

Высшее профессиональное образование

О.Г. Носкова

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Под редакцией Е.А.Климова

3-е издание

Учебное пособие



Психология


ACADEMIA

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

ISBN 978-5-7695-4367-8



9 785769 543678

Издательский центр «Академия»
www.academia-moscow.ru

О. Г. НОСКОВА

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Под редакцией Е. А. Климова

Рекомендовано

*Советом по психологии Учебно-методического объединения
по классическому университетскому образованию
в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по направлению и специальностям психологии*

3-е издание, стереотипное



Москва
Издательский центр «Академия»
2007

УДК 159.98(075.8)
ББК 88.4я73
Н844

Рецензенты:

доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова профессор *Ю. К. Стрелков*;
доктор психологических наук, профессор *С. К. Сергиенко*

Носкова О. Г.

Н844 Психология труда : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. — 3-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2007. — 384 с.
ISBN 978-5-7695-4367-8

В пособии освещены следующие вопросы психологии труда: психологическое профессиоведение, профессиональная подготовка, профотбор, профориентация, развитие человека как субъекта труда, индивидуальность в труде, психология работоспособности, трудовой мотивации, группового субъекта труда и др. Кратко изложена история отечественной и зарубежной прикладной психологии труда. Особое внимание уделено вопросам аварийности и травматизма на производстве, социально-трудовой адаптации больных и инвалидов.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии. Может быть полезно психологам-практикам, педагогам профессиональных учебных заведений, специалистам в области экономики и менеджмента, социальным работникам.

УДК 159.98(075.8)
ББК 88.4я73

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым способом
без согласия правообладателя запрещается*

ISBN 978-5-7695-4367-8

© Носкова О. Г., 2004

© Издательский центр «Академия», 2004

Во всех отраслях человеческой деятельности только те направления достигают блестящего развития, которые находятся в живой связи с потребностями общества.

Н. Г. Чернышевский

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современная прикладная психология широко внедряется в различные сферы общественной жизни. Психологу-практику нередко приходится решать задачи, сходные по сути, но затрагивающие разные виды профессионального труда. Выделенные в пособии проблемы психологии труда составляют основу прикладных психологических исследований труда представителей самых разных профессий (массовых профессий сферы производства товаров и услуг, торговли и финансов, транспорта, здравоохранения, образования, юриспруденции, сферы искусства, средств массовой информации и т. д.).

В решении практических задач психология труда опирается на достижения общепсихологической теории деятельности, психологии развития (акмеологии, в частности), психологии личности и сознания, социальной и педагогической психологии, психофизиологии и эргономики. Однако она разрабатывает и специальные научные теории — теории «среднего уровня», направленные на решение конкретных задач, разработку специальных практико-ориентированных технологий.

Психология труда, таким образом, не сводится к сумме полезных советов, рецептов решения практических задач, ее успех и дальнейшее прогрессивное развитие всей прикладной психологии в области профессионального труда определяются продвижением в рефлексии научных и методических основ практики. При этом рефлексия психологов-специалистов необходима со стороны как самой практики по отношению к используемым теоретическим концепциям, так и существующих теоретических концепций по отношению к прикладным разработкам. Жизненно важны также историко-теоретические исследования развития данной отрасли психологической науки, изучение трансформации научных концепций, понятийного аппарата, методических средств психологов.

Ограниченность объема пособия диктует необходимость компактного изложения сведений, составляющих основу знаний по данному курсу. Тем не менее оно помогает студентам получить всю важную информацию, разбросанную в настоящее время по

многочисленным руководствам, посвященным частным проблемам. Данное пособие, однако, не избавляет студентов от необходимости следить за новой отечественной и зарубежной литературой в данной области.

Пособие должно помочь формированию у студентов готовности и способности работать не только «по интересам», но и «по заданию», что важно для успешной профессиональной адаптации специалистов в различных сферах практики. Курс психологии труда не может быть чисто вербальным, поэтому пособие содержит как контрольные вопросы для самопроверки по каждой теме, так и самостоятельные задания. В идеале оценка знаний студента по курсу должна включать оценку решения ими определенных учебных задач. Подготовка банка задач такого рода начата и, надеемся, будет продолжена совокупными усилиями преподавателей психологии труда, работающих в разных вузах.

Данное учебное пособие отражает многолетний опыт преподавания курса психологии труда на факультете психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. Его разделы освещают основные блоки программы курса, разработанной преподавателями кафедры психологии труда и инженерной психологии. Пособие задумано как дополнение к учебнику Е. А. Климова «Введение в психологию труда» (1988, 1998). Автор выражает свою искреннюю признательность за помощь и ценные замечания профессорам Т. С. Кабаченко, А. Б. Леоновой, З. А. Решетовой, Ю. К. Стрелкову, А. Г. Шмелеву, доцентам В. М. Девишвили, Е. М. Ивановой, А. С. Кузнецовой, О. Н. Чернышевой. Особая благодарность — профессору Е. А. Климову — учителю, критику и редактору.

КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

1.1. История психологии труда и смежных психологических направлений в России конца XIX — первой половины XX в.

Психологические знания о труде в дореволюционной России. В дореволюционной России не существовало психологии труда как обособленной научной дисциплины, но с конца XIX в. в условиях развития капиталистического производства сложились объективные предпосылки для использования наук о труде, людях как субъектах труда и о производстве в целом. В работах специалистов-практиков, имеющих дело с трудом и производством, были поставлены задачи, которые следовало решать не на уровне здравого смысла, но на основе научных знаний. Так, в работах инженеров, технологов, организаторов производства ставились задачи профилактики несчастных случаев и аварий, оптимизации орудий и условий труда в целях повышения производительности и качества труда, подбора рабочих, их обучения, определения оптимальных форм организации и оплаты труда. Инженером И. И. Рихтером в 1895 г. была намечена новая область техники безопасности железнодорожного движения, которая должна была опираться на новое направление прикладной психологии — «железнодорожную психологию». В работах Д. И. Журавского уже в 1874 г. специально обсуждались вопросы подбора и обучения администраторов, образцы идеального выполнения административных обязанностей.

Фабричные врачи, медики, занимавшиеся профессиональной гигиеной (Ф. Ф. Эрисман, С. М. Богословский, Е. М. Дементьев и др.), изучали причины профессиональных заболеваний, разрабатывали гигиенические классификации профессий. Врачи, физиологи и неврологи (И. М. Сеченов, В. М. Бехтерев и др.) определили нормы здорового труда с точки зрения физиологии труда, исследовали влияние различных внешних факторов на состояние работоспособности человека.

В работах И. М. Сеченова (1829 — 1905), выдающегося отечественного физиолога и одного из пионеров объективного изучения психики, была всесторонне обоснована важная приспособительная

роль психики, чувственных образов в построении и осуществлении любых движений, экспериментально подтверждена гипотеза ведущей роли центральной нервной системы в явлениях утомления, выдвинут принцип «активного отдыха», проделан анализ рабочих движений человека с точки зрения их оптимальности по биомеханическим критериям.

В. М. Бехтерев (1857—1927), невролог, психиатр, психолог и организатор науки, исследовал влияние музыки, цвета на умственную работоспособность людей. В Обществе нормальной и патологической психологии в Петербурге в 1909 г. был заслушан доклад его ученика А. Л. Щеглова об эргометрии, которая понималась как комплексная научная дисциплина о работоспособности человека, базирующаяся на знаниях прикладной психофизиологии, педагогики и психологии труда. Благодаря работам ученика В. М. Бехтерева А. Ф. Лазурского (1874—1917) оформилась отечественная школа психологии личности, психологии индивидуальных различий.

Педагоги общеобразовательных школ (К. Д. Ушинский, П. Ф. Каптерев, В. П. Вахтеров, П. Ф. Лесгафт, Н. А. Рыбников, В. М. Фармаковский и др.) ставили проблемы нравственного и трудового воспитания, развития у детей общих основ трудоспособности, формирования волевых качеств, деловых способностей, готовности подростков к трудовой жизни, к выбору профессий. Деятели профессионально-технического образования (С. А. Владимирский, А. И. Лоначевский, П. К. Энгельмейер и др.) обсуждали вопросы сущности профессиональной компетентности, профессионального мастерства, способностей и возможности их формирования. Преподаватель теоретической механики в Московском высшем техническом училище П. К. Энгельмейер разработал эврологию, новое учение о природе технического творчества и возможностях его развития у студентов технических специальностей. Его работы вызывали интерес у психологов, он был принят в Московское психологическое общество. В целом в стране сложились практические задачи, осознанные активными представителями общества как социально-важные и требующие в своей разработке научно-психологических знаний (Климов Е. А., Носкова О. Г., 1992)¹.

Индустриальная психотехника в Советской России 20—30-х гг. XX в. После семи лет Первой мировой войны, революции и гражданской войны в 1921 г. в России установился относительный мир, была принята политика мирной передышки — новая экономическая политика (НЭП). Это было время проектов и сосуществования разных форм экономики (частного сектора, кооперативной собственности и государственных предприятий). Следует отметить, что в эти годы (до первых пятилеток) государственные предпри-

¹ Полные названия работ, авторы и год издания которых указаны в круглых скобках, даны в библиографии в конце книги.

ятия, как и все прочие, руководствовались экономическими правилами, принципами хозяйственного расчета. В стране существовала безработица (до 1930 г.) и, несмотря на политические репрессии в отношении участников белого движения, небольшевистских политических партий, диктатура пролетариата оставляла возможность для экономической конкуренции, рыночных отношений.

В этих условиях широкое распространение в стране получило движение по пропаганде тейлоризма (нотовское движение). НОТ — это аббревиатура словосочетания «научная организация труда». Распространение идей научного управления началось еще в дореволюционной России, работы Ф. Тейлора оперативно переводились и публиковались в периодической печати: в «Записках Императорского русского технического общества», в журнале «Инженер». Поэтому уже на I Всероссийской конференции по НОТ в 1921 г. было сделано множество докладов инженеров, в которых не только пересказывались работы Тейлора, но и представлялись оригинальные работы по рационализации отдельных видов труда.

На развитие отечественной практики научного управления, развитие экономических идей оказала влияние книга «Тектология. Всеобщая организационная наука» А. А. Богданова (1913). На пленарном заседании первой конференции по НОТ А. А. Богдановым был сделан доклад на эту тему. Идеи А. А. Богданова использовались в работах А. К. Гастева, О. А. Ерманского, сотрудников Института НОТ в Таганроге. Организационно-экономическую концепцию А. А. Богданова поддержал Н. И. Бухарин. Тектология считается одной из первых научных концепций, в которой систематически изложены идеи теории систем (Урманцев Ю. А., 1995). Критическая оценка позитивистских взглядов А. А. Богданова В. И. Лениным (Ленин В. И., 1908) и общая догматическая атмосфера в философии и науке, сложившаяся в России к началу 1930-х гг., обстановка физического и духовного террора на несколько десятилетий отодвинули возможность использования этой работы в России. Богданову удалось опубликовать «Тектологию» в 20-е гг. в Берлине. Н. Винер, по его признанию, познакомился с этой работой и использовал при создании кибернетики.

К 1923 г. в стране действовало свыше 60 научных учреждений, занятых изучением труда и рационализацией производства. С 1923 по 1926 гг. существовала массовая общественная организация «Лига ВРЕМЯ — НОТ», созданная по инициативе П. М. Керженцева и поддержанная Л. Д. Троцким и В. И. Лениным. Задачи этой организации состояли в том, чтобы представители низов, рабочие, искали резервы экономии времени и повышения качества на своих рабочих местах, ведь рабочие считали себя хозяевами государства.

Самые крупные научные центры, изучавшие труд и личность трудящихся, были: в Петрограде — Институт по изучению мозга и психической деятельности (создан В. М. Бехтеревым в 1918 г.),

в Казани — Институт НОТ (директор И. М. Бурдянский), в Москве — Центральный институт труда (создан А. К. Гастевым в 1921 г.), в Харькове — Всеукраинский институт труда (создан Ф. Р. Дунаевским в 1923 г.). Состоялись две всероссийские конференции по НОТ: 1-я — в 1921 г., 2-я — в 1924 г., но к началу 1930-х гг. нотовское движение было свернуто, научные учреждения репрофилированы, а в конце 1930-х гг. были репрессированы лидеры этого движения (А. К. Гастев, И. М. Бурдянский и др.). Наиболее важные достижения в области отечественного движения за научное управление в 1920-е гг. отражены в публикациях: «Организационная психология и управление» (1999); «Прикладная социология и менеджмент» (1998) и др.

В нашей стране, как и за рубежом, движение за научное управление трудом и производством стимулировало развитие наук о работающем человеке, групповом труде, о производстве в целом. В 1920-е гг. появились психологические дисциплины прикладной направленности, ориентированные на задачи научного управления: «рефлексология труда» (В. М. Бехтерев), «эргология и эрго-техника» (В. Н. Мясищев), «психология труда» (Г. И. Челпанов), «индустриальная психотехника» (И. Н. Шпильрейн). В 1927 г. было организовано Всероссийское общество психотехники и прикладной психофизиологии (ВОП и ПП). Общество издавало журнал «Психофизиология труда и психотехника», позже переименованный в «Советскую психотехнику» (1928—1934), организовывало конференции. Седьмая Международная психотехническая конференция состоялась в сентябре 1931 г. в Москве. Лидером ВОП и ПП был И. Н. Шпильрейн (1891—1937). В декабре 1935 г. он был арестован по обвинению в контрреволюционной деятельности, в 1937 г. расстрелян, а в 1957 г. посмертно реабилитирован (Кольцова В. А. и др., 1990).

Индустриальная психотехника разрабатывала проблемы психологического изучения профессий и их классификации, теории и практики психологического профессионального отбора кадров, теории и практики профессиональной ориентации, помощи в выборе профессии, проблемы развития профессионально важных качеств, психологической рационализации труда, его средств и условий, психологической профилактики производственного травматизма и аварийности, психологии воздействия, оптимизации совместных форм труда.

Осенью 1936 г. психотехническое движение и ВОП и ПП прекратили свое существование согласно решению самих психотехников. Это произошло вскоре после постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» от 4 июля 1936 г. В постановлении осуждались теория педологии и практика тестовой оценки способностей детей. Постановление касалось всех форм практической деятельности, в которых оценивались спо-

способности людей с помощью тестов, поэтому косвенно оно послужило основанием для ликвидации не только педологии, но и хозяйственной психотехники. Публичное осуждение психотехники как псевдонауки было осуществлено в статье В. Н. Колбановского «Так называемая психотехника», опубликованной 23 октября 1936 г. в газете «Известия» (Колбановский В. Н., 1992).

Смена политического и экономического курса в годы первых пятилеток, политика чрезвычайных мер привели к ликвидации или реперофилитированию учреждений, занимавшихся вопросами НОТ, охраны и гигиены труда, психологией и психофизиологией труда, социальной психологией. Индустриальная психотехника, сложившаяся в условиях относительной демократии, оказалась неадекватной эпохе чрезвычайных мер в 1930-е гг. в СССР.

Восстановление прикладной психологии в данной области как официально признанной научной дисциплины стало возможным только в период преодоления тоталитарного режима в стране. В 1957 г. в Москве на Совещании по психологии труда было вынесено решение о возрождении области прикладной психологии, которая занималась бы проблемами труда. Было рекомендовано возобновить подготовку специалистов этого направления (Гурьянов Е. В., Ошанин Д. А., Чебышева В. В., 1957). Поскольку в те времена было не принято отменять постановления ЦК партии, то возрожденное научное направление было названо «психологией труда», а не «индустриальной психотехникой». При этом подчеркивалась идея о необходимой связи психологии труда и общей психологии, а также других направлений психологии, обосновывалась мысль о том, что работы в области психологии труда должны отвечать критериям научности, общим для любого направления психологической науки.

Судьба индустриальной психотехники в нашей стране иллюстрирует общее положение связи науки и социальной среды. Научно-психологическое изучение профессионального труда и трудящихся оказывается объективно необходимым в той мере, в какой хозяйственная сфера регулируется экономическими законами, предприятия являются субъектами хозяйствования, а также тем, в какой степени надежность эргатических систем, производственных технологий все более зависит от человека — субъекта труда, и тем, насколько при этом реально уважаются права личности в обществе, признаются такие ценности, как здоровье человека, квалификация работника, его индивидуальная неповторимость.

Конечно, наши предшественники, работавшие в 20—30-х гг., вероятно, допускали в своих исследованиях и ошибки. Но если иметь в виду лучшие работы этого времени, то достижения периода сводятся к следующему:

- получили развитие идеи в области дифференциально-психологической концепции личности и индивидуальности (концепция межиндивидуальной изменчивости), методы диагноза и прогноза успешности деятельности в связи с проблемами профотбора и профконсультации (А. Ф. Кларк, А. В. Билибин, А. А. Кушников, А. П. Болтунов, Н. Д. Левитов, И. Н. Шпильрейн и др.);

- поставлена проблема внутрииндивидуальной изменчивости психики в процессе труда, разработана концепция динамики работоспособности человека, учитывающая роль субъектных и объектных факторов эффективности труда (С. Г. Геллерштейн, Д. И. Шатенштейн и др.);

- исследована внутрииндивидуальная изменчивость профессионально важных качеств (ПВК) в процессе упражнения (то, что в наше время обозначается термином «функциональное развитие психики»). Созданы эффективные технологии содействия развитию ПВК, трудового воспитания и перевоспитания личности (С. Г. Геллерштейн, А. С. Макаренко, В. В. Чебышева, А. А. Толчинский и др.). Опыт 1930-х гг. в этой области позволил наладить в годы Великой Отечественной войны высоко эффективную технологию восстановительной трудотерапии для бойцов с ранениями верхних конечностей (С. Г. Геллерштейн, А. Н. Леонтьев, А. В. Запорожец и др.);

- разработаны эффективные технологии профилактики несчастных случаев и аварий (А. А. Алексеев, С. С. Вальяжников, И. Л. Цфасман и др.);

- созданы идеи и технологии рационализации психологического воздействия на работающих людей через средства массовой коммуникации (плакаты по технике безопасности, совещания, соревнования и т. д.) (Д. И. Рейтынбарг);

- в рамках коллективной рефлексологии В. М. Бехтерева обоснован метод «коллективного эксперимента», позволявшего изучать и оптимизировать формы совместной деятельности людей. Исследованы социально-психологические феномены в труде, в частности при его поточной организации (В. М. Коган, Р. И. Почтарева и др.). В работах сотрудников Центрального института труда (Москва) обозначены проблемы стиля руководства, психологической атмосферы в коллективе, содержания управленческих функций и т. д. (Б. В. Бабин-Корень, Л. А. Бызов и др.);

- поставлена проблема проектирования и реорганизации работы с учетом психологических критериев (А. И. Розенблюм). Накоплен опыт рационализации условий труда, рабочего оборудования, средств визуальной коммуникации на основе психологии, психофизиологии труда, биомеханики (Н. А. Бернштейн, Г. Н. Скоординский, Б. Н. Северный и др.);

- внесен несомненный вклад в разработку психологической теории деятельности: принципов, методов психологического исследле-

дования конкретных профессий и их типологий, а также аналогов концепции деятельностного опосредования высших психических функций (С. Г. Геллерштейн, А. А. Толчинский, И. Н. Шпильрейн, М. А. Юровская и др.).

Психотехническая практика 1920—1930-х гг. в нашей стране вполне соответствовала уровню ведущих направлений зарубежной индустриальной психологии своего времени. Она расширила предметное поле исследований отечественной психологии, обозначила новые проблемы, требовавшие научной разработки. Опыт наших предшественников отражен во многих работах (Геллерштейн С. Г., 1960; История советской психологии труда: Тексты..., 1983; Казаков В. Г., 1983; Котелова Ю. В., 1967; Курек С. Н., 1997, 1998; Носкова О. Г., 1997; Психологическая наука в России XX столетия, 1997).

1.2. Психология труда, индустриальная и организационная психология за рубежом

Прикладная психология и классическая школа научного менеджмента. Психологические исследования, ориентированные на решение задач хозяйственной жизни, появились в США и развитых странах Европы в начале XX в. Объективными предпосылками служили потребности экономической жизни общества (а именно использование научных знаний в капиталистической рационализации труда и производства). Речь идет, во-первых, об идейном течении, нацеленном на научную рационализацию труда и организацию производства в развитом капиталистическом обществе, получившем название «Концепция научного управления» (Scientific Management) Ф. У. Тейлора.

Рассмотрим основные вехи эволюции школ и направлений научного менеджмента, а также связанные с ними проблемы и направления зарубежной прикладной психологии и смежных наук (табл. 1).

Классическое направление менеджмента. Концепция научного управления Ф. У. Тейлора. Менеджмент (от англ. management — управление) как область практической деятельности людей возник в глубокой древности, ибо уже на заре человеческой цивилизации коллективный труд требовал специальных усилий по формированию единого замысла, координации совместной работы, выработке способов подчинения многих людей социальной цели. Однако именно в конце XIX—начале XX в. в связи с развитием капиталистического производства возникла необходимость в том, чтобы эта практическая сфера была рационализирована на научной основе. Наиболее ярко данную потребность осознал и разработал Фредерик Уинслоу Тейлор (1856—1915), признанный од-

Таблица 1. Соотношение проблем научного менеджмента и прикладной психологии

Школы научного менеджмента	Проблемы менеджмента и прикладной психологии
<p>I. Классическое направление менеджмента — 90-е гг. XIX в.— 40-е гг. XX в.</p>	<p>Управление производительностью и качеством труда каждого работника и предприятия в целом. Научное изучение и рационализация труда и управления производством. Профессиональный отбор персонала. Профессиональное обучение персонала. Проблема профессионального утомления. Профилактика производственного травматизма и аварий. Психология в нормировании труда, средств и условий работы. (Основы индустриальной психологии, хозяйственной психотехники, психологии труда, эргологии — эргономики)</p>
<p>II. Гуманистическое направление менеджмента, школа человеческих отношений — с 30—50-х гг. XX в. по настоящее время</p>	<p>Удовлетворенность трудом и эффективность труда. Трудовая мотивация и эффективность труда. Трудовая мотивация работника и отношения в трудовом коллективе, с руководством. Лидерство и власть в производственных группах. (Социально-психологические проблемы труда в индустриальной психологии)</p>
<p>III. Системный и количественный подходы в научном менеджменте — 50—70-е гг. XX в.</p>	<p>Представление об организации как открытой системе. Проблема принятия решений в менеджменте. Использование математических моделей в описании трудовой деятельности человека как звена системы «человек — машина». Применение теории алгоритмов, теории информации в анализе профессиональной деятельности людей. Разработка основ «Исследования операций». (Развитие инженерной психологии, проективной эргономики и обслуживающей их задачи — экспериментальной когнитивной психологии. Первые работы в области организационной психологии)</p>
<p>IV. Ситуационный (или релятивистский) подход в научном управлении — с 60-х гг. XX в. по настоящее время</p>	<p>Отказ от поиска универсальных законов управления, переход к анализу конкретных управленческих ситуаций. Разработка типологии производственных организаций. Рассмотрение каждой организации в ее развитии. Принцип относительности управленческих</p>

Школы научного менеджмента	Проблемы менеджмента и прикладной психологии
	правил в сфере менеджмента и в области психологии, обслуживающей менеджмент
V. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации — с конца 80-х гг. XX в.— по настоящее время	Системное мышление менеджера и его развитие. Теория организаций, их типы, разновидности, организационная экология. Организационная (корпоративная) культура. Тренинги персонала, управление карьерой. Развитие психологии управления (исследующей труд менеджеров), организационной психологии

ним из классиков научного управления (наряду с Анри Файолем, Максом Вебером, Мэри Паркер Фоллет).

Ф. У. Тейлор, американский инженер-механик, прошел путь от рядового рабочего механической мастерской до главного управляющего крупной компанией по производству бумажного волокна, стал одним из первых консультантов в области менеджмента.

На своем опыте (будучи самым продуктивным станочником в мастерской) он понял причины противостояния рабочих, боровшихся с такими, как он, новаторами. Рост производительности труда какого-либо работника приводил к снижению расценок, и для получения прежней заработной платы рабочим приходилось трудиться более интенсивно. Основные публикации Тейлора «Управление предприятием» (1903) и «Принципы научного управления» (1911). Главная идея его концепции состояла в том, чтобы внести плановое начало в управление предприятием, уметь адекватно прогнозировать производственный процесс на всем его протяжении — от начала до выпуска продукции, планировать и оптимально организовывать труд каждого работника предприятия.

Основные принципы научного управления Ф. У. Тейлора. Тейлоровские принципы научного управления были сформулированы им в книге, вышедшей в 1911 г. (Тейлор Ф. У., 1920). Они включают следующее:

1) научное изучение труда в целях его нормирования взамен практики стихийного эмпирического установления норм выработки, опиравшейся на опыт рабочих, их инициативу, практику, которую защищали представители профессиональных рабочих союзов. Итогом научного исследования законов эффективной работы на конкретном трудовом посту было установление рациональных способов работы, «урока», т. е. объема выработки за единицу рабочего времени и требований к «первоклассному» работнику, по отношению к которому рассчитывался «урок»;

2) отбор «первоклассных» работников для рационализованного вида труда и их инструктирование. «Первоклассным» работником считали человека, обладавшего необходимыми физическими и личностными качествами, согласного выполнять все инструкции администрации, человека, который хочет работать и не возражает против предлагаемой ему заработной платы;

3) новое распределение обязанностей между администрацией и рабочими-исполнителями. Администрация добровольно должна взять на себя новые обязанности по научному изучению законов каждого вида труда и оптимальной организации труда работника в соответствии с выявленными законами. Работники должны видеть свою задачу лишь в точном выполнении «урока» и предложенных администрацией способов работы, не проявляя дополнительной инициативы. Хороший работник — это хороший исполнитель, поощрялось отсутствие инициативы. В этом случае все вместе (рабочие и администрация) смогут добиться выполнения намеченных заданий;

4) культивирование «духа сердечного сотрудничества» рабочих и администрации вместо противостояния, взаимного недоверия и агрессии, забастовок, подрывавших экономические устои предприятия, что сказывалось и на благополучии рабочих.

Тейлор предложил технологию проведения научных исследований труда в интересах его рационализации. Технология касалась исследования и оптимизации прежде всего рабочих движений, доступных внешнему наблюдению, фиксации времени их выполнения и анализу.

В частности, для каждого вида труда предлагалось:

– выбрать 10—15 рабочих особенно искусных в производстве данного вида работ;

– рассмотреть весь ряд элементарных операций (или движений), которыми пользуется каждый выбранный работник, исследовать употребляемые им инструменты;

– зарегистрировать с помощью секундомера продолжительность времени выполнения каждой операции и выбрать самый быстрый способ выполнения данного элемента;

– выделить все «неправильные» и «лишние» (непродуктивные) элементарные движения и устранить их из процесса труда;

– соединить все выбранные наилучшие, самые быстрые и экономные движения, способы работы с наилучшими типами инструментов.

Разработанный таким образом способ выполнения трудовой задачи становился стандартным и на его основе определялся «урок». Далее определялся эталон «первоклассного» работника, подбирали такового, обучали его найденным способам работы, обучали инструкторов, которые должны были впоследствии подготавливать вновь набранных работников. Процедура научной рационали-

зации должна была охватывать весь производственный цикл предприятия. Тейлор предложил и так называемую функциональную структуру управления предприятием, выделив для осуществления новых управленческих обязанностей дополнительный штат администраторов, каждый из которых должен был контролировать узкий участок работы (например, только готовить инструменты, или материал для работы, или организацию рабочего места, или контролировать время выполнения трудовых операций и т. д.).

Идеи Тейлора, возможно, остались бы незамеченными, если бы ему не удалось показать их экономическую эффективность. Рассмотрим пример реализации его принципов научного управления.

Пример. Переноска чугунных болванок.

Исследования проводились Ф. У. Тейлором на Бетлехемском сталелитейном заводе. Бригада грузчиков вручную переносила чугунные болванки (отливки) из кучи во дворе компании к вагону поезда на железной дороге. Требовалось поднять болванку (массой 92 фунта, или 38 кг, если учесть, что 1 фунт = 0,41 кг), пронести ее до настила, подняться по наклонному настилу в вагон и бросить на пол. На первый взгляд эта деятельность предельно проста и открыть здесь какие-то законы оптимальной работы было сомнительно. Тем не менее Тейлор создал команду исследователей, куда входили инженеры-технологи и математики. Был выбран рабочий, согласившийся за небольшую доплату участвовать в экспериментах. Эксперименты проводились 2 года.

Удалось выявить определенные закономерности. Было установлено, что в различных видах физически тяжелой работы нет постоянного отношения между затраченным количеством энергии (выраженной в единицах работы) и утомлением, вызванным выполнением работы. Оказалось, что человек может устать до изнеможения, но сделать меньшую по объему работу, или меньше устать, но сделать больше. Все зависит от способа работы и ее распределения во времени. То есть если взять в качестве критерия, некоторой константы субъективное чувство усталости, можно эмпирическим путем найти более продуктивный способ работы. Рациональный способ работы при переноске болванок состоял в том, что следовало максимально сократить статический режим работы мышц грузчика, как наименее благоприятный, вызывающий утомление по сравнению с динамическим режимом работы мышц. Поэтому грузчику предлагалось, находясь под грузом, идти быстро, почти бежать, а возвращаться порожняком в спокойном режиме. Для работ с физической тяжестью было эмпирически установлено, что чем больше нагрузка, тем большим должен быть процент времени на отдых. Для данного случая при массе груза 92 фунта оптимальным оказалось 42 % рабочего времени находиться под грузом и 58 % — без груза. При увеличении массы груза процент времени на отдых увеличивался. Были введены периоды полного отдыха — в положении сидя на 10 минут через каждые 10—20 болванок.

Был проведен отбор «первоклассных» работников. Для установленно-го урока, требовавшего переносить значительный вес и проходить за

смену расстояние в 8 миль (14,8 км, ибо 1 миля = 1852,2 м) с грузом и 8 миль без груза. Для выполнения такой работы требовались люди молодые, физически здоровые и выносливые, не очень умные, имевшие выраженное желание как можно больше заработать. Установленный «урок» оказался по силам лишь одному из восьми прежних грузчиков. Непригодных уволили, а с отобранными работниками заключили индивидуальные договоры о найме без посредничества профсоюзов грузчиков.

В результате внедрения принципов научного управления объем работы каждого человека за смену вырос с 12,5 до 47,5 т (в 3,8 раза, или на 280 %), при этом заработная плата одного работника выросла с 1 доллара 15 центов до 1 доллара 85 центов (на 61 %). Компания окупилась за год траты на научное исследование и получила весомую прибыль от внедрения рекомендаций Тейлора. Непропорционально малая доля роста заработной платы объяснялась Тейлором тем, что администрация имеет право на долю прибыли, ибо понесла расходы на выявление законов оптимальной работы, и, кроме того, как говорил Тейлор: некоторым людям вредно много зарабатывать. Он имел в виду, что люди низкого культурного уровня, получив крупную сумму денег, не смогут ею разумно распорядиться, проигрант либо пропьют и, таким образом, слишком сильное повышение заработной платы не будет давать ожидаемого роста производительности труда (Тейлор о тейлоризме. — М., 1930).

Пример рационализации труда был подобран Тейлором с таким расчетом, чтобы читатель смог убедиться в том, что средний малообразованный рабочий не может стихийно нащупать законы эффективной работы даже, казалось бы, в простых видах труда, и поэтому каждый вид труда должен стать объектом научных исследований и последующей рационализации. На это нельзя жалеть денег. Каждый вид труда связан с применением особых технологий, поэтому научное изучение требует мобилизации представителей разных наук, однако, если речь идет о подборе «первоклассных» работников, обладающих особым набором профессионально важных психических свойств, неизменной фигурой, необходимой для выполнения этой задачи менеджмента, может оказаться психолог.

Критика «научного управления» Ф. У. Тейлора. Указанное выше повышение более чем в 3 раза объема работы по сравнению с ростом заработной платы стало основанием для обвинений Тейлора и его системы научного управления в том, что хотя эта система и является последним достижением инженерной науки, но она выражает собой хищническое отношение к рабочим, людям наемного труда, ибо Тейлор не использовал достижений гигиены и физиологии труда, его не интересовали отдаленные последствия для здоровья работника выполнения им «урока» на пределе человеческих возможностей (Ленин В. И., 1914; Лян Ж. М., 1924).

Известный немецкий психолог Курт Левин видел в системе Тейлора проявление идеологии, обесценивающей творческое са-

модельное начало в труде, превращающей рабочих в послушных исполнителей, безмолвных придатков машин (Левин К., 1921).

Директор Института индустриальной психологии в Англии Чарльз Мейерс отмечал, что Тейлор использует негодные модели работающего человека и его труда (Мейерс Ч., 1923). Он считал неверным предположение о том, что для каждого вида труда существует лишь один оптимальный способ работы. Мейерс также подчеркивал, что люди, обладающие разными индивидуальными свойствами, могут одинаково эффективно работать, но использовать при этом свои особенные способы работы, компенсирующие их недостатки и опирающиеся на достоинства каждого работника (Е.А.Климов обозначил этот феномен позже как индивидуальный стиль деятельности).

Сама технология построения оптимального способа работы через сложение рационализированных элементов также вызывала критику и не всегда давала ожидаемый эффект. Психологи подчеркивали, что деятельность человека не представляет собой простой суммы независимых элементов, но может иметь сложное строение (Геллерштейн С.Г., 1931).

Идеи научного управления, несмотря на критику, получили широкое распространение в США, в странах Европы, в Японии и в России. Соединение идей Тейлора и поточно-конвейерной организации труда в производстве товаров массового спроса (опыт автомобильной индустрии Генри Форда) оставалось ведущей формой организации труда и управления вплоть до 70-х гг. XX в. Сегодня идеи и методы рационализации труда, систематизированные Тейлором, продолжают использоваться во многих отраслях хозяйства, существуя в разных формах: в виде конвейеров с использованием ручного труда сборщиков, а также и автоматических станочных линий, робототехнологических комплексов.

Индустриальная психотехника и тейлоризм. По общему признанию, пионером индустриальной психологии (психотехники) был ученик В.Вундта Гуго Мюнстерберг (1863—1916), приглашенный в 1890 г. Вильямом Джемсом для руководства лабораторией прикладной психологии Гарвардского университета (США). Двадцатилетний опыт работы в этом качестве был отражен Мюнстербергом в его «Основах психотехники» (1913) и отдельном издании (1912), переведенном на русский язык в 1914 г. под названием «Психология и экономическая жизнь». Сам Мюнстерберг указывает, что в основе проблематики хозяйственной психотехники стоят два авторитетных направления общественной мысли, сложившиеся в начале XX в. Первым стало движение за научное управление Ф.У.Тейлора и проблемы научного изучения труда, рационализации орудий труда, подбор «первоклассных» работников, их обучение. Вторым направлением, отражавшим проблемы рационализации рынка труда, было движение за содействие в тру-

доустройстве, помощь в выборе профессии. Это движение получило развитие благодаря работам Фрэнка Парсонса, социолога и педагога, открывшего в 1908 г. первое консультативное бюро при бирже труда в Бостоне и опубликовавшего книгу на эту тему (Parsons F., 1909).

Программа индустриальной психотехники Г. Мюнстерберга. Термин «психотехника» Мюнстерберг понимал вслед за В. Штерном как раздел прикладной психологии (в противовес общей психологии вундтовского типа), а именно как практическую воздействующую психологию, ориентированную на предсказание будущего поведения людей, влияние на их поведение в интересах общества. Психотехника противопоставлялась «психогностике» — разделу прикладной психологии, представители которого лишь объясняют произошедшие события, связанные с психическими проявлениями. Психотехника в широком понимании включала практическую психологию в самых разных областях культуры (в сфере права, образования, медицины, в военном деле, в делах религиозных конфессий, в сфере хозяйства).

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

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

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

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

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

В своих книгах Мюнстерберг описал опыты по оценке профпригодности вагоновожатых трамвая, телефонисток, капитанов (судоводителей) морских торговых кораблей. Почти одновремен-

но с Мюнстербергом профессиональным подбором персонала занимался американский психолог Уолтер Дилл Скотт (1869—1955). Проблема профилактики производственного травматизма разрабатывалась Уильямом Бингемом, лидером Американской ассоциации прикладного изучения личности.

Индустриальная психология (психотехника) получила широкое распространение не только в США, но и во всех развитых странах Европы 1920—1930-х гг., в Японии. В 1920 г. по инициативе швейцарского психолога Эдуарда Клапареда (1873—1940) была учреждена Международная психотехническая ассоциация, организовывавшая конференции, симпозиумы (проблемы хозяйственной психологии были представлены на этих форумах самым большим числом докладов). В 1949 г. эта ассоциация изменила название и по сей день действует как Международная ассоциация прикладной психологии (International Association of Applied Psychology).

Статус хозяйственной психотехники. Хозяйственную психотехнику Мюнстерберг считал разделом психологической науки научно-технического профиля, основанным на достижениях функциональной психологии. Последняя в соответствии с идеалами позитивизма начала XX в. стремилась быть наукой эмпирической, экспериментальной, каузальной (т. е. пыталась найти причины тех явлений, в которые приходилось вмешиваться), детерминистской (полагалось, что психические явления, поведение людей имеют неслучайные истоки, хотя само объяснение может быть отнюдь не простым). Психотехника (по мнению ученого) должна быть по возможности политически нейтральной. Предполагалось, что психотехника в своей практической части должна опираться на теорию и методологию, которые были бы адекватны новейшим достижениям дифференциальной психологии, психологии развития, психофизиологии (Мюнстерберг Г., 1996). Такая общая теоретическая психология, признанная всеми психотехниками, в то время не существовала. Это была лишь программа, проект создания теории психологии, необходимой практике. Реализация этого проекта мыслилась Мюнстербергом на основе философии прагматизма, т. е. признания, якобы относительной независимости методов и технологий практической деятельности психологов от их теоретических и общепсихологических мировоззренческих взглядов.

Мюнстерберг надеялся, что сама практика позволит психотехникам отобрать те теоретические концепции, которые будут наиболее эффективными в решении практических задач, и впоследствии составить из них теорию психотехники, универсальную для всех ее ветвей. Однако этого не случилось. После смерти ученого в 1916 г. психотехника, и в частности ее раздел, связанный с хозяйственной жизнью, развивались бурно, но теоретическим вопросам внимания уделялось недостаточно. Сами психотехники отмечали, что практика оказывается мало эффективной из-за слабого

развития объяснительных теоретических концепций в психологии. Развитие практической психологии формировало поле научных проблем для общей теоретической психологии, задавало методологические требования к психологическим теориям.

Л. С. Выготский в рукописи «Исторический смысл психологического кризиса» (1927) высоко оценил историческую роль практической психологии, психотехники, в частности в области хозяйственной жизни. Эта историческая роль состоит в том, что практика психологов показала неадекватность академической интроспективной психологии В. Вундта. Психотехника, по Выготскому, — «тот камень, который презрели строители, а он стал во главу угла, психологи должны были бы сложить ей гимн (не смотря на все ее недостатки и слабости) именно потому, что психотехника закладывает основы подлинно научной психологической теории» (Выготский Л. С., 1927, с. 387).

Функциональная психология как основа психотехники. Появившись в условиях уже наметившегося открытого кризиса психологии в начале XX в., индустриальная психотехника усилила проявления этого кризиса. Психотехника (по Мюнстербергу) строилась на основе функциональной психологии, одним из зачинателей которой в США был В. Джемс. Функциональная психология подчеркивала приспособительную функцию психики в жизнедеятельности живого организма в условиях изменяющейся среды. Это общебиологическое понимание назначения психики было перенесено и на человека. Предметом исследования функциональных психологов стало поведение людей и его единица — целенаправленное действие. Представители функциональной психологии строили свои исследования, ориентируясь на прикладные задачи педагогики, медицины, юриспруденции, хозяйственной жизни. Не имея адекватных общепсихологических развитых концепций, они по необходимости были прагматиками и позитивистами и в известном смысле эклектиками. Это проявлялось в том, что обследуемый человек (объект психотехнического воздействия) изучался на уровне и его сознания как регулятора целенаправленных действий (с помощью беседы, опроса), и двигательного поведения (доступного внешнему наблюдателю), и физиологических процессов организма (если мыслилось, что они существенным образом влияют на результаты действий человека). Предполагалось, что процесс и результат выполнения человеком его действий зависят как от его опыта, воспитания, обучения, так и от биологически детерминированных внутренних условий (наследственных, врожденных, приобретенных в результате болезни, травмы).

Считалось, что те особенности поведения, которые не удавалось причинно (каузально) содержательно объяснить, возможно соотнести с некоторыми признаками (симптомами) на основе статистических исследований. В рамках функциональной психоло-

гии сложились теоретические концепции личности как сложного образования, обладающего совокупностью черт, признаков, которые, однажды возникнув, влияют на поведение человека в разных его формах.

В отличие от представлений ученых XVIII — начала XIX в. о психических функциях, как наследственно, биологически заданных и действующих по принципу выделения секрета железой, функциональная психология начала XX в. не ограничивалась теоретическими рассуждениями, а опиралась на эмпирические исследования поведения человека и результатов его действий. Функциональная психология послужила основой для становления и развития дифференциальной психологии в Европе и США.

В отечественной истории психологии принято сдержанно оценивать вклад функциональной психологии в развитие современной психологии, в частности психологической теории деятельности. Но, возможно, эта оценка неточная и неполная. Положительная роль функциональной психологии заключается в том, что ее представители, взявшись за решение практических задач, выявили неразработанность, слабость существовавших в то время психологических теорий и тем самым помогли формированию ее проблемного поля, показали, что должно быть предметом исследования (в частности, необходимо было исследовать своеобразие психических функций у представителей разных профессий, природу и возможности развития профессиональных способностей, роль сознания и неосознаваемого в труде, природу активности, склонностей личности, законы ее развития, влияние профессионального труда на личность работника и т. д.).

Гуманистическое направление менеджмента. Школа «человеческих отношений»

В конце 20-х гг. XX в. на заводе Хоторна компании «Вестерн электрик» в пригороде Чикаго проводились исследования влияния уровня освещенности и других параметров производственных условий на производительность труда персонала (Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., 1992, с. 438).

На первом этапе было установлено, что результаты труда работниц (сборщиц электротехнических изделий) зависят не только от уровня освещения, но и от других факторов, таких, как форма контроля их деятельности, а также их осведомленность о том, что меняют освещение.

На втором этапе, в 1928 г., к этим исследованиям присоединился психолог Гарвардского университета Элтон Мэйо (1880 — 1949). Шесть работниц, собиравших электрореле, были помещены в отдельную комнату, оборудованную для варьирования освещенно-

сти, заработная плата им была установлена выше, чем всем остальным работницам. Этим сборщицам разрешалось более свободное, чем это было принято, общение во время работы, что способствовало установлению между ними более тесных отношений. Были введены бесплатные обеды, перерывы в работе, сокращалось общее время работы, что способствовало снижению утомления. Производительность труда сборщиц экспериментальной группы росла и обгоняла показатели работы сборщиц общего цеха. На этом этапе был обнаружен парадоксальный факт: достигнутая высокая производительность труда осталась неизменно высокой и после того, как все нововведения были отменены. Этот факт противоречил представлению о том, что внешние организационные и объектные влияния на работу действуют автоматически и являются главными детерминантами профессионального поведения. Проведенный опрос работниц позволил предположить, что на производительность труда работниц экспериментальной группы влияют отношения, сложившиеся между сборщицами, и особые отношения с руководителем (в частности, менее жесткий внешний контроль за работой).

Третий этап состоял в проведении массированного опроса работников по поводу их отношения к работе, было опрошено более 20 тыс. человек, работавших в этой компании. В результате стало ясно, что отношение работников к труду и связанная с этим производительность их труда зависели от самих работников, а также от отношений с руководством и в рабочей группе.

Четвертый этап исследований был направлен на то, чтобы выявить влияние коллег по работе на производительность труда. Исследования проводились на участке производства банковской сигнализации, где труд оплачивался сдельно. Исходная гипотеза заключалась в том, что работающие быстрее других будут стимулировать производительность труда остальных. Гипотеза не подтвердилась, ибо на деле более быстрые работники сдерживали темп работы, чтобы не выходить за рамки нормативов, установленных группой. Таким образом, был зафиксирован известный и ранее факт сознательного сдерживания производительности труда в целях предотвращения снижения расценок (кстати, этот факт стимулировал Ф. Тейлора к изучению труда и установлению научно обоснованных норм выработки).

В результате хоторнских экспериментов, опубликованных в работах Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера в 30-е гг. XX в., сложилось новое направление в менеджменте, ориентированное на изучение и рационализацию человеческих отношений работников производства, исследование их трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, связи мотивации и производительности труда. Работающий человек стал рассматриваться не просто как исполнитель рационализированных приемов работы (как это предполагал Ф. Тейлор), а как личность, субъект труда, поведение которого опреде-

ляется сознанием, мотивами. Данные личностные и социально-психологические детерминанты профессионального поведения оказались предметом исследования наряду с влиянием факторов внешней среды и состоянием функций организма работников. Новый взгляд на работника и его трудовую деятельность, формы организации труда (не только индивидуальной работы, поточно-конвейерной, как это было на заводах Генри Форда, но и совместных групповых форм) привел к выделению гуманистического подхода в научном менеджменте школы «человеческих отношений». И соответственно сложилось новое социально-психологическое направление в индустриальной психологии, которое не отменяло целиком прежних достижений научного менеджмента, а существенно дополняло их.

Был установлен так называемый хоторнский эффект, состоявший в том, что особые условия эксперимента формировали у работниц эксклюзивную мотивацию, повышающую результативность их труда, но исследователи относили этот рост производительности труда к узкой группе интересовавших их факторов. В этих исследованиях проявилось расхождение теоретической модели изучаемой реальности и ее более сложной действительной природы. Кроме этого, было бы ошибкой считать, что выявленные новые (социально-психологические) факторы по своему влиянию во всех видах труда оказываются определяющими, более мощными, ведущими. В некоторых пособиях по менеджменту и в работах социальных психологов отмечается, что сборщицы реле продолжали продуктивно работать даже в условиях, когда уровень освещенности был снижен до уровня лунного света. Этот эффект возможен, если трудовые операции выполнялись в повторяющихся условиях, не требовали напряженного зрительного контроля и поэтому были высокоавтоматизированными. Указанное обстоятельство важно иметь в виду для определения границ полученных обобщений о преимущественном влиянии на производительность труда социально-психологических факторов при исчезающе низком значении условий освещения.

Гуманистическое направление менеджмента было объектом интереса представителей гуманистической психологии США, развивавшейся в 50-е гг. XX в. (Курт Левин, Абрахам Маслоу, Дуглас Мак-Грэгор, Крис Аржирис, Ренсис Лайкерт, Фриц Герцберг, Виктор Врум, Дэвид Мак-Клелланд и др.).

Системный подход в менеджменте

В 50-е гг. XX в., когда после окончания Второй мировой войны гонка вооружений была в самом разгаре, интенсивно развивались практика и методология проектирования сложных технических

систем, прежде всего военного назначения, но также и технических средств автоматизации в области гражданского производства. Это было время интенсивного развития кибернетики, вычислительной техники, развития теории систем. Представление о сложных объектах системной природы, научные работы в области теории систем сложились в начале XX в. По общему признанию одной из первых работ в этой области была «тектология, или всеобщая организационная наука» (1913) российского ученого Александра Александровича Богданова (Малиновского) (1873—1928).

В США идеи в области теории систем разрабатывал философ Людвиг фон Берталанфи (1901—1972), работавший в 20—40-е гг. в Австрии (Венский университет), а затем в Канаде и США. Его работы имели отношение к *теории открытых систем*, развитой на материале биологии.

Система — это единство элементов, определенным образом связанных между собой, функционирующих как целое благодаря процессам обмена с внешней средой. Системы могут быть закрытыми в случае постоянства внешней среды, в их изучении можно пренебречь взаимоотношениями со средой, сведя их к неким константам. Примером закрытой системы являются механические часы. Открытые системы более сложные, ибо они взаимодействуют с изменчивой средой, развиваясь и сохраняя при этом свою целостность. Живые организмы как открытые системы существуют в меняющейся среде благодаря самоорганизации, процессам дифференциации, ориентации на реализацию определенных целей, благодаря постоянным процессам обмена информацией и другими ресурсами с внешней средой.

Идеи теории систем наряду с технической кибернетикой Н. Винера (который, кстати, в отличие от Берталанфи признал влияние на свое творчество идей богдановской тектологии) получили широкое распространение в менеджменте.

Производственная организация в качестве открытой системы предстала как состоящая из частей (подсистем) в некоей объемлющей меняющейся среде. Сохранение организации возможно лишь в процессе ее развития при обеспечении оптимального обмена со средой (ресурсы, энергия получаются извне в обмен на продукт организации). Системная методология и ее применение к изучению организаций, их проектированию и оптимизации работы потребовали новых методов анализа организации в целом и деятельности отдельных ее звеньев, вплоть до трудовой деятельности отдельных работников. В русле системного подхода стали разрабатываться количественные методы исследования: исследование операций, теория информации, математическое моделирование деятельности работника, теория алгоритмов, экспериментальная когнитивная психология. Использование теории систем в проектировании сложных технических объектов привело к вычленению меж-

дисциплинарной науки «человеческих факторов в проектировании социотехнических систем», которая в англоязычных странах получила название «инженерная психология» или «эргономика».

С 1949 г. действует Международное сообщество эргономистов, которое с 1961 г. называется Международной эргономической ассоциацией. К 1996 г. эта организация включала участников из 45 стран мира (Мунипов В. М., Зинченко В. П., 2001, с. 112).

Представление о фирме, предприятии, производственной организации как открытой системе (Л. Бергаланфи, Н. Винер, К. Боулдинг, П. Риветт, У. Черчмен и др.) составило основу для последующих направлений исследований в области научного менеджмента.

Ситуационный (или релятивистский) подход в научном менеджменте

В первой половине XX в. в рамках классического научного менеджмента делались попытки найти универсальные правила эффективного управления любыми организациями. Но по мере накопления знаний о разновидностях производственных организаций (в зависимости от производимого продукта, используемых технологий, размеров организации, характера взаимосвязей с внешней средой и пр.) сложилось представление о том, что следование общим правилам менеджмента может привести не только к успеху, но и к потерям. Например, опыт управления по целям, успешно зарекомендовавший себя в системе образовательных учреждений, в производственных организациях может быть неэффективным. Способ поточно-конвейерной организации труда, эффективный при производстве массовой продукции, может оказаться негибким и потому неоптимальным при производстве продукции малыми сериями.

Важным принципом стал учет многообразия конкретных условий жизни данной организации, стадии ее развития, другими словами, *принцип ситуативности*. Эффективный метод управления может быть найден только при учете всех существенных параметров данной организации. Этот принцип подчеркивает уникальность управленческих ситуаций, которая, однако, не должна приводить к полному отрицанию научных обобщений, принципиальному эмпиризму и эклектизму в области менеджмента. Важную роль играют установление границ исследуемой реальности и выделение среди огромного многообразия переменных наиболее существенных факторов. Единичные исследования, которые при этом вычлняются, — это *управленческие ситуации* (например, ситуация конфликта, связанного с несправедливым способом оплаты труда).

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

Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации

Американский футуролог Элвин Тоффлер в книге «Третья волна» (1980) в истории цивилизации выделил три революционные эпохи по принципу преобразования социально-экономических изменений вслед за освоением новых технологий (Классики менеджмента..., с. 786). Первая мировая технологическая революция, по его мнению, была связана с освоением земледелия (на основе технологий производства бронзы, а затем железоделательного промысла). Это произошло примерно 10 тысячелетий тому назад. Вторая промышленная революция началась в XVII в., и сегодня мы живем в обществе, где ее «энергия», по Тоффлеру, постепенно ослабевает. Общество конца XX — начала XXI в. называют постиндустриальным. В 80-е гг. XX в. стала набирать силу «третья волна» технологической революции — использование информационных технологий. Компьютеры, телекоммуникации, электронные информационные базы данных и информационные сети сегодня преобразуют широкий круг профессий. Ускоряются процессы дифференциации и интеграции в области труда. Все это приводит к росту неопределенности в обществе, стиранию границ профессиональных ролей, необходимости постоянного дообучения, переобучения, усилению проявлений страха, тревожности больших групп людей, оказавшихся неготовыми к таким динамичным изменениям. Ученые (Эрик Трист, Уильям Старбук, Питер Сенж, Реймонд Майлз, Чарльз Сноу и др.), исследовавшие типы организаций в их взаимосвязях с внешней средой, пришли к выводу, что выживаемость организаций в высокоизменчивой (турбулентной) среде становится возможной лишь благодаря высокому профессионализму и гибкости персонала. Сохранятся и останутся конкурентоспособными лишь самоорганизующиеся, постоянно обучающиеся организации (Классики менеджмента..., 2001).

В последние годы особый интерес вызывают исследования, посвященные познавательным процессам людей, их мышлению, рефлексии, интуиции. Так, американский психолог Питер Сенж уделяет серьезное внимание исследованиям и развитию *системного мышления*. При чем речь идет в первую очередь о менеджерах высшего уровня (топ-менеджерах), так как именно они становятся ключевыми фигурами успешного развития предприятий. В этой связи понятно бурное развитие *психологии управления*, или психологии труда менеджеров (руководителей, администраторов, начальников).

Справедливости ради следует отметить, что труд администратора, управленца был в центре внимания психологов и в 20-е гг. XX в., когда ведущее место в научном менеджменте занимали идеи тейлоризма. В рамках современной психологии управления

исследуются также общие вопросы, например проектирование и оптимизация выполнения управленческих функций в организации, при этом речь идет не только о деятельности конкретных менеджеров, но и об организационно-структурном обеспечении этих функций. Если иметь в виду задачи такого рода, то психология управления оказывается, на наш взгляд, тождественной организационной психологии, различия между этими названиями становятся чисто внешними, вкусовыми.

Направления зарубежной прикладной психологии, обслуживающие теорию и практику менеджмента

Итак, в начале XX в. в США для обозначения научно-практических дисциплин, применяющих психологию в области хозяйственной жизни, использовались термины «индустриальная (хозяйственная) психотехника» (Мюнстерберг Г., 1924, 1996), «индустриальная психология». Для обозначения комплексного подхода к изучению, рационализации и проектированию работ применялся термин «человеческие факторы в проектировании работы», «наука о работе» — «*Sciens of work*» (Viteles M., 1934). В настоящее время в США приняты термины «инженерная психология», «индустриальная психология» и «организационная психология».

В странах Западной Европы в первой половине XX в. широкое распространение получил термин «индустриальная (хозяйственная) психотехника». В Германии выделилась также комплексная научная дисциплина о работающем человеке и его деятельности — «трудоведение» (*arbeitwissenschaft*) (Lipmann O., 1932), в Бельгии аналогичное направление сложилось в начале 20-х гг. и было названо «*ergologie*». В Великобритании это направление именовалось «*human factors*» — «человеческие факторы», переименованное с 1949 г. в «*ergonomics*».

В рамках индустриальной психотехники немецкий ученый Фриц Гизе в 1927 г. выделил в качестве отдельных направлений психотехнику субъекта и психотехнику объекта. Психотехника субъекта объединяла практические задачи, в которых на первый план выступал человек как субъект труда. Это направление должно было опираться на теоретические концепции, объясняющие индивидуально-психологические различия людей, природу их сознания и возможности влияния на сознание и поведение человека, пути развития психики и методы воздействия, обучения. Психотехника объекта включала в себя практические задачи учета психики людей в проектировании производственной среды, рабочих мест, оборудования, инструментов и самой работы таким образом, чтобы обеспечить высокопроизводительный, безопасный, здоровый и качественный труд работника. Теоретической

основой здесь должна была стать концепция психологии субъекта труда и его деятельности, но субъект понимался как типичный, обобщенный работник, обладающий необходимыми качествами. Это направление Гизе связывал с психологией труда (*arbeitspsychologie*). Таким образом, в Германии 20—30-х гг. «психология труда» обозначала одно из направлений хозяйственной психологии (психотехники).

В современной Германии и других странах Западной Европы термин «психология труда (работы)» широко используется. Это название сегодня фиксирует направление, проблемы исследований, в центре внимания которых оказываются личность работника и его деятельность. Данный круг проблем требует опоры на теории психологии личности, деятельности, психологии развития и не исчерпывается социально-психологическим исследованием групповых форм, теоретическими моделями организации в целом. В настоящее время активно действует Европейская ассоциация «Психологии труда и организаций» (*European Association of Work and Organizational Psychology — EAWOP*). В 1999 г. в Хельсинки состоялся IX Международный конгресс этой ассоциации.

Термин «организационная психология» стал активно использоваться в 80-е гг. XX в., чтобы обозначить совокупность тех проблем организаций, для решения которых полезно научно-психологическое знание. Организационная психология охватывает три уровня проблем:

1) личность и поведение отдельных работников организации (традиционный объект психологии труда);

2) проблемы группового труда (традиционная тематика прикладной социальной психологии);

3) проблемы организации в целом (ее проектирование, развитие, диагностика состояния и способы оптимизации функционирования).

Для обозначения проблем, касающихся работы отдельных работников или групповых видов труда, в США используется также термин «организационное поведение». На русский язык переведены основательные учебные пособия для студентов экономических вузов с таким названием (например, Лютенс Ф., 1999).

Современный менеджмент уже неотделим от прикладной психологии. Психологические знания используются для объяснения экономических явлений, в прогнозировании важных для бизнеса событий, при проектировании форм организации труда и эффективных способов управления трудом и производством. Необходимо отметить, что появление новых концепций научного менеджмента не приводило к полной отмене достижений предыдущих этапов развития. Обозначенные ранее проблемы, требовавшие привлечения психологов, остаются актуальными и по сей день. Другое дело, каковы теоретические подходы к их изучению, мето-

ды исследования, какие акценты ставят ученые, изучая и оптимизируя частный фрагмент труда, производственной организации.

1.3. Психология труда в России второй половины XX—начала XXI в.

Начиная с 1960-х гг. в университетах России возобновилась подготовка кадров психологов труда. Получили развитие практически все направления и проблемы, сложившиеся в 1920—1930-е гг. в рамках индустриальной психотехники и рефлексологии труда.

Психология труда, инженерная психология и эргономика. В условиях послевоенной гонки вооружений отечественная оборонная промышленность создавала не менее сложные, чем на Западе, образцы военной техники для авиации, военно-морского флота, артиллерии, ракетных войск, связи. Проектирование и эксплуатация военной техники в эти годы были уже невозможны без учета человеческого фактора. В 1959 г. организованы лаборатории инженерной психологии в Ленинградском (Б. Ф. Ломов, А. А. Крылов и др.) и Московском (В. П. Зинченко) университетах. До 70 % выпускников факультетов психологии в 1970-е гг. направлялось для работы на предприятиях военно-промышленного комплекса. Инженерная психология и эргономика преподавались во всех технических вузах. В настоящее время по мере преодоления экономического кризиса 1990-х гг., связанного с переходом на рыночную экономику, инженерная психология и эргономика возрождаются, ибо отечественные предприятия не смогут конкурировать на международных рынках с продукцией, не соответствующей международным эргономическим требованиям.

Основные проблемы инженерной психологии и эргономики:

учет человеческого фактора в проектировании социотехнических систем, технических средств;

проблема надежности — безаварийности, качества и своевременности выполнения намеченных функций;

охрана здоровья работников, контроль и оптимизация функциональных состояний операторов;

отбор и эффективное обучение персонала.

Инженерная психология и проективная эргономика отличались в 1980-е гг. от психологии труда опорой на достижения зарубежной экспериментальной когнитивной психологии, широким использованием количественных методов, оценок в исследовании труда операторов, в моделировании операторской деятельности, а также применением аппарата теории систем, теории информации, теории алгоритмов, теории игр.

Названия дисциплин *инженерная психология и эргономика* отражали разные акценты данных научных направлений: в первом

случае подчеркивалась роль именно психологических знаний в проектировании и оценке технических систем, во втором — на первое место выступали идея комплексного, системного подхода, идея междисциплинарности в проектировании труда и его рационализации (Инженерная психология, 1964; 1977; Зинченко В. П., Мунипов В. М., 1979).

Общим с психологией труда в этих дисциплинах было использование концепций психологии человека — субъекта труда, положений дифференциальной психологии, учения о способностях и профпригодности, представлений о возможностях развития профессионально важных качеств, о динамике работоспособности, психологии трудовой деятельности, базовых методах и средствах ее изучения. Но в связи с тем, что объект изучения часто был засекречен, в публикациях по инженерной психологии вместо указания на конкретную должность, профессию работника употреблялся термин «человек-оператор». Эргономика, особенно в рамках ВНИИ технической эстетики и его многочисленных филиалов, имела дело не только с военными объектами, но и (даже в большей мере) с объектами гражданскими. При этом отличие от *психологии труда* состояло в одновременном совместном научном взаимодействии психологов с антропологами, физиологами, врачами-гигиенистами, дизайнерами.

С 1964 г. издается журнал «Техническая эстетика», в котором находят отражение эргономические исследования, с 1970 по 1990 г. опубликовано 39 выпусков Трудов ВНИИТЭ серии «Эргономика», с 1993 г. выходит журнал «Прикладная эргономика». В нашей стране был принят ряд государственных эргономических стандартов, предполагающих обязательный учет эргономических данных в проектировании техники, подготовлен прекрасно иллюстрированный учебник по эргономике как человекоориентированному проектированию труда и его средств (Мунипов В. М., Зинченко В. П., 2001; Пископелль А. А., Щедровицкий Л. П., 1996).

Психология труда, менеджмент, организационное поведение, психология управления, организационная психология. В современном менеджменте производственных организаций как области практики и научной отрасли организация понимается как систематизированное, сознательное объединение действий людей, преследующих достижение определенных целей. Организация может рассматриваться как *процесс* (объединения и совместного функционирования людей) и как некий *социальный институт* (фиксирующий структурную и функциональную целостность людей, идей, материалов, средств производства). О. С. Виханский и А. И. Наумов (2000) выделяют следующие разновидности управления в производственной организации: управление производством, маркетинг, управление финансами, управление персоналом, стратегический менеджмент (табл. 2).

Таблица 2. Области менеджмента в производственной организации, предполагающие использование психологических знаний и технологий

Области менеджмента	Задачи менеджмента, требующие участия психологов
Производственный менеджмент (управление производством предполагает также службу снабжения материалами и техническими средствами)	<p>Организационно-техническое проектирование новых работ (трудовых постов) и рационализация существующих.</p> <p>Аттестация трудовых постов, должностей.</p> <p>Нормирование труда и управление производительностью труда.</p> <p>Управление качеством продукта, товаров и услуг.</p> <p>Эргономические (инженерно-психологические) аспекты проектирования машин, предметов потребления</p>
Маркетинг (управление сбытом продукта)	<p>Исследование потребностей населения в производимом продукте.</p> <p>Создание рекламы (содействие повышению эффективности труда создателей рекламных продуктов).</p> <p>Оценка эффективности воздействия вариантов рекламных средств</p>
Управление персоналом	<p>Аттестация работающего персонала.</p> <p>Набор новых работников, расстановка кадров.</p> <p>Управление карьерой работников организации.</p> <p>Обучение, переобучение персонала в связи с нововведениями.</p> <p>Управление трудовой мотивацией (проектирование форм оплаты труда и других составляющих «социального пакета»).</p> <p>Управление производственными конфликтами.</p> <p>Управление профессиональным стрессом, оптимизация функциональных состояний работников.</p> <p>Профилактика профзаболеваний, аварий и травм работников.</p>

Традиционные проблемы индустриальной психологии начала XX в. остаются, таким образом, и сегодня актуальными во всех областях современного менеджмента, за исключением управления финансами, задач снабжения, бухгалтерского учета и стратегического менеджмента, к которым добавляются проблемы сравнительного кросскультурного менеджмента, международного менеджмента (связанного с макроэкономикой).

Отечественная и зарубежная психология труда охватывают в основном задачи производственного менеджмента (так как исследуют трудовую деятельность работников) и задачи по управлению персоналом. Таким образом, можно говорить об известном содер-

жательном тождестве проблем психологии труда (в отечественном и европейском вариантах) и американского «организационного поведения».

Представители последнего подчеркивают органическую связь профессиональной деятельности людей с требованиями, традициями, организационной культурой фирмы, предприятия, в которых люди работают. Такой подход отличается от исследований профессий в начале XX в., когда многие психотехники рассматривали профессии как формы, однажды возникшие, но застывшие, мало изменяющиеся и оторванные от конкретных организаций, где работали профессионалы. В известной мере это было оправдано относительно медленными темпами изменения мира профессий в индустриальном обществе. В настоящее время в странах, которые можно отнести к постиндустриальному обществу, ситуация коренным образом изменилась, и особенно для видов труда, связанных с наукоемкими информационными технологиями. Современные психологи труда не рассматривают профессии абстрактно, а соотносят особенности профессиональной деятельности с требованиями трудовых постов организаций — эргатических систем (Климов Е. А., 1998).

В последнее время в зарубежном и отечественном менеджменте появились особые обозначения для направления, специально вычлещающего задачи управления персоналом в организации. Люди, технологии, оборудование, сырье и помещения составляют совокупные ресурсы производственной организации. Управление персоналом в некоторых работах называется управлением человеческими ресурсами, однако, с нашей точки зрения, специфически нового содержания при этом не появляется, просто термины «персонал», «работники» переобозначаются выражением «человеческие ресурсы».

Управление персоналом как область менеджмента (Управление..., 1998) имеет правовые, экономические, социологические, психологические и медицинские аспекты. В качестве менеджеров по управлению персоналом в настоящее время работают люди с экономическим, социологическим, техническим, психологическим образованием. **Психология труда как отрасль психологической науки** (в отличие от юристов, экономистов и социологов, инженеров по охране труда и медиков) исследует человека как *субъекта* труда и все факторы, которые влияют на его профессиональную пригодность, компетентность, работоспособность, мотивацию и их воплощение в процессах и продуктах труда, а результаты психологических исследований (если они оказываются достаточно ценными) применяются в практике менеджмента.

Психология управления в узком смысле (психологическое изучение и оптимизация труда руководителей, менеджеров разного уровня) может рассматриваться как раздел психологии труда, пре-

тендующей на изучение любых видов труда, в том числе и менеджеров. Однако полного тождества здесь нет, так как в психологии управления исследуются управленческие функции безотносительно к конкретным людям, их выполняющим, принципы управления, структуры управления (Кабаченко Т. С., 2000; Психология менеджмента, 2000, и др.). В этом широком понимании, с нашей точки зрения, психология управления ближе к *организационной психологии*, исследующей все проявления психики людей, важные для функционирования организации (Занковский А. Н., 2000). Психология труда (работников организации) оказывается составной частью организационной психологии, в которой рассматриваются все организационные процессы, в том числе и не связанные напрямую с трудом: например, проявления организационной культуры, психологические проблемы имиджа организации в глазах широкой общественности, психология рекламы и пр.

Отличия психологии труда от организационной психологии. Бурное развитие организационной психологии (в нашей стране с 1990-х гг.) не означает, с нашей точки зрения, полного поглощения ею психологии труда. Психология труда может вполне сохранять и далее статус относительно самостоятельной психологической дисциплины, так как в ее состав входят такие направления, как *психологическое профессиоведение*, выходящее за рамки изучения и аттестации трудовых постов и должностей конкретной организации. Психология труда участвует в решении социальных проблем, связанных с профессиональным самоопределением представителей разных групп населения, где объектом ее изучения являются не только люди, работающие в конкретных организациях, но и безработные, бывшие военнослужащие, люди, вышедшие после отбывания уголовного наказания, старшеклассники. Психология труда исследует проблему развития человека как субъекта труда, и в этом контексте объектом ее изучения становятся дети, школьники, люди преклонного возраста, для которых также могут быть полезны психологические рекомендации по их трудовой деятельности. Наконец, психология труда разрабатывает проблемы, смежные с медициной и клинической психологией, а именно проблемы использования труда как лечебного средства в восстановлении трудоспособности, в социально-трудовой реабилитации и реадaptации больных и инвалидов. Таким образом, можно считать, что психология труда и организационная психология частично совпадают в том содержании, которое охватывает психологическое изучение субъектов труда в конкретных организациях в связи с особенностями этих организаций.

Психология труда и экономическая психология. Несмотря на то что проблематика экономической психологии была заявлена и разрабатывалась в нашей стране с начала 80-х гг. XX в. (прежде

всего под руководством Б. Ф. Ломова и А. И. Китова), реформирование общественно-экономического уклада в 90-е гг. кардинально изменило цели, принципы, ориентации данного направления прикладной психологии. Современная экономическая психология в России соответствует зарубежной экономической психологии и ориентирована на такие проблемы, как: психологическое изучение личности предпринимателей, исследование психологии деловой активности, деловых способностей; психология потребительского поведения, психология в изучении рынка сбыта товаров; психология рекламы; варианты отношения к деньгам и способы их использования населением; психология отношения населения к налогам; психологические исследования фондового рынка; отношение к риску и неопределенности со стороны инвесторов, психология в деятельности брокеров; формирование экономического мышления у молодежи и др. (Дейнека О. С., 1999). Экономическая психология имеет с психологией труда общие проблемы, связанные с психологией профессиональной деятельности предпринимателей, брокеров, рекламистов. Прочие же проблемы основываются на теориях и методах социологии и социальной психологии.

Основные проблемы современной психологии труда. В качестве ключевых проблем современной психологии труда можно выделить:

1) психологическое профессиоведение (принципы, методы психологического изучения отдельных профессий; классификация профессий);

2) развитие человека как субъекта труда (формирование трудоспособности, трудовое воспитание, функциональное развитие субъекта труда, психология в обучении и переобучении, оценка компетентности, психология профессионального развития личности, кризисы и конфликты);

3) дифференциальную психологию труда (проблемы прогнозирования и оценки профпригодности, формирование эффективного индивидуального стиля деятельности, психология профотбора, аттестации и карьерного консультирования);

4) психологию в проектировании, оценке и рационализации труда и его компонентов, управление качеством продукции;

5) психологию работоспособности человека, оптимизацию функциональных состояний (преодоление профессионального стресса, монотонии, адаптация и дезадаптация в труде и пр.);

6) психологию в профилактике травматизма и аварийности;

7) психологию трудовой мотивации;

8) психологию группового субъекта труда.

Общие теоретические подходы, технологии и методы решения этих проблем рассматриваются в психологии труда. В той мере, в какой указанные проблемы встречаются в отраслевых направле-

ниях психологии (юридической психологии, психологии спорта, психологии искусства, авиационной психологии, военной психологии, психологии торговли, транспорта и т.д.), психология труда оказывается в роли связующей дисциплины, науки, разрабатывающей общие теоретические подходы, методы исследования и практические технологии. В этом смысле психология труда разрабатывает фундаментальные основы психологической практики.

Вопросы и задания

1. Существовала ли в дореволюционной России психология труда как отрасль науки?

2. Какие задачи практики выдвигались дореволюционными инженерами и требовали научно-психологических знаний?

3. Какие задачи, связанные с психологическими знаниями, ставили дореволюционные врачи и физиологи?

4. Какого рода психологические знания требовались разрабатывать в области общего и профессионального образования дореволюционной России?

5. Что такое НОТ? Почему «нотовское движение» в нашей стране получило развитие в 20-е гг. XX в. и было свернуто в 30-е гг.?

6. Как назывались научные дисциплины, изучавшие человека в труде, в России 20-х гг. XX в.?

7. Кто был лидером советской индустриальной психотехники?

8. Когда было свернуто психотехническое движение в нашей стране и что послужило ближайшей причиной этого события?

9. В чем состояли положительные достижения отечественной индустриальной психотехники?

10. Когда в нашей стране возобновились исследования в области психологии труда?

11. Что объединяет и отличает психологию труда, инженерную психологию и эргономику?

12. Что объединяет и отличает такие дисциплины, как *психология труда, менеджмент, организационное поведение, организационная психология, психология управления, экономическая психология*?

13. Каковы основные проблемы современной отечественной психологии труда?

14. Назовите основные школы научного менеджмента и их представителей.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ

2.1. Вводные понятия

Психологическое профессиоведение (психология профессий) — направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации.

В психологии труда и психологическом профессиоведении используются следующие термины:

«труд» (work) — общественно-необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов;

«задача», «задание» (task) — единица труда, которая предполагает выполнение трудовых действий;

«трудовой пост», «должность» в организации (position); трудовых постов в организации столько, сколько в ней работает людей, если все должности заняты; должность может быть и вакантной;

«работа» (job) или обязанности работника, вид конкретной трудовой деятельности объединяет группы сходных постов, должностей. Виды работ могут быть групповыми или индивидуальными (субъект труда — один человек или команда, группа);

«профессия» — область общественного разделения труда, в которой создаются определенные продукты, имеющие потребительную стоимость; сам процесс трудовой деятельности, его своеобразие; требуемая профессиональная квалификация и уровень компетентности работников; осознание человеком своей принадлежности к профессиональному сообществу (профессиональная идентичность). Используются и другие термины, например «специальность» (как разновидность профессиональной образовательной программы в учебном заведении). В англоязычных странах применяются такие термины: «occupation» — профессия, занятие, как группа сходных видов работ в разных учреждениях; «vocation» — профессия — главное дело жизни, призвание; «career» — карьера, понимаемая как последовательность постов, работ, профессий, которые человек занимает в течение жизни, характеристика общей схемы трудовой жизни;

«профессиональная роль» (role) — специфические обязанности работника, его типичные функции, а также воспринимаемые обязанности человека в организации (со стороны самого работника и других людей).

Изучение профессий может проводиться как исследование конкретных видов профессиональной деятельности либо с точки зрения профессионального развития, карьеры (см. гл. 4 и 7). Рассмотрим далее проблемы психологического изучения конкретных видов профессионального труда. Решение любой практической задачи в области психологии труда основывается на понимании особенностей конкретной профессиональной ситуации, содержания выполняемой человеком трудовой деятельности.

2.2. Профессиографирование и профессиограммы

Процесс изучения отдельной профессии традиционно называется профессиографированием. Название неточное, так как проблема состоит не только в *описании* профессионального поведения или его результатов, но и в *анализе* своеобразия психики человека — субъекта труда. Итоговое описание профессии называется термином «профессиограмма». Профессии изучают не только психологи, но и экономисты, географы, социологи, врачи-гигиенисты, менеджеры (например, в области менеджмента организации существует задача аттестации трудовых постов или должностей).

В качестве примера описания профессии можно привести описание должности *менеджера по персоналу* в производственной организации (приложение 1). Такие описания называются *квалификационными характеристиками*, они разрабатываются и утверждаются Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой новой профессии (Квалификационный справочник..., 2001, с. 59—60).

В настоящее время психолог, работающий на предприятии в США, может быть специалистом по анализу должностей, или *профессиографическим аналитиком*. Что входит в его обязанности? Он собирает, анализирует и подготавливает информацию по профессиям для управленческих служб предприятия. Он может собирать информацию о должностях (трудовых постах) на предприятии, о численном, возрастном составе работников, сведения о технологических производственных процессах, формах организации труда. Этот специалист наблюдает за работой персонала, составляет психологические характеристики используемых видов труда, беседует с работниками. Оформляет собранные материалы для оптимизации работы по подбору и расстановке кадров, перспектив профессионального продвижения работников разных ка-

тегорий. Он может специализироваться по вопросам классификации видов работ, профессиональных занятий, и в этом случае может именоваться *специалистом по классификации должностей* (Джуэлл Л., 2001, с. 516).

В обзоре американских исследований по психологии профессий Ю. В. Укке (1972) выделяет следующие проблемы психологического анализа профессии:

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

Какая бы цель ни стояла перед психологом труда (научная или практическая), программа ее реализации включает как обязательный начальный этап работы сбор сведений о конкретных видах труда профессионалов, с которыми психологу предстоит иметь дело.

Независимо от цели исследования всякая профессиограмма в самом общем виде должна содержать, как минимум, следующую информацию:

- название работы (и синонимы);
- указания отрасли хозяйства, где встречается данная профессия;
- краткое описание работы в целом (резюме), включающее четыре пункта:

Что делает работник? (Какие результаты должен получить? С помощью каких действий? Каковы требования к продукту или результату его действий и процессу их осуществления?)

Как выполняется работа? (Какие технологии и орудия труда используются? В каких условиях протекает работа?)

Почему делает? (Как связана данная работа с другими видами работ, с другими продуктами? В чем назначение, смысл, миссия работника?)

Какие требования предъявляет работа к субъекту труда?

Эти четыре пункта составляют общую формулу анализа профес- сий, используемую психологами США (Укке Ю. В., 1972, с. 172).

Принципы профессиографирования

Отечественная школа психологии профессий имеет основатель- ный опыт разработки проблемы психологии профессий. Извест- ный российский ученый, психолог труда, авиационный психолог К. К. Платонов (1906—1984) считал, что принципиально важное значение для профессиографирования имеют следующие прин- ципы (Платонов К. К., 1971):

принцип целенаправленности: психологическое изучение профес- сии должно проводиться не само по себе, а для решения исследо- вательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы;

принцип личностного подхода: следует учитывать возможные ва- риации индивидуального стиля деятельности и возможности ком- пенсации одних индивидуально-личностных свойств другими. Подчеркивалась условность, относительность психогаммы успеш- ного профессионала как модели желательного набора ПВК; идея возможного существования нескольких одинаково успешных ти- пов профессионалов, обладающих разными индивидуально-лич- ностными качествами, отмечалась в 1920-е гг. и С. М. Василейс- ким (1927). К этому можно добавить идею о возможной изменчи- вости индивидуальных способов работы с возрастом, а также по мере накопления профессионального опыта, т. е. с учетом про- фессионального развития личности субъекта труда;

принцип допусков: в случае профотбора необходимо указывать не только набор ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении;

принцип надежности: нельзя ограничиваться только благопри- ятными условиями труда, важно выявить, описать и учесть также редкие, экстремальные ситуации. Это особенно важно при изуче- нии опасных профессий;

принцип дифференциации и типизации: следует учитывать внут- рипрофессиональные различия, а также объединять в группы сход- ные по каким-либо параметрам профессии;

принцип перспективности и реальности: рекомендуется учиты- вать тенденции развития профессии, рассматривать профессии в культурно-исторической перспективе.

К этим принципам можно было бы добавить еще несколько:

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

принцип системной детерминации: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой трудится субъект труда;

принцип конкретности: для анализа профессии недостаточно перечисления задач, выполняемых работником, важно выяснить также степень значимости этих задач, частоту их встречаемости, распределение во времени, последовательность; эти характеристики могут быть установлены лишь при изучении конкретных трудовых постов в организациях (эргатических системах) и постепенном обобщении частных видов труда в группы по специальностям и профессиям (Климов Е. А., 1998, с. 64—74);

принцип целостности (неаддитивности): профессиональная деятельность человека не должна рассматриваться лишь как механическая сумма элементарных действий, операций, а его психика — как сумма относительно самостоятельных психических функций (Геллерштейн С. Г., 1931);

принцип деятельностного опосредования: своеобразие предметного и функционального содержания трудовой деятельности определяет специфику содержания сознания, опыта субъекта труда, профессиональные особенности его психических процессов.

Уровни психологического профессиографирования

Профессия является сложным системным объектом. Реализации принципов системного анализа в психологии профессий посвящены работы многих отечественных исследователей (Галкина О. И. и др., 1972; Зараковский Г. М., 1966; Зеер Э. Ф., 2000; 2003; Иванова Е. М., 1992, 2003; Пушкин В. Н., 1965; Суходольский Г. В., 1988; Шадриков В. Д., 1979 и др.).

Рассматривая профессиональную деятельность в русле системного подхода, В. Д. Шадриков (1979) выделил семь уровней возможного анализа профессий:

генетический подход. Рассмотрение профессии в ее возникновении и развитии; исследование становления функциональной системы деятельности в ходе профессионализации личности;

личностно-мотивационный анализ деятельности. Выявление и изучение потребностей и мотивов личности, которые могут быть реализованы в данной профессии;

компонентно-целевой анализ. Исследование компонентного состава задач в деятельности; исследование действий как процессов; исследование результатов действий, нормативных образцов, рекордов и ошибок;

информационный анализ. Согласно общей схеме Б. Ф. Ломова (1984) исследуется модальность и алфавит сигналов, несущих информацию в труде; измеряется объем информации; исследуются особенности процессов восприятия и переработки информации;

структурно-функциональный анализ. Устанавливается структура деятельности, т. е. ее связи между компонентами; значимость и «вес» этих компонентов и связей; организация деятельности во времени; сложность компонентов-задач и трудность или легкость их усвоения; требования деятельности к способностям, качествам субъекта для успешного выполнения каждого ее компонента;

индивидуально-психологический анализ. Исследование индивидуальных стилей деятельности, способностей и компетенций;

психофизиологический анализ. Исследование функциональных состояний, типичных для трудовой деятельности, активационных ресурсов работников в их динамике;

Выбор уровней исследования определяется ориентацией психолога на поставленные задачи.

2.3. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала

Психологам важно изучить и понять особенности требований конкретной профессии к психическим качествам работника. Но личность, индивидуальность человека характеризуется множеством признаков, качеств. Как выделить из всего этого возможного многообразия те качества, признаки, которые важны для успешного выполнения работником профессиональных задач в данном виде труда? Этого рода качества принято называть профессионально важными качествами (ПВК). Описание упорядоченной совокупности ПВК называется психограммой профессионала.

Термин «психограмма» был предложен немецким психологом Вильямом Штерном (1871—1938) в его книге «Дифференциальная психология в ее методических основах» (1911, 1921), широко известной в 1920-е гг. На русском языке эта книга была опубликована в 1998 г. Штерн выделял четыре направления в дифференциальной психологии:

1) учение о вариации признаков (например, о вариации объема кратковременной памяти);

2) учение о корреляции признаков (примером может служить поиск связи между математическими и музыкальными способностями);

3) психография (исследование и описание психических качеств отдельной личности);

4) сравнительная психография (сопоставление разных людей по некоторому набору психических признаков).

Результатом психографирования, по Штерну, и должна была стать психограмма личности. Психограмма могла быть полной или частичной. В первом случае — психологическое изучение составлялось по обширной программе — полной психографической схе-

ме. Во втором случае, при составлении частичной психограммы, программа обследования личности касалась лишь важных для обсуждаемой проблемы сторон. Штерн выделял, кроме того, срезовые и продольные психограммы. Срезовая психограмма составлялась при разовом обследовании личности, продольная — при сопоставлении результатов психологического обследования личности несколько раз во времени. Только продольные психограммы, считал Штерн, могли дать психологу сведения о тенденциях развития личности, т.е. позволяли понять личность, устойчивые и случайные ее проявления.

В индустриальной психотехнике начала XX в. речь шла о психограмме как совокупности *профессионально-важных качеств* личности профессионала. При этом составлялась некоторая модель наиболее важных, задействованных в изучаемой работе психических функций обобщенного субъекта труда — успешного профессионала. Такого рода модель служила основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию (считалось, что успешная работа определяется в первую очередь наличием психических функций, способностей определенного уровня и качества). Контекст практической задачи (профотбор, или карьерное консультирование) задавал рамки требований к ПВК. В данном случае речь шла о выявлении устойчивых, плохо поддающихся тренировке свойств личности (способностей), которые весьма существенны для достижения профессионального успеха.

Отечественный психотехник С. Г. Геллерштейн выделил еще два вида ПВК (или характеристик психических функций), которые могли быть целью при составлении психограммы профессионала. Так, при исследовании профессиональной работоспособности, утомления, в целях диагностики степени снижения психических функций под влиянием проделанной работы следовало выявить ПВК как наиболее изменчивые, временно нарушаемые в данной профессии под влиянием утомления психические функции. Именно эти функции и их свойства следовало измерять для суждения о степени профессионального утомления.

Третья задача, требовавшая составления психограммы профессионала, — это задача профессионального обучения и тренировки таких психических функций, ПВК, которые обеспечивают успешную работу и могут стать предметом развития, упражнения (Геллерштейн С. Г., 1931).

С. Г. Геллерштейн (1926) в качестве образцов приводил психограммы, составленные в 20-е гг. для профотбора летчика и вагоновожатого. *Психограмма успешного летчика* (составленная итальянским психологом Джемелли) включала следующий перечень ПВК: способность быстрой ориентировки в окружающих явлениях; сосредото-

точное внимание при широком его объеме; быстрота и точность запоминания; слабая раздражительность (устойчивость эмоциональной сферы); сопротивляемость влиянию перемены высоты.

Психограмма успешного вагонновожатого (составленная берлинским психологом К. Траммом) включала: внимание; способность быстро принимать решения; присутствие духа; хорошее зрение, слух, глазомер; хорошую память; различение скорости движения; суставное чувство; технические способности; сопротивление усталости. Геллерштейн отмечал неполноту и неточность характеристик профессионала и необходимость совершенствования методов психологического анализа профессий.

2.4. Методы психологического анализа профессий

В современной психологии труда профессия рассматривается как многопризнаковое образование, содержание деятельности субъекта труда, его функциональная структура детерминированы заданным предметом и продуктом труда, культурно-исторически сложившимися орудиями, нормами, регламентирующими формы взаимодействия людей в труде, ответственность, производственной (витальной, социальной, информационной) средой (Климов Е.А., 1998).

В зависимости от практической задачи может потребоваться системное исследование профессии, когда максимально полно изучаются все возможные влияния на работника, либо изучение касается частных вопросов, выделяемых под углом зрения изучаемой проблемы. Уровень исследования может касаться личностной регуляции работников, их трудового поведения или психофизиологических процессов, реализующих трудовые действия и операции.

В психологическом профессиоведении накоплено много методов и методик, технологий изучения профессий. К ним относятся следующие из них: опросные методы; метод экспертных оценок; трудовой метод; метод анализа технической документации; наблюдение; «фотография» рабочего дня; пооперационное (алгоритмическое, операционно-структурное) описание трудовой деятельности; метод коллективной дискуссии; метод составления индивидуальной характеристики; метод анализа ошибок и рекордов в труде; экспериментальный метод; характерологический метод; метод критических инцидентов; метод анализа биографий и автобиографий; психосемантические методы. Рассмотрим основные из них.

Беседа. Уникальность метода опроса состоит в том, что он позволяет проникнуть во внутренний мир профессионала, получить сведения о профессиональном опыте, эмоциональных предпочтениях, трудностях самовосприятия. К опросным методам от-

носится в первую очередь метод беседы. Этот метод используется на начальных этапах профессиографирования для получения предварительных сведений о профессии. Кроме того, беседа незаменима при изучении мнений, оценок, опыта профессионалов. Психологу важно представиться, объяснить цели своего исследования, договориться о времени и месте беседы, удобном для работника, так как в рабочее время не всегда можно беседовать без ущерба для дела. Беседа — относительно свободная форма опроса, получения сведений о внутренней картине профессии, о переживаниях, эмоциях, сопровождающих труд, о субъективных трудностях и положительных моментах работы. Но все же беседа должна проводиться по заранее составленной программе и ее результаты должны быть зафиксированы в протоколе (по свежим следам) или, если респондент не возражает, с помощью аудиозаписи.

Опросный лист О. Липмана. Опросные методы в психологии профессий широко применялись еще в начале XX в. Так Отто Липман, руководитель Института прикладной психологии в Берлине, составил опросный лист для психофизиологической характеристики профессий (Липман О., 1923). Очевидно, что данный опросник построен на основе идей функциональной психологии. Он был несколько модифицирован И. Н. Шпильрейном, возглавлявшим в этот период Психотехническую лабораторию Центрального института труда ВЦСПС. В приложении 2 представлен вариант заполнения этого опросника при исследовании профессии военного летчика начала 1920-х гг. Работа респондентов, заполняющих опросный лист, по сути, являлась экспертной оценкой. Предметом экспертизы выступали профессионально важные качества работника обследуемого вида труда.

Обсуждаемый опросник может быть дополнен пунктами, которые более подробно представляют деятельность менеджера или современных специалистов, использующих информационные технологии. Но даже и в классическом варианте опросник О. Липмана позволяет выявлять внутрипрофессиональные различия для сложных видов труда. Так, в работе Б. А. Ясько (2004), посвященной психологии профессионального развития личности врачей разных профилей, с помощью данного опросника были установлены особенности требований к врачам-клиницистам (хирургам, анестезиологам-реаниматологам, терапевтам, педиатрам и стоматологам). При этом опросник предлагался группам опытных специалистов (состав групп от 17 до 40 человек). Устанавливались средние оценки по каждой группе врачей и их вариативность. Далее определялась статистическая значимость полученных различий в оценках. В частности, были установлены следующие особенности: для группы врачей, осуществлявших тонкие манипулятивные воздействия на пациента (хирургов, анестезиологов-реаниматологов и стоматологов), характерны высокие требования к

зрительным функциям, психомоторике, высокой работоспособности, но при этом относительно низкие требования к коммуникативным, речевым способностям. Для терапевтов и педиатров, напротив, самыми высокими (в группе обследованных врачей) оказались требования к коммуникативным и речевым качествам при относительно менее выраженных требованиях к психомоторике. Полученные в опросе экспертов оценки вполне согласуются с различиями в задачах, выполняемых врачами разных специализаций. Могут быть использованы более дробные оценочные шкалы (например, пятибалльные).

Метод экспертных оценок. М. А. Дмитриева предлагает упростить процедуру оценки ПВК экспертами: составляют ряд ПВК (из 30 пунктов), на карточках пишут названия ПВК. Экспертам предлагают упорядочить ПВК по степени важности для данной профессии. Затем подсчитывают средние ранги значимости каждого ПВК по группе экспертов и получают, таким образом, итоговую информацию (Дмитриева М. А., 2001, с. 24—27). При использовании экспертной оценки важно подобрать группу компетентных экспертов-профессионалов, специально их подготовить к экспертной процедуре. Такого рода экспертная оценка была применена психологической службой Ростовэнерго в целях рационализации подбора и расстановки кадров в системе (Шошин П. Б., 1987, с. 6).

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

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

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

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

Психологи уже в 20-е гг. XX в. пришли к пониманию необходимости судить о требованиях профессии к субъекту труда не только на основе его самоанализа, самооценок (хотя эта информация не должна отбрасываться, она чрезвычайно полезна), но и косвенным путем, через психологическую интерпретацию выполняемых работником профессиональных задач и действий. Именно эта логика требует выявления и описания процесса деятельности, т.е. того, что, как и в каком временном режиме делает работник.

Данный подход реализован, в частности, в «Опроснике позиционного анализа» (Position Analysis Questionnaire — PAQ), построенном в 1960-е гг. американским психологом Е. Мак-Кормиком (1969). Опросник включает 187 пунктов, разбитых на шесть групп признаков труда: 1) действия по вводу информации; 2) процессы переработки информации; 3) виды действий и используемых орудий, мыслительные процессы; 4) виды межличностных контактов в труде; 5) производственная среда; 6) прочие аспекты (график работы, оплата труда, обязанности и пр.). Более подробно структура опросника PAQ представлена в приложении 9. При ответе на каждый вопрос учитываются пять критериев (степень использования, количество времени, важность для работы, вероятность происшествий, применимость). Исследования показали высокий (до 0,79) коэффициент надежности метода PAQ. Этот метод применяется для анализа видов работ с целью использования полученной информации при подборе кадров и обучении персонала (цит. по: Друди Г., Парамор Б. и др., 1991).

Метод анализа технической документации. Речь идет об использовании специальной технической литературы как источника информации о профессиональных задачах, о применяемых материалах, технологиях, орудиях труда, о нормативных требованиях к результату труда (продукт, услуга, процесс), о видах ответственности. В специальных документах психолог может найти особые

обозначения, профессиональные термины, знание которых поможет установить контакт с респондентами, минимизировать количество вопросов к ним. К технической документации, полезной в профессиографировании, относятся технологические карты, технические характеристики оборудования, инструкции по технике безопасности, сведения о составе работников по полу, возрасту, квалификации, информация о показателях производительности труда, об авариях, травмах, заболеваемости, количестве брака, материалы, посвященные профессиональному обучению.

Наблюдение. С помощью визуального наблюдения на рабочем месте можно получить сведения об обстановке, условиях работы, используемом оборудовании, о процессах и продуктах труда, применяемых технологиях. Наблюдение может служить методом для проверки гипотез (например, о том, как часто работник обращается к отдельным зонам рабочего места, как часто использует в работе то или иное оборудование и пр.). Результаты наблюдения фиксируются в протоколе, программу работы наблюдателя и форму фиксации данных наблюдения следует специально предварительно разработать. Важно продумать содержательную связь между поведенческими признаками, которые предполагается фиксировать, и их психологическим содержанием. Наблюдение может быть визуальным, непосредственным либо опосредованным техническими средствами (кино-, фото- видеосъемка, хронометрирование, использование датчиков: контактных, регистрирующих усилия и др.).

Объектом наблюдения могут быть и продукты труда (рекорды и ошибки, брак). Анализ продуктов деятельности, так же как и изучение процессов деятельности методом наблюдения, предполагает построение исследователем программы анализа, в которой должны быть выделены объективные признаки продукта и их предполагаемая связь с психикой субъекта деятельности. При анализе продуктов труда используется не только качественный, но и статистический анализ.

Ограничения метода объективного наблюдения состоят в том, что психика другого человека не дана исследователю непосредственно, а поведенческие признаки могут многозначно отображать внутренний мир профессионала либо вообще никак не отражать. Поэтому полученные с помощью наблюдения данные требуют психологической интерпретации и в этом состоит самая большая сложность этого метода.

«Фотография» рабочего дня. Так называется методика, вариант метода наблюдения, известный с 20-х гг. XX в. Суть ее состоит в получении информации о видах занятий, внешних формах действий работника, об их последовательности и временных затратах. Обычно предварительно составляют перечень разнообразных действий, интересующих исследователя, уточняют поведенческие признаки начала и конца каждого действия, подготавливают удоб-

ную форму для протоколирования. И наконец, начинается наблюдение психолога за поведением работника в течение всего рабочего дня на протяжении недели или 10 дней. Полученные данные статистически обрабатываются. С помощью этой методики можно, к примеру, получить данные об интенсивности работы на разных трудовых постах, о реальных формах профессионального поведения людей. Этот метод, однако, не может выявить временной структуры умственной деятельности, не говоря уже о качественной специфике и сущности практического мышления работника (Пушкин В. Н., 1965, с. 271).

Так, например, В. Н. Пушкин при изучении труда дежурного по станции, оборудованной маршрутно-релейной централизацией, составил *поведенческий репертуар* (или перечень видов профессионального поведения), в который вошли: телефонно-селекторные переговоры; переключение кнопок на пульте управления; обращение к расписанию поездов; объявления по радио; подход к окну и визуальное наблюдение за ситуацией на магистрали; согласование действий (если дежурят двое); записи; личное время; наблюдение за пультом (смотрит на пульт). При измерении временных затрат на выделенные составляющие поведенческого репертуара оказалось, что большую часть рабочей смены (от трети до половины всего времени смены) дежурный смотрит на пульт и больше ничего не делает, но на самом деле он выполняет умственные действия, контролирует, планирует, принимает решения, ищет оптимальный вариант. Однако психологу в роли внешнего наблюдателя это неизвестно. Когда пытались зафиксировать количество переговоров, оказалось, что их больше на станции с более напряженным движением, но содержание и сложность задач, которыми занят дежурный по станции, остаются по-прежнему неясными (Пушкин В. Н., 1965, с. 271).

Алгоритмическое описание трудовой деятельности. В кибернетике, теории управления, *алгоритмом* (или логической схемой) называют символическое изображение совокупности актов (операторов, или действий) и проверяемых условий, расположенных в определенной последовательности. На обыденном уровне *алгоритмом* обозначают некоторое правило, руководствуясь которым можно достичь нужного результата. Метод алгоритмического описания труда предназначен для выявления и описания вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами. Составленные схемы могут служить основой для замеров времени выполнения отдельных действий, для изучения содержания и функций по отношению к каждому действию. Другие названия метода — «операционно-структурное», «логико-вероятностное» описание деятельности.

Теория алгоритмов начала использоваться для описания трудового поведения человека с конца 50-х гг. XX в., когда важно

было найти единый язык фиксации операций, выполняемых машиной, и трудовых действий людей (Ляпунов А. А., Шестопал Г. А., 1957). Алгоритм может быть представлен в виде текста, символической строчной записи или граф-схемы. Стрелками на такой схеме изображают последовательность действий человека, выполняющего алгоритм. На рис. 1 представлен для примера алгоритм пользования телефонными карточками Московской городской телефонной станции. В простых случаях проверка логических условий требует принятия решения при выборе из двух вариантов. В трудовой деятельности работнику иногда приходится выбирать из большего количества вариантов, учитывать вероятность последующих событий. При составлении алгоритма психологу важно выяснить типичное протекание деятельности и возможные отклонения от нормы, узнать их наиболее частые причины. В целом именно составление алгоритмического описания организует и дисциплинирует психолога, помогает ему не ограничиваться случайными наблюдениями или первыми попавшимися описаниями трудового процесса, но по возможности выяснять полную картину вариантов, задач и ситуаций.

Составленный алгоритм помогает в исследовании индивидуальных стилей работы. На схеме алгоритма могут быть отмечены особенно сложные участки, вызывающие трудности, связанные с частым браком, с опасными моментами. В. Н. Пушкину удалось именно при составлении алгоритмического описания деятельнос-

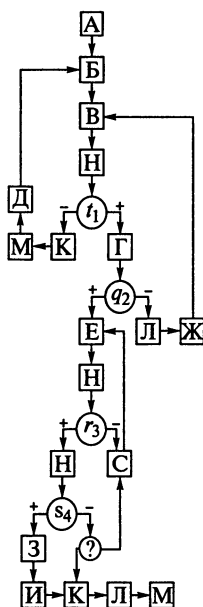
Рис. 1. Алгоритм пользования телефоном-автоматом, работающим по телефонным картам Московской городской телефонной станции:

перечень операторов (действий):

А — найти телефон-автомат; Б — войти в кабину; В — снять трубку; Н — слушать через трубку; Г — вставить карту в автомат; Д — найти другой телефон-автомат; Е — набрать номер; Ж — заменить карту; З — нажать кнопку «Установить связь»; С — нажать кнопку «Сброс» для повторного набора номера; И — поговорить с абонентом; К — повесить трубку; Л — вынуть карту из автомата; М — выйти из кабины;

перечень проверяемых логических условий:

t_1 — проверка работоспособности телефона-автомата (слушать): (t_+) — есть длинный непрерывный гудок (исправен); (t_-) — нет длинного непрерывного гудка (неисправен); q_2 — проверка пригодности телефонной карты (прочитать надпись о пригодности карты на табло автомата): (q_+) — карта пригодна; (q_-) — карта непригодна; r_3 — проверка, есть ли связь с абонентом: (r_+) — есть длинные прерывистые гудки; (r_-) — есть короткие гудки, линия занята; s_4 — проверка того, отвечает ли абонент: (s_+) — абонент говорит; (s_-) — абонент не отвечает; (?) — принятие решения субъектом действий



ти дежурного по станции выделить нормативные, типичные проблемные ситуации и редкие, но очень трудные для работника, например, когда поезд не укладывается по длине в станционный путь. Оказалось, что самое сложное в работе дежурного состоит в оценке ситуации на станционных путях в целом. В. Н. Пушкин с успехом применял алгоритмическое описание для изучения и оценки оперативного мышления дежурных по станции на железнодорожном транспорте. Составленные им описания использовались затем в нормировании труда дежурных на станциях с разным количеством транспортных магистралей, а также для обучения начинающих работников профессиональному мастерству — решению оперативных мыслительных задач (Пушкин В. Н., 1965).

Г. М. Зараковский разработал количественные оценки показателей *динамической интенсивности, стереотипности, логической (интеллектуальной) сложности* видов труда специалистов военно-морского флота, построенные на основе составления логико-вероятностных (алгоритмических) описаний их деятельности (Зараковский Г. М., 1966).

Трудовой метод в изучении профессий. Трудовой метод, по замыслу его создателей, помогал понять своеобразие функционирования психики профессионала, хотя многие известные психологи начала XX в. считали эту задачу чрезвычайно трудно разрешимой. Психические функции взрослого человека рассматривались как результат предшествовавшего развития, как своего рода «окаменелости», механизмы работы которых понять невозможно по причине высокого уровня их свернутости, автоматизированности. И. Н. Шпильрейн (1930) предложил три пути изучения своеобразия психики профессионала:

1) исследование процесса формирования высших психических функций в обучении, изучение процесса «свертывания» действия или проявлений «автоматизации» навыков;

2) исследование «естественной деавтоматизации» навыков, т. е. случаев временных обратимых нарушений, функционального распада навыков под влиянием профессионального утомления;

3) исследование «искусственной дезавтоматизации» навыков по проявлениям их разрушения, например, при изменении элементов трудовой задачи. При этом он имел в виду, что трудовой метод позволяет реализовать первые два подхода. Суть трудового метода состоит в том, что психолог оказывается в роли ученика, осваивает вместе с другими учениками профессию до момента сдачи итогового экзамена и начала самостоятельной работы. Одновременно работают два психолога (чтобы по возможности минимизировать влияние их субъективных оценок, опыта). В процессе обучения и самостоятельной работы психолог наблюдает труд и одновременно фиксирует в памяти свои переживания, сопровождающие освоение умений и позже — трудовой процесс. В кон-

це каждого дня обучения и самостоятельной работы психолог заполняет дневник, отвечая на следующие вопросы:

В чем состояла трудовая деятельность?

Какие задачи приходилось выполнять, в каких условиях, какими орудиями?

В чем состояли проявления упрямства?

Каковы были субъективные и объективные проявления утомления?

Какие предложения можно внести по усовершенствованию учебного процесса и организации самого труда?

В конце исследования психологи проводили обсуждение собранных данных, корректировали свои оценки и составляли профессиограмму и психограмму успешного профессионала (Шпильрейн И. Н., 1925, 1983). В 1930-е гг. трудовой метод критиковали за субъективизм, использование приемов интроспекции (самонаблюдения, самооценок психолога). Необходимо отметить, что на деле использовался не классический метод интроспекции (согласно которому следовало сосредоточиться на ощущениях, представлениях, элементах сознания в отрыве от того, что их порождало во внешнем мире). В трудовом методе, напротив, самооценки, переживания психолога следовало соотносить с данными объективного наблюдения за процессом своей работы и всей производственной обстановкой, чтобы установить связи переживаний работника и объектных компонентов труда.

Трудовой метод, с точки зрения С. Г. Геллерштейна (1931), не должен был рассматриваться как единственный, заменяющий все остальные методы, но он позволял получить полезные сведения для размышления, построить конструктивные гипотезы о своеобразии внутренней картины переживаний профессионала, особенностях его контроля, работы сознания, эмоциональных переживаниях. Этот метод выдвигался в то время, когда в американской психологии главенствовал классический бихевиоризм, отрицавший возможность исследования сознания, а в России также отдавалось предпочтение объективному изучению поведения. Понятно, что данный метод применялся в изучении профессий, которые можно было освоить за несколько месяцев.

Метод коллективной дискуссии. В отношении профессий, требовавших длительного обучения, высшего образования, предлагалось использовать другие методы. М. А. Юровская рекомендовала для этих случаев метод коллективной дискуссии, состоящий в том, что психолог приглашал группу квалифицированных специалистов и руководил обсуждением при высказывании мнений о требованиях профессии к работнику. При этом выбиралась некоторая схема обсуждения, в которой затрагивались разные стороны личности и индивидуальности. Таким образом, были получены интересные и в наше время психологические характеристики

врача, следователя, математика, администратора и др. (Интеллигентный труд, 1925).

Экспериментальный метод. Выделяют естественный, производственный, лабораторный эксперимент. *Естественный эксперимент* разработал в свое время А. Ф. Лазурский (1911), его суть состоит в том, что испытуемым предлагают для оценки их способностей, качеств, компетенции не новые для них, специально созданные тестовые задания, а привычные виды задач. С. М. Василейский (1888—1961) реализовал идею Лазурского и предложил *метод естественного профессиографического эксперимента* (Василейский С. М., 1927). Суть этого метода состояла в том, что группы хороших и плохих работников в рамках изучаемой профессии подвергались наблюдению при их обычной работе. До начала наблюдения проводилось ознакомление с профессиональной деятельностью и подбирались такие ее фрагменты, в которых могли бы особенно ярко отразиться нужные в данной профессии качества работника. При обработке данных применялась «звездочка-психограмма», разделенная на пять концентрических окружностей (соответствующих количественной оценке уровня развития психических качеств работника, полученных в результате экспериментально-психологического обследования). Далее проводился сопоставительный анализ индивидуальных профессиональных профилей. При этом исследователь мог выявить типы профессиональной одаренности, своего рода *подвижные психограммы*, учитывающие реальное многообразие типов людей, которые могут достигать одинакового уровня успешности в профессии. Таким образом, С. М. Василейским был реализован индивидуальный подход в изучении профессионалов, противопоставлявшийся идее существования некоего единого типа успешного, первоклассного работника, отраженного в идеальной психограмме.

В настоящее время идея метода естественного эксперимента используется в центрах оценки персонала, которые признаются самыми эффективными в прогнозировании профпригодности.

Эксперимент (точнее экспериментальное испытание — тестирование с помощью поведенческих заданий) использовался и как универсальный способ в поиске профессионально-важных качеств работников. Речь идет о выявлении ПВК профессионала на основе определения величины корреляционных связей между степенью успешности работников в труде и степенью развитости у них определенных психических функций, способностей. Выше данный подход был обозначен как «выделение способностей». В нашей стране этим методом пользовался А. П. Нечаев (1923). С. М. Василейский, как и другие психотехники, выступал против подхода психологов, составлявших перечень ПВК для изучаемой профессии исключительно по результатам тестирования групп профессионалов разной степени успешности. Недостатком этого подхода

он считал оторванность оценок «от всякой попытки предварительного знакомства со всей конкретной своеобразностью изучаемой профессии» (Василейский С. М., 1927, с. 194).

Производственный эксперимент состоит в сравнительном наблюдении психолога за деятельностью одних и тех же работников в разных условиях (например, при введении дополнительных перерывов на конвейере) или при использовании чем-то отличающихся орудий труда и т. д.

Специфика *лабораторного эксперимента* в профессиографии (и в целом в психологии труда по сравнению с общей психологией) отличается тем, что модель деятельности, заложенная в экспериментальном задании для испытуемого, должна быть адекватна (по особенностям протекания психических процессов) реальной изучаемой профессиональной ситуации. Выполнение этого требования позволяет распространить данные лабораторных экспериментов на реальную профессиональную деятельность (Геллерштейн С. Г., 1968).

Метод составления индивидуальной характеристики в профессиографии. Данный метод был предложен О. А. Очкиной (1931). Идея метода близка подходу С. М. Василейского, описанному выше. Суть метода О. А. Очкиной состоит в том, что психолог проводит обследование большого количества работников изучаемой профессии и отмечает степень развития у них профессионально-важных психофизиологических качеств и приобретенных навыков. Обследование проводится с помощью психологических тестов, экспериментально-психологических психометрических процедур. С. М. Василейский же получал оценки психических способностей работников на основе наблюдения и оценки выполняемых ими реальных трудовых заданий. При использовании метода характеристик собирают также данные о самой работе, ее условиях и о служебном продвижении работников, показателях их профессиональной успешности. При этом соблюдают следующие условия: обеспечивают массовость материала, случайный подбор групп (например, каждый второй по списку или в порядке алфавита), сохраняют единство формы характеристик и стандартность вопросов и ответов (для каждого вопроса предполагается не менее трех вариантов ответа). Предварительно профессию изучают методами наблюдения и опроса. Это дает возможность построить характеристику по минимальному количеству вопросов и в форме, доступной пониманию работников. Характеристики должны даваться людьми, близко стоящими к профессионалам, а не высокими начальниками. Метод позволяет ответить на вопросы о том, какова в действительности исследуемая профессиональная группа, каков типичный реальный профессиональный профиль успешного и неуспешного работника. Совпадают ли *ожидаемая (идеальная) психограмма* успешного работника, составленная на основе изу-

чения задач, анкетирования профессионалов, и *реальная психограмма* типичного успешного работника. О. А. Очкина изучала этим методом профессию артельного старосты службы пути. Были обнаружены четкие характерологические различия по группам хороших, средних и плохих работников. При этом была установлена высокая корреляционная связь с производственными показателями: по параметрам физической выносливости, подвижности нервных процессов, а также по организационным способностям — умению руководить, организовать работу, по практической сметливости и самообладанию (Очкина О. А., 1931).

Метод критических инцидентов. Метод разработан американским психологом Джоном Фланаганом в начале 50-х гг. XX в. (Flanagan D., 1954). Суть метода состоит в том, что психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, просят их описать критическую ситуацию в работе и ее исход. Инцидентом может стать любая, поддающаяся наблюдению и анализу человеческая деятельность, позволяющая по особенностям ее осуществления сделать определенные выводы о работнике. Критическим инцидент становится в том случае, если цель деятельности четко представлена наблюдателю и определены последствия трудового поведения (успешные, неуспешные). Сами описания не должны содержать истолкований с использованием научно-психологической терминологии, допускается обычный, житейский язык. Особо обращается внимание на то, чтобы как можно более точно и полно была описана сама ситуация. Каждое описание должно содержать: описание профессиональной ситуации и предпосылки поведения работника, конкретизированные во времени и в пространстве; точное описание действий работника, которые считаются эффективными или неэффективными для данной ситуации; последствия поведения работника; зависимость результатов действий от работника или от внешних причин. Накапливается банк такого рода описаний. Критерий достаточности — появление не более двух-трех новых, по сути, сюжетов на каждые 100 разных ситуаций. Далее карточки с описанием ситуаций предлагают экспертам для группировки по критерию причин проблем и субъектным факторам успеха в их разрешении. Метод получил признание в работах по профотбору, профобучению, в составлении программ профессиональных тренингов, в работах по аттестации персонала и других направлениях. В исследованиях военных летчиков в 1940-е годы, к примеру, было собрано свыше 700 критических инцидентов, далее они были разбиты на 24 группы индивидуально-личностных свойств, составивших основу профессиональных требований к специалисту, а также базу подбора психодиагностических методик для профотбора летчиков (Кулагин Б. В., 1984).

Психосемантические методы. В центре внимания современной психологии профессий, труда находятся мыслительные процессы,

рефлексия, особенности саморегуляции, знания, опыт работника. Для проникновения в эту сложную и вместе с тем ключевую с точки зрения регуляции действий область ведущее значение приобретают методы работы с содержанием сознания и самосознания профессионала. В этом направлении используются методы психосемантики, метод «клайк-анализа» (Артемьева Е. Ю., 1999).

Психосемантические методы основаны на существовании неслучайных связей чувственного, эмоционального и словесного индивидуального опыта. Эти связи можно нащупать, предлагая испытуемым проективные задания, например фигуры и рисунки, которые они должны оценить по шкалам семантического дифференциала («холодное — горячее», «злое — доброе» и т. д.) либо дать свободные описания этих изображений. Обнаружено, что степень близости структуры индивидуальной семантики человека (например, студента профессионального учебного заведения) к семантике, типичной для группы профессионалов, может быть мерой принятия этим учащимся осваиваемой профессии (Артемьева Е. Ю., Вяткин Ю. Г., 1986). Психосемантические методы успешно использованы в изучении направленности личности в медицинских профессиях разного профиля (Абдуллаева М. М., 1993); в исследовании профессиональных стереотипов студентов разных факультетов университета (Петренко В. Ф., 1986).

Метод «клайк-анализа» построен на предварительном выделении типичных профессиональных задач и получении оценок при субъективном шкалировании опытных профессионалов этих задач (оценки степени их важности, трудности, эмоционального отношения к ним). При получении такого рода сведений от группы опытных профессионалов могут быть выделены неслучайные, типичные для профессии и определенного уровня мастерства, структурные и содержательные, иерархически упорядоченные составляющие опыта, его «склеенные» комплексы — «клайки» (Стрелков Ю. К., 2001, с. 56—60).

Метод качественного содержательного анализа текста (контент-анализ). Суть метода состоит в подборе текстовых объектов для изучения. При составлении программы исследования определяют цель, предмет изучения, его возможные корреляты в форме семантических категорий. Устанавливается правило поиска и фиксации выбранных категорий в тексте, накапливается эмпирический материал, проводится статистическая обработка данных (частоты и содержания элементов текста по каждой категории). Оценивается неслучайный характер частотных различий (Ядов В. А., 1999; Ковалев Е. М., Штейнберг И. Е., 1999 и др.). Примером использования данного метода может служить изучение особенностей профессионального сознания (типичных составляющих образа мира) у представителей разнотипных профессий, осуществленное Е. А. Климовым (1995). Так была эмпирически подтверждена гипотеза о том,

что серьезные и длительные профессиональные занятия формируют особые когнитивные схемы, стратегии личности, развивают у человека избирательность его восприятия, формируют особые перцептивные установки, иерархию знаний и навыков, особый «образ мира».

Метод анализа биографий и автобиографий. Если предметом исследования психолога являются профессиональные ценности, мотивы, варианты профессиональных карьер, динамика профессиональной идентичности человека по мере профессионализации, то полезным средством могут служить опубликованные биографии и автобиографии представителей изучаемых профессий. Кроме того, можно провести серию бесед с ныне работающими профессионалами или людьми преклонного возраста, уже оставившими профессиональную деятельность. Чтобы собранный материал позволил сделать репрезентативные обобщения, которые отражали бы не только уникальную профессиональную судьбу респондента, но и нечто типичное для профессионального сообщества, важно продумать способ формирования выборки, программу беседы, способ фиксации материала и пути его обработки и интерпретации. Как минимум, качественный содержательный текст беседы должен быть зафиксирован в протоколе с указанием данных респондента (они могут быть закодированы), выделением полей для заметок и возможным проведением содержательного анализа материала. Использование данного метода в психологии пропагандировалось Н. А. Рыбниковым (1920, 1930). Метод психобиографий показал свою эффективность в исследовании кризисов профессионального развития (Зеер Э. Ф., 2003); биографический метод успешно применяется в индивидуальном психологическом консультировании (Кроник А. А., 1993, 1994). Полезный для психологов опыт накоплен в социологии, в частности в исследовании проблемы социализации личности и в целом в разработке метода так называемого «нарративного интервью» (Семенова В. В., 1998 и др.).

2.5. Концептуальные основы анализа профессиональных задач в зарубежных исследованиях

Наиболее сложной и спорной в современной психологии профессий остается проблема выявления специфики психических функций и процессов, необходимых для успешной деятельности работника. Джен А. Алгера (1988) выделяет четыре концептуальных подхода, сложившихся на основе традиций американского бихевиоризма во второй половине XX в. в психологическом исследовании трудовых задач, а именно: 1) описание профессионального поведения; 2) анализ требований к поведению; 3) выявление способностей; 4) исследование характеристик задач.

Описание профессионального поведения фиксирует внимание исследователя на том, что исполнители фактически делают в процессе работы. При этом стараются разделить два плана анализа: нормативно-заданные задачи и процесс их выполнения работником. Последний изучается и описывается на основе данных объективного наблюдения, исследования продуктов деятельности. Сложности возникают при попытках вычлениить и описать внутренний план действий, разные формы реагирования работника, которые в принципе не доступны внешнему наблюдению. Таким образом, данный подход, сложившийся в традициях классического бихевиоризма, оказывается принципиально ограниченным, особенно в изучении современных профессий, связанных преимущественно с нагрузкой на познавательные процессы. В этой связи описание внешнего профессионального поведения выступает лишь как начало, основа дальнейшего психологического исследования и не может ограничиваться только сведениями, полученными наблюдателем.

Качественно-содержательный *анализ требований к поведению* ставит акцент на тех ответных реакциях, которые необходимы для достижения успешного результата. Очевидно, что здесь также используются традиции необихевиоризма, в центре внимания оказываются процессы, лежащие между внешними стимулами и поведенческими реакциями, процессы внутренние — внимательное рассматривание, кратковременное запоминание и пр. (Миллер Р. Б., 1973).

Экспериментальное *выявление способностей* направлено на анализ внутренних ресурсов, средств, способностей, необходимых для выполнения задач. В отличие от предыдущего подхода, для которого часто характерны размытость, неопределенность используемых понятий (употребление которых зависит от вкусовых предпочтений исследователей и качественного анализа содержания трудовых задач), в данном случае требуемые работнику способности устанавливаются эмпирически на основе корреляционных связей по результатам выполнения разных заданий. Психологи составляют перечни из потенциально необходимых способностей, охватывающих разные стороны психики человека (например, перцептивно-моторные функции, физические или когнитивные функции). Такие перечни (включающие до 50 позиций) служат основой для проведения корреляционного анализа уровня развития способностей у работников и степени их профессиональной успешности. Однако составленные перечни постоянно расширяются и все же оказываются неполными. Кроме того, остается неясной картина сочетания, структуры способностей, необходимых в данной профессии. В данном случае термин «способности» оказывается тождественным термину «психическая функция» начала XX в. Способности понимаются как относительно самостоятельные об-

разования, уже существующие у человека и лишь актуализирующиеся в труде. Не рассматривается природа способностей.

Выделение характеристик задач и их последующая психологическая интерпретация ориентированы на изучение в первую очередь нормативно-установленных профессиональных задач, их особенностей и объективных параметров. Описание трудового задания дается в терминах характеристик, присущих самому заданию, вне описания способов его выполнения, особенностей поведения или предполагаемых необходимых способностей. Представители этого подхода полагают, что между содержанием, орудийным оснащением задачи (как социально фиксированной цели и способа ее достижения в определенных условиях) и другими ее объективными характеристиками и психическими функциями, процессами субъекта труда, выполняющего задачу, существует закономерная связь. Поэтому судить о внутренних психических процессах и функциях можно косвенно — по характеристикам задач. Именно в русле данного подхода в начале 1950-х гг. американским психологом Дж. Фланаганом был разработан метод критических инцидентов. Данный подход, по сути, близок работам советских психотехников 1920-х гг. (Геллерштейн С. Г., 1926; Шпильрейн И. Н., 1928) и современной отечественной психологии труда, использующей положения общепсихологической концепции деятельности (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.).

2.6. Технология анализа психических процессов субъекта труда через интерпретацию его профессиональных задач

В основу такого рода психологического анализа положена идея о том, что своеобразие психических функций человека определяется особенностями его предметной деятельности. Высшие психические функции профессионала образуют, по выражению выдающегося отечественного физиолога А. А. Ухтомского (1875 — 1942), функционально-подвижный орган, который опирается на ранее сложившиеся функциональные ансамбли и становится максимально адаптированным к выполняемым профессиональным задачам. Другими словами, существует закономерная связь между задачей (которая понимается как цель, заданная в конкретных условиях, при использовании определенных средств) и действиями по ее выполнению человеком. Л. С. Выготский писал об этом в книге «История развития высших психических функций» (1931) так: «Единство всех процессов, входящих в состав высшей формы, образуется на основе двух моментов: во-первых, единства задачи, стоящей перед человеком, и, во-вторых, тех средств, которые диктуют всю структуру процесса поведения» (Выготский Л. С., 1983, с. 121).

Действия по своей структуре, механизмам регуляции едины, будь то *внешние действия* или *действия, выполняемые человеком во внутреннем плане, в плане сознания*. Представление о единой структуре внешних и внутренних умственных действий получило развитие в отечественной психологии деятельности, особенно в работах А. Н. Леонтьева (1977). Существует ограниченное количество базовых видов действий и обеспечивающих их психических функций. Научившись вычленять в деятельности работника типы выполняемых им задач и соответствующие им действия, можно научиться судить о своеобразии требований профессии к психике работника. Таким образом, реализуется *деятельностный принцип* объяснения своеобразия психических функций представителей разных профессий.

Теоретически положение о закономерной связи психики и деятельности понятно, но на практике реализовать эту идею все-таки непросто. Нередко студенты да и некоторые практикующие психологи испытывают трудности при психологической интерпретации профессиональных задач и в целом при реконструировании особенностей психики человека по его поведенческой активности.

Е. А. Климов в учебнике «Основы психологии» (1997) дал вариант технологии выделения психических функций и процессов, участвующих в конкретной профессиональной деятельности, доступный и непсихологам. Основа этой технологии — представление о психических функциях профессионала как целенаправленных умственных действиях. Предлагается программа выделения в реальной профессиональной деятельности ключевых ориентиров наличия действий, выполняемых во внутреннем плане.

Е. А. Климов (1997) выделяет семь основных видов профессиональных действий в зависимости от их цели (заданного результирующего события); эти виды действий соответствуют основным формам психических функций.

1. *Действия восприятия* обеспечиваются органами чувств. Требуемый результат действий состоит в отображении явлений окружающего мира (важных для профессионала) в виде чувственных образов (зрительных, слуховых образов, обонятельных, осязательных). Важным для профессионала может быть также отображение в его сознании и мира внутреннего — порождение образов состояния тела, ощущений самочувствия, боли.

Действия восприятия могут быть основными в труде дегустатора, контролера ОТК, товароведа-эксперта, слесаря-инструментальщика, рихтовщика, красильщика тканей, полиграфиста.

2. *Мнемические действия* направлены на *запоминание* чувственных образов и слов, их *целенаправленное воспоминание* (или воспроизведение), а также на *забывание* ненужных сведений и ощущений. Эти действия принято называть процессами памяти. Сложные виды

памяти можно найти у музыкантов, актеров драматического театра, дикторов радио и телеведущих, юристов и врачей и т. п.

3. *Имажинитивные действия* (от лат. *imago* — образ, подобие), или процессы воображения, направлены на такие результаты, как построение сложного образа из элементов образных представлений во внутреннем плане; изменение формы, характеристик образных представлений, их различных комбинаций. Речь идет о манипулировании образными представлениями, порожденными разными органами чувств (разной модальности). Так, зрительными образами заняты конструктор-модельер, инженер-механик, архитектор, художник. Звуковые образы — мир композиторов, музыкантов-исполнителей, звукооператоров. Букеты вкусовых ощущений составляет и помнит кулинар. В парфюмерии специалисты работают с комбинациями запахов. Но речь может идти и о полимодальных композициях, как, например, это имеет место в работе кинорежиссера, театрального режиссера, которые строят масштабные объемные визуальные картины, сопровождаемые мелодией, звуками.

4. *Логические действия*, простые (требуемый результат — группировка явлений, понятий, образов по какому-то одному принципу) или сложные (действия умозаключения, сопоставления, анализа и синтеза, выявления противоречий, решение сложных творческих задач), образуют основу мыслительной деятельности, или мышления. Логические (или интеллектуальные) действия могут быть направлены не на построение нового знания, а на поиск нового, более эффективного способа выполнения какой-либо практической задачи (способ ремонта технического устройства, на решение диагностической задачи или поиск самого короткого маршрута перевозок грузов). Успех мыслительной деятельности зависит от интеллектуальных способностей, которые на 50 — 80 % генетически заданы.

Выделяют следующие разновидности интеллекта: *технический интеллект* (предполагающий оперирование пространственными образами), *интеллект словесно-логический* и *социальный*. Технический интеллект необходим специалистам, конструирующим, обслуживающим или ремонтирующим машины, технические системы разного уровня сложности. Он связан с оперированием пространственными представлениями, а также знаниями и понятиями естественных и технических наук. Словесно-логический интеллект свойствен специалистам, оперирующим научными понятиями, работающим со знаковой информацией. Социальный интеллект требуется специалистам, которым необходимо воспринимать, оценивать и прогнозировать поведение людей, т. е. они оперируют признаками, отражающими установки, намерения, эмоциональное состояние, переживания других людей. Этот вид интеллекта оперирует вербальными (словесно выраженными) и невербаль-

ными признаками. Если в труде сочетаются разные виды интеллектуальных задач и связанные с ними логические действия, то успеха достигают люди, у которых развиты все виды интеллекта. Принято разделять также словесно-логический интеллект (составляющий базу академической обучаемости) и *практический интеллект*.

В зарубежных работах последнего десятилетия, а именно в работах группы американских психологов, действующих под руководством Роберта Стернберга, получены убедительные эмпирические доказательства существования относительно независимых двух форм интеллекта: *вербально-логического интеллекта* (который измеряется ставшими классическими процедурами оценки IQ) и *практического интеллекта*, который понимается как развивающийся опыт, как способность находить (часто не вполне осознанно) *неявное знание* в практических проблемных ситуациях, которые имеют для субъекта очевидную смысловую ценность (Стернберг Р., 2002). Неявное знание помогает успешно справляться с проблемными ситуациями (критическими ситуациями, по Дж. Фланагану). Это уникальное индивидуальное знание, которое традиционные формы профессионального образования еще не умеют собрать, систематизировать, и поэтому пока нет развитых технологий по трансляции этого вида знания от одного профессионала к другому. Р. Стернбергу и его коллегам удалось на основе метода критических инцидентов Дж. Фланагана (Flanagan D., 1954) разработать процедуры выявления видов неявного знания и построения на их основе опросников для аттестации компетентности работников разных сфер (университетских психологов, офицеров, дворников и др.), а также для предсказания будущей профессиональной успешности претендентов на вакансии. Оказалось, что в профессиях, где профессиональная успешность практически не связана с уровнем развития академического — вербально-логического — интеллекта (предполагающего оперирование словесными обобщениями высокого уровня), существуют статистически значимые корреляционные связи (на уровне $r = 0,4 \div 0,6$) успешности в труде и показателей практического интеллекта, найденных на основе концепции неявных знаний, умения человека приобретать эти знания. Таким образом, подтверждается идея, высказывавшаяся в начале XX в., что помимо общего интеллекта, общего фактора интеллектуальной одаренности как способности обучаться на основе вербальных знаний, есть другие формы интеллекта, которые являются для людей не менее важными, — интеллекта практического как способности обучаться, накапливать уникальный опыт решения профессиональных задач (в разных профессиях разный опыт).

Д. Н. Завалишина (1985) назвала следующие признаки практического мышления: связь с трудовыми действиями; связь с прак-

тическим преобразованием мира и орудиями труда; конкретность практического мышления, его «пригнанность» к частным обстоятельствам действия; временные ограничения в протекании мыслительных операций; важная роль образно-чувственных компонентов мышления.

Как особо перспективную С. Г. Геллерштейн (1959) выделил проблему соотношения осознаваемых и неосознаваемых компонентов профессионального опыта. Блестящим примером, демонстрирующим своеобразие и значительную сложность форм практического мышления по сравнению с мышлением научного деятеля, стала работа Б. М. Теплова «Ум полководца» (1942). В последние годы в отечественной психологии практическое мышление интенсивно изучается психологами Ярославского государственного университета. Так, психологами этой школы убедительно показаны различия между мышлением субъекта учебных заданий и реальной практической деятельностью, исследованы функции практического мышления как высшей психической функции, изучены невербальные формы обобщений, рефлексии (Корнилов Ю. К., 1984; Корнилов Ю. К., Панкратов А. В., 1997 и др.).

За последние десятилетия отечественными и зарубежными учеными накоплен богатый эмпирический материал, позволяющий предположить, что существует два типичных разных механизма осуществления умственной деятельности. Первый характерен для людей, успешно осваивающих языки, символы, оперирующих абстракциями — и именно эту форму мышления Л. С. Выготский считал высшей и специфически человеческой. Второй механизм мышления тоже использует речь, слова-понятия, но в более тесном единстве с неосознанной эмоциональной регуляцией деятельности (могут также использоваться и неречевые формы обобщения, например, в форме практических действий или чувственных образов). Этот механизм мышления запускается отношением к жизненной ситуации, как проблемной и требующей решения, преодоления, освоения. В данном случае мышление работает иначе, здесь роль формализованного знания меньше, в большей степени используется индивидуально приобретенное «неявное знание». Этот второй вид мышления, тесно связанный со смысловой регуляцией, не страдает с возрастом, а у большинства людей накапливается, растет, составляя основу «мудрости». Именно роль практического мышления обнаруживается при кросскультурных психологических исследованиях интеллекта, когда испытуемые, плохо владеющие языком, получают низкие оценки IQ и в то же время оказываются вполне профессионально-успешными и обнаруживают высокие оценки практического интеллекта (Стернберг Р., 2002). Идеи Роберта Стернберга и его коллег, а также наших ярославских психологов проливают свет на природу интуиции, понимание сути профессионального опыта и его загадок.

Практическое мышление, его стратегия и тактика — суть опыта и мастерства военачальников, менеджеров разного уровня, аналитиков, врачей-клиницистов, следователей, судей и адвокатов, квалифицированных рабочих (автомехаников, слесарей-сборщиков, строителей и парикмахеров и др.).

5. *Интерперсональные действия* образуют основу профессионального общения. Разновидностями интерперсональных действий являются:

коммуникативные действия (цель — установление, поддержание, прекращение контактов);

организационные действия (цель — объединить людей в группу для выполнения общей задачи, распределить обязанности, сформировать единые ценности, настроения и пр.); к ним относятся действия выражения одобрения, порицания, требования, советы, просьбы, намеки, внушение, убеждение и т. п.;

поступки (цель — выразить позицию человека по отношению к группе, к другому лицу, к системе их ценностей).

Культура профессионального общения и такое свойство характера, как общительность (вкуче с социальным интеллектом), образуют основу профессионального мастерства тех работников, которые должны уметь распознавать людей и предвидеть их поведение, воздействовать на их сознание, организовывать их активность (педагоги, воспитатели, врачи, юристы, милиционеры, социальные работники, менеджеры). Люди взаимодействуют с помощью речи (устной и письменной), а также применяя, часто не вполне осознанно, язык жестов, невербальные средства (меняя выражение лица, выбирая позу).

6. *Действия контроля и самоконтроля* могут иметь в качестве заданных, нормативно установленных целей осознанное управление профессиональным поведением, своим состоянием в процессе работы, а также обеспечение соответствия процессов труда определенным технологическим параметрам. Эта разновидность профессиональных действий как действий контроля внешних объектов в психологии традиционно понимается как функция *произвольного внимания* (т. е. внимания целенаправленного). Если речь идет о самоконтроле (контроле своей речи, мимики, проявлений эмоций), эти действия относят к саморегуляции, эмоционально-волевой регуляции.

7. *Психомоторные действия*, или профессиональные движения, в качестве заданного результата имеют целенаправленное управление органами тела, определенные движения пальцев, рук, ног, всего тела; совершение дозированных усилий, перемещение в пространстве, принятие и поддержание определенной позы, выражения лица; и т. д. Сложные произвольные движения — основа мастерства артистов, хирургов, врачей-стоматологов, водителей транспортных средств, станочников, механизаторов.

Указанные виды действий могут неким образом сочетаться при выполнении сложных профессиональных задач. Например, водитель автомашины воспринимает и контролирует дорожную ситуацию, состояние двигателя, параметры его работы (работа восприятия и внимания); осуществляет психомоторные действия по управлению машиной; выполняет мыслительные действия, планируя рациональный маршрут движения, обходя препятствия. Одновременно он отвечает на вопросы пассажира (профессиональное общение).

Итак, составление психологической характеристики профессии предполагает обнаружение тех особенных действий, которые профессионал выполняет для достижения заданных результатов. Сложность такого рода анализа состоит в том, что наблюдателю доступно лишь внешнее поведение работника (его внешние движения, содержание и эмоциональная выразительность речи). Но профессиональные действия, осуществляемые работником во внутреннем плане, в плане сознания, не доступны внешнему наблюдателю. О них мы можем лишь умозаключать, реконструируя содержание задач, их цели и возможные способы реализации в виде целенаправленных действий.

При составлении психограммы предусматриваются определенные этапы. Устанавливается перечень выполняемых профессионалом обязательных задач. *Задачи вычленяются по нормативно, заданным целям труда, (которые могут не совпадать с субъективными целями, поставленными работником)*. Результаты действий также подразделяют на *требуемые и реально полученные*. Это расхождение нормативно заданных и реальных целей с результатами работника может порождать ошибки в работе, аварии, но также творческие находки, полезные для организации. При психологическом изучении профессии сначала исследуют требуемые образцы работы, а потом (если возникает такая задача) изучают индивидуальные вариации работы, порожденные профессионалами.

Строятся функциональные модели действий субъекта по выполнению каждой задачи (действий внешних и выполняемых во внутреннем плане). Выделяются важные, часто встречающиеся, ведущие профессиональные действия и психические функции, процессы, способности, умения, обеспечивающие их выполнение. Выдвигаются гипотезы о предполагаемых профессионально важных качествах (ПВК), требуемом уровне их развития (высокий, средний или низкий) и степени легкости или трудности этого развития для рядового человека.

Составление психограммы часто затруднено тем, что в профессиональной деятельности встречаются задачи, способы выполнения которых нельзя понять через расчленение на последовательно выполняющиеся действия и адекватные им психические функции. То есть задачи могут требовать одновременного опера-

тивного осуществления, познавательных и двигательных действий, контроля каких-то их компонентов, мыслительных процессов. Поэтому предлагаемая технология позволяет получить лишь предварительную характеристику ПВК.

2.7. Способы представления профессиограммы и психограммы

Профессиограмма обычно составляется в виде текстового описания. Психограмма профессионала может быть представлена в форме текста либо таблицы или в форме «аналитического графика» (Толчинский А. А., 1932). Конструктивный способ представления профессиографических материалов разработан Е. М. Ивановой (1992), которая упорядочила процесс психологической интерпретации трудовых действий работника. В приложении 3 приводится образец такого рода анализа цикла действий оператора пэйджинговой связи, в ходе которого вычленяются предполагаемые ПВК, требуемые для успешного выполнения каждого действия. Психограмма профессионала может быть также представлена в форме диаграммы (прямоугольной или круговой, как предлагал А. Ф. Лазурский), на которой в количественной форме отображаются требования к ПВК для конкретной профессии (табл. 3).

Попытаемся на примере выделить профессионально важные качества бортпроводника пассажирского авиалайнера и наладчика станков-автоматов на основе описаний профессий, составленных для профориентации школьников (приложения 4, 5). В табл. 3 представлены оценки ПВК предполагаемых успешных работников по данным профессиям.

Правила присвоения баллов при оценке ПВК. По опыту оценки требований профессий к субъекту труда, выработанному в службах занятости США (Укке Ю. В., 1972, с. 176), выделяют четыре уровня необходимого развития ПВК (способностей) и обозначают их в порядке нарастания:

1 балл — несущественность данной особенности для успеха работы;

2 балла — малая или средняя степень важности и ее связь только с некоторыми элементами профессиональной деятельности;

3 балла — важность данной особенности для ряда элементов работы или большинства из них, или для самых существенных;

4 балла — очень высокая степень необходимости данной особенности для успеха работы.

Комментарий по поводу данных табл. 3. Бортпроводнику в процессе общения с пассажирами необходимо на слух воспринимать чужую речь и визуально отслеживать поведение пассажиров, а наладчику станков полезно иметь не только чуткий слух (чтобы

Таблица 3. Психogramмы бортпроводника и наладчика станков-автоматов

Название ПВК	Оценка уровня развития ПВК в баллах			
	1	2	3	4
1. Зрительное восприