования). На крупных предприятиях, как правило, имеются специализированные службы адаптации кадров. Они могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или входить в состав других функциональных подразделений (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и т. п.). Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур.

Основные задачи службы адаптации:

1. Разработка и внедрение с участием функциональных служб управления предприятием мероприятий:

- по сокращению неблагоприятных последствий от работы неадаптированного работника;
- стабилизации трудового коллектива;
- стимулированию трудовой отдачи работников;
- повышению удовлетворенности трудом.

2. Координация деятельности всех звеньев предприятия, имеющих отношение к профессиональной адаптации специалистов (администрации, функциональных служб предприятия, линейных руководителей).

Результатами деятельности службы адаптации выступают снижение уровня брака, текучести кадров, сокращение числа поломок оборудования и инструмента, нарушений трудовой дисциплины.

Примерный *порядок адаптации* выглядит следующим образом:

- Ознакомление с предприятием, его особенностями, внутренним трудовым распорядком и т. д.

- Церемония представления коллективу, ознакомление с рабочим местом.
- Беседа с руководителем.
- Ознакомление с социальными льготами и стимулами.
- Инструктаж по пожарной безопасности и технике безопасности.
- Обучение по специальной программе.
- Работа на своем рабочем месте.

Особое внимание к молодым специалистам необходимо проявлять в первые три месяца работы, когда сказывается недостаточный уровень освоения новой профессиональной деятельности.

Программа по оптимизации адаптационных процессов сотрудников может включать:

1. Вручение молодому специалисту информационного издания, где содержатся основные сведения о предприятии и выпускаемой продукции.
2. Просмотр фото- и видеоматериалов об истории создания и развития предприятия, его сегодняшнем состоянии.
3. Встречу молодых специалистов с одним из ведущих руководителей предприятия.
4. Многообразные способы предоставления молодому специалисту возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них компетентные исчерпывающие ответы и пр.

В заключение необходимо отметить, что программа поддержки молодых специалистов в период адаптации может рассматриваться в качестве успешно завершенной, когда сотрудник войдет в привычный для себя рабочий ритм и без утомительных усилий будет справляться с профессиональными функциями.

Вопросы для самопроверки

1. Какие компоненты в структуре профессиональной пригодности выделены Е. А. Климовым?
2. Какие группы работников можно выделить по профессиональной пригодности?
3. Соотнесите понятия «профессиональная пригодность» и «профессиональный отбор».
4. Какие принципы лежат в основе организации процесса отбора?
5. Какие особенности вы будете учитывать при определении количественной потребности организации в персонале?
6. С какой целью осуществляются изучение и анализ заявительных документов кандидата?
7. Какие задачи позволяет решить проведение отборочного интервью?
8. Каким образом можно улучшить работоспособность?
9. В чем состоит отличие первичной адаптации от вторичной?
10. Какие выделяются направления профессиональной адаптации?
11. По каким показателям можно судить об успешности социально-психологической адаптации?
12. Какие субъективные характеристики специалиста оказывают влияние на его адаптацию к профессиональной деятельности?
13. Определите значение адаптационных программ для молодых специалистов на производстве.

Список рекомендуемой литературы

Бахарев В. Д. Аутотренинг. – М. : Знание, 1992. – 80 с.

Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека [Текст] / Ф. Б. Березин. – М., 1988.

Бодров В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора [Текст] / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психол. журн. – 2003. – № 1.

Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В. А. Бодров. – М., 2001.

Гинан И. С. Психология труда : конспект лекций. – К. : КМУГА, 1996. – 92 с.

Голубева Э. А. Способности и индивидуальность [Текст] / Э. А. Голубева. – М., 1993.

Грановская Р. М. Элементы практической психологии. – СПб. : Питер, 2000.

Гуревич К. М. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность [Текст] / К. М. Гуревич. – М., 1970.

Дружинин В. Н. Психология общих способностей [Текст] / В. Н. Дружинин. – СПб., 2000.

Жданов И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности [Текст] / И. А. Жданов. – М., 1991.

Занюк С. Психология мотивации. – К. : Эльга – Н; Ника-центр, 2002.

Ильин Е. П. Способности и склонности [Текст]: основы дифференциальной психологии / Е. П. Ильин. – СПб., 2000.

Капустина А. Н. К вопросу о социально-психологической диагностике профессионально важных качеств личности [Текст] / А. Н. Капустина, В. А. Чикер // Вестн. С.-Петербур. ун-та. – сер. 6. – 1994. – № 1.

Климов Е. А. Введение в психологию труда : учеб. для вузов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. – М., 1996.

Клищевская М. В. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности [Текст] / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестн. Моск. ун-та. – сер. 14, Психология. – 1999. – № 4.

Леонова А. Б. Профпрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека : учеб. пособие / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 103 с.

Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.

Матулене Г. О социальной адаптации к деятельности [Текст] / Г. Матулене // Психол. журн. – 2002. – № 5.

Никифоров Г. С. Психологический отбор и подготовка менеджеров [Текст] / Г. С. Никифоров // Вестн. С.-Петербур. ун-та. – сер. 6. – 1993. – № 13.

Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – К. : Лыбидь, 1990. – 192 с.

Обозов Н. Н. Психология работы с людьми / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. – 4-е изд., перераб. – К. : МАУП, 1998. – 132 с.

Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1 – С. 90–101.

Панасюк А. Ю. Управленческое общение: практические советы / А. Ю. Панасюк. – М. : Экономика, 1990. – 112 с.

Почебут Л. Г. Индустриальная социальная психология : учеб. пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1997. – 184 с.

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Изд-во «Питер», 2000. – 560 с.

Проблемы формирования профпригодности специалистов [Текст] / под ред. Ю. М. Забродина. – М., 1985.

Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов [Текст]. – М., 1988.

Психология труда / пер. со словац. Г. В. Матвеевой-Муниповой. – М. : Профиздат, 1979. – 216 с.

Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

Родина О. Н. Особенности профессиональной адаптации начинающих психологов [Текст] / О. Н. Родина, П. Н. Прудков // Вестн. Моск. ун-та. – сер. 14, Психология. – 2001. – № 3.

Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности [Текст] / А. Т. Ростунов. – М., 1984.

Саксакулм Т. М. Психолог на предприятии / Т. М. Саксакулм. – М. : Экономика, 1983. – 63 с.

Семенова Ю. Г. Адаптация персонала на предприятии [Текст] / Ю. Г. Семенова, А. Э. Рякова // Кадры. – 1996. – № 11.

Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе [Текст] / Л. Н. Собчик. – СПб., 2002.

Чарухилова С. М. Психологический подход к профессиональному отбору [Текст] / С. М. Чарухилова, К. Б. Булаева, В. А. Вавилов // Психол. журн. – 1995. – № 5.

Человек и его работа / под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. – М., 1967.

Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. корп. «Логос», 1996. – 320 с.

Шадриков В. Д. Способности и деятельность [Текст] / В. Д. Шадриков. – М., 1997.

Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.

Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С. В. Шекшня. – М., 2002.

Шепель В. М. Имиджелогия: секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 382 с.

Ясько Б. А. Экспертный анализ профессионально важных качеств врача [Текст] / Б. А. Ясько // Психол. журн. – 2004. – № 3.

Заключение

В связи с развитием общества психология труда фиксирует качественные изменения в содержании и формах большинства видов профессиональной деятельности и привлекает для их изучения достижения общепсихологической теории деятельности, психологии развития, психологии личности и сознания, социальной и педагогической психологии, психофизиологии и эргономики. Психология труда представляет собой постоянно развивающуюся научную дисциплину с традициями и почти вековым позитивным опытом решения практических задач.

Данное учебное пособие посвящено рассмотрению психологических проблем труда как в традиционном контексте, так и в контексте более современных представлений о труде. Проблемы, изучаемые психологией труда, связаны с рабочими кадрами, условиями труда и оборудованием. Психология труда помогает решать такие задачи, как подбор и расстановка кадров, их подготовка, установление положительных взаимоотношений в процессе труда, повышение работоспособности, безопасности труда, рационализация и проектирование новой техники и новой трудовой деятельности. Одной из важных задач психологии труда является исследование психологических проблем выбора профессии, профессиональной ориентации человека. Особенностью современного подхода к профориентации является переакцентуация ее с процесса управления выбором человека на профессиональную самоориентацию. При этом выбор профессии рассматривается как многоэтапный процесс выработки и принятия решения, включающий следующие этапы: постановка проблемы выбора профессии; определение источников информации, круга компетентных лиц для принятия решения о выборе профессии;

сбор необходимой информации; обобщенное представление о ситуации выбора профессии; поиск и оценка вариантов профессионального самоопределения, выбор оптимального решения. Особое внимание в психологии труда уделено особенностям психологической подготовки человека к выбранной профессии, психологическим закономерностям усвоения трудовых навыков, знаний, умений, организации профессионального обучения, в результате которого должно сформироваться особое системное качество личности – психологическая готовность к труду, являющаяся необходимым условием успешной производственной адаптации человека, становления его как профессионала.

В пособии представлено систематическое изложение основ психологии труда и ее основных разделов – психологии профессиональной деятельности и ее субъекта, психологии формирования профессиональной пригодности, психологии безопасности в труде. Учебное пособие «Психология труда» направлено на формирование интереса к исследованиям в области психологии трудовой деятельности, создание общих теоретических основ мировоззрения студентов. Обзор основных подходов к решению научных и практических задач поможет формированию у бакалавров, магистров, аспирантов, а также специалистов в данной области целостного представления об этой дисциплине и о социально-экономических факторах развития психологии как науки.

Тест по психологии труда с ответами

1. Понятие «психотехника» было предложено:

- а) Г. Мюнстербергом;
- б) В. Штерном;**
- в) Тейлором;
- г) Вундтом.

2. основоположники отечественной психологии труда:

- а) Б. Ф. Ломов;
- б) Е. А. Климов;**
- в) А. К. Гастев;
- г) Б. М. Теплов.

3. Главная задача психологии труда:

- а) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований;
- б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека;**
- в) исследование художественного творчества;
- г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.

4. Стресс – это:

- а) давление;
- б) напряжение;
- в) негативное состояние;**
- г) повреждение.

5. Что служит психическим регулятором труда:

- а) антицепация;
- б) образ объекта труда;**
- в) владение внутренними средствами труда;
- г) ориентировочная деятельность.

6. Составляющей трудового поста является:

- а) производство полезных действий;
- б) цель;**
- в) организация рабочего места;
- г) управление средствами труда.

7. Учитель химии в средней школе – это:

- а) профессия;
- б) специальность;**
- в) трудовой пост;
- г) должность.

8. Стадия оптации составляет:

- а) 6–8 лет;
- б) 11–12 лет;
- в) 12–18 лет;**
- г) 18–25 лет.

9. Стадия адепта составляет:

- а) 6–8 лет;
- б) 11–12 лет;
- в) 12–18 лет;
- г) 18–23 лет.**

10. Какой метод чаще всего используется в психологии труда:

- а) метод экспертной оценки;
- б) метод анамнеза;
- в) метод беседы;
- г) метод наблюдения.**

11. Что не относится к функциональному состоянию:

- а) результат деятельности;
- б) фон деятельности;
- в) «карта деятельности»;**
- г) условия деятельности.

12. Стадия авторитета – это:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) интернал;
- г) мастер.**

13. К каким областям труда относится профессия продавец:

- а) природа;
- б) социальная система;**
- в) техника;
- г) знаковая система.

14. Эргатическая функция – это:

- а) трудовая функция;
- б) вещественная функция;
- в) социальная функция;
- г) функция средств труда.**

15. Состояние, не приводящее к потере работоспособности:

- а) утомление;
- б) напряженность;**
- в) монотония;
- г) психическое пресыщение.

16. При утомлении наблюдается следующее изменение:

- а) возрастает объем внимания;
- б) улучшается память;
- в) деструкция мотивационной сферы;**
- г) повышение мыслительной активности.

17. Стадия динамики работоспособности:

- а) уровень непродуктивной деятельности;
- б) уровень максимальных возможностей;**
- в) уровень чувствительной напряженности;
- г) уровень аффекта.

18. Эзотерический способ регуляции состояния – это:

- а) плавание;
- б) йога;**
- в) бег;
- г) гимнастика.

19. Выделите профессию с абсолютной пригодностью:

- а) врач;
- б) космонавт;**
- в) библиотекарь;
- г) продавец.

20. Оптимальный режим деятельности:

- а) связан с решением простых задач;
- б) отличается относительно большой нагрузкой;**
- в) связан с непредвиденными обстоятельствами;
- г) связан со снижением возможностей человека.

21. Что не относится к профессионально важным качествам:

- а) способности;
- б) поведение;**
- в) мотивы;
- г) направленность личности.

22. Психограмма – это не:

- а) мотивы;
- б) средство труда;**
- в) способности;
- г) знания.

23. *Мотивационная сфера профессионализма – это не:*

- а) профессиональные ценности;
- б) работоспособность;**
- в) профессиональные притязания;
- г) профессиональные цели.

24. *Операциональная сфера профессионализма – это не:*

- а) профессиональные действия;
- б) эффективность труда;
- в) профессиональные мотивы;**
- г) индивидуальность их деятельности.

25. *Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью, – это не:*

- а) перегрузки (много работы);
- б) плохие условия физического труда;
- в) дефицит времени;
- г) ролевой конфликт.**

26. *Предмет психологии труда – это:*

- а) трудовая деятельность;
- б) трудовой пост;
- в) субъект труда;**
- г) объект труда.

27. *Основные характеристики труда – это не:*

- а) целенаправленная деятельность;
- б) преднамеренный характер;
- в) структурный характер;**
- г) орудийный характер.

28. Основные характеристики профессий – это не:

- а) вид трудовой деятельности;
- б) вид общественно-полезной деятельности;
- в) деятельность, где не обязательно вознаграждение;
- г) деятельность, предполагающая специальную подготовку.

29. Уровни самостоятельности человека в труде:

- а) самостоятельная активность без помощи специалиста;
- б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- г) **ненормативная самостоятельность.**

30. Что не относится к специальностям:

- а) окулист;
- б) ортодонт;
- в) **врач;**
- г) педиатр.

31. К типу профессий с абсолютной профпригодностью относят следующие:

- а) **летчик;**
- б) преподаватель;
- в) инженер;
- г) продавец.

32. Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:

- а) мыслительные;
- б) аттенционные;
- в) **индивидуально-типологические;**
- г) мнемические.

33. *Индивидуальный стиль в работе нужен для:*

- а) предотвращения утомления;
- б) освоения профессии;
- в) роста карьеры;
- г) **компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.**

34. *К сенсорным и перцептивным свойствам относятся:*

- а) мыслительные свойства;
- б) **все виды чувствительности;**
- в) переключаемость внимания;
- г) способности запоминания и воспроизведения.

35. *Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется:*

- а) торможением;
- б) **интерференцией;**
- в) искажением;
- г) блокированием.

36. *Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:*

- а) **профессиональной адаптации;**
- б) профессионального отбора;
- в) психологии управления;
- г) физиологии труда.

37. *Зарождение отечественной психологии труда связано с именем:*

- а) И. П. Павлова;
- б) Шпильрейна;
- в) **В. М. Бехтерева;**
- г) И. М. Сеченова.

38. Под понятием «*субъект труда*» в современной психологии труда понимается:

- а) работник;**
- б) совокупность свойств индивида и личности;
- в) личность;
- г) поведенческие реакции.

39. Личностные методы направлены на изучение:

- а) субъекта труда;**
- б) объекта труда;
- в) профессиональной среды;
- г) квалификации работника.

40. Определение: «*Напряжение, вызванное необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях*» – относится к понятию:

- а) сенсорное напряжение;**
- б) монотония;
- в) политония;
- г) утомление.

41. Определение: «*Напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью либо длительным напряжением прочих видов*» – относится к понятию:

- а) напряжение ожидания;**
- б) интеллектуальное напряжение;
- в) эмоциональное напряжение;
- г) физическое напряжение.

42. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляет:

- а) коллектив опытных работников;
- б) женский коллектив;**
- в) мужской коллектив;
- г) молодежный коллектив.

43. Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению:

- а) возраст;
- б) интерес и мотивация;
- в) волевые черты характера;
- г) физическое развитие;
- д) уровень интеллекта.**

44. Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора, называется:

- а) фазой оптанта;**
- б) фазой адепта;
- в) фазой адаптанта;
- г) фазой интернала.

45. Профессия – это вид деятельности, который (найдите лишнее):

- а) является общественно-полезным;
- б) обусловлен половой принадлежностью;**
- в) требует специальной подготовки и переподготовки;
- г) выполняется за определенное вознаграждение;
- д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

46. *Профессиональное самоопределение является основным новообразованием:*

- а) дошкольного возраста;
- б) зрелого возраста;
- в) периода ранней юности;**
- г) подростничества.

47. *Оптанти, адепты, адаптанты, интерналы, мастера, авторитеты и наставники – фазы профессионального развития по:*

- а) Д. Сьюперу;
- б) Е. А. Климову;**
- в) С. Фукуяма;
- г) Н. С. Пряжникову.

48. *Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:*

- а) реориентацией личности;
- б) психобиографией;
- в) самоопределением;**
- г) таксономией.

49. *Профессиональные деформации связаны с изменением (найдите лишнее):*

- а) конфигурации тела;**
- б) продуктивности деятельности;
- в) конфигурации личностного профиля;
- г) мотивации деятельности.

50. *В типологии профессий Е. А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:*

- а) человек – техника;
- б) человек – природа;
- в) человек – автомат;**
- г) человек – знаковая система.

51. *Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья, называется:*

- а) профессиограмма;**
- б) психограмма;
- в) праксиметрия;
- г) таксономия.

52. *Основные направления профориентационной работы (найдите лишнее):*

- а) профконсультация;
- б) профанация;**
- в) профинформация;
- г) профотбор.

53. *Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Рост: развитие интересов способностей»:*

- а) 0–14 лет;**
- б) 14–25 лет;
- в) 25–44 года;
- г) 45–64 года;
- д) 65 лет и более.

54. *Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»:*

- а) 0–14 лет;
- б) 14–25 лет;**
- в) 25–44 года;
- г) 45–64 года;
- д) 65 лет и более.

55. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Утверждение: упрочение позиций в профессии, в обществе»:

- а) 0–14 лет;
- б) 14–25 лет;
- в) 25–44 года;**
- г) 45–64 года;
- д) 65 лет и более.

56. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Поддержание: достижение устойчивости проф. положения»:

- а) 0–14 лет;
- б) 14–25 лет;
- в) 25–44 года;
- г) 45–64 года;**
- д) 65 лет и более.

57. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Спад: уменьшение профессиональной активности»:

- а) 0–14 лет;
- б) 14–25 лет;
- в) 25–44 года;
- г) 45–64 года;
- д) 65 лет и более.**

58. К профессиям типа «человек – человек» не относится:

- а) бухгалтер;
- б) учитель;
- в) аудитор;**
- г) страховой агент;
- д) менеджер.

59. *Уровень профессионального развития личности (по А. К. Марковой), который характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («акме»), в ее высоких достижениях и творческих успехах:*

- а) псевдопрофессионализм;
- б) допрофессионализм;**
- в) суперпрофессионализм;
- г) профессионализм.

60. *Смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью называется:*

- а) профессиологией;
- б) реориентацией;
- в) псевдопрофессионализацией;**
- г) каузометрией.

61. *Из перечисленных умений к интеллектуальным не относятся:*

- а) мнемические;
- б) аттенционные;**
- в) мыслительные;
- г) имажинитивные.

62. *Что можно отнести к профессии:*

- а) окулист;
- б) ортодонт;
- в) врач;**
- г) педиатр.

63. Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

а) потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентаций, установок, позиций;

б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

в) противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т. д.

64. Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:

а) потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентаций, установок, позиций;

б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

в) противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т. д.

65. Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:

а) потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентаций, установок, позиций;

б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

в) противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т. д.

*Комплекс упражнений для нервно-мышечной релаксации,
снятия напряжения*

Нижняя часть ног. Ступни ног плотно стоят на полу. Сначала, не отрывая пальцев, поднимите максимально высоко пятки. Задержите их в таком положении и расслабьте. Через 5–10 секунд повторите упражнение. После этого выполняется упражнение для противоположной группы мышц. Не отрывая пятки от пола, поднимите носки как можно выше. Мягко расслабьте. Повторите то же самое еще раз. Внимательно прислушайтесь к возникновению и распространению ощущений тепла и тяжести, которые наполняют ступни ног и поднимаются выше, к коленям.

Бедра и живот. Вытяните ноги прямо перед собой как можно прямее, оттягивая носки. Напрягите их, как бы пытаясь достать до противоположной стены, а затем мягко расслабьте мышцы. Ноги мягко опустятся на пол, и вместе с этим от коленей к туловищу начнет распространяться волна тепла, приятной тяжести. Мысленно остановитесь на этом ощущении.

Грудная клетка. Сделайте глубокий вдох, как бы вдыхая весь воздух, который вас окружает. После небольшой задержки дыхания выдохните. Обратите внимание на разницу в ощущениях между периодами энергичного напряжения на вдохе и расслабления на выдохе. Старайтесь почувствовать ощущение тепла внутри туловища, в верхней части живота, которое появляется сразу после полного выдоха.

Руки. Сожмите плотно кисти в кулаки. Сделайте это настолько сильно, насколько возможно. После нескольких мгновений напряжения расслабьте их. Для расслабления противоположной группы мышц максимально широко раздвиньте пальцы, задержите их в таком положении, сбросьте напряжение. По ходу выполнения упражнения и в паузах между ним прислушайтесь к возникающим ощущениям, зафиксируйте момент потепления и возникновения приятной тяжести в руках.

Плечи и шея. Упражнение состоит в пожимании плечами в вертикальном направлении. Мысленно попытайтесь достать до мочек ушей кончиками плеч. После сильного напряжения мышц расслабьтесь. Сконцентрируйте внимание на возникающих ощущениях размягченности, тепла.

Лицо. Сначала широко улыбнитесь. Настолько широко, чтобы получилась «улыбка до ушей». Сбросив напряжение, после 5–10-секундного перерыва сожмите губы в плотную трубочку. Мягко расслабив мышцы, почувствуйте, как в нижней части лица, по щекам, к ушам распространяются легкие волны приятного тепла, исчезают остатки напряжения, нижняя челюсть тяжелеет, рот приоткрывается.

Крепко сожмите веки, так крепко, будто в них попало мыло. Расслабив мышцы, почувствуйте, как глазные впадины наполняются тягучим теплом, в котором тонут неприятные ощущения усталости, перенапряжения.

В последнем упражнении надо высоко поднять брови при закрытых глазах, как будто чем-то сильно удивлены. Сняв напряжение, обратите внимание, как лоб разглаживается, становится ровным и «чистым». После небольшой тренировки можно почувствовать, что его как бы овевают волны прохладного ветерка.

После выполнения всех упражнений сделайте паузу 1–2 минуты, чтобы почувствовать полное расслабление всех мышц лица и туловища. Погрузитесь в ощущение полного покоя и отдыха.

Учебное издание

Шамис Виталий Александрович

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Редактор Н. В. Сафронова
Компьютерная верстка Н. В. Сафроновой

Подписано в печать 09.10.2015 г.
Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.
Печ. л. 10,5. Уч.-изд. л. 6,13. Тираж 100 экз. Заказ 310.

НОУ ВПО «ОмГА»
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства НОУ ВПО «ОмГА».
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.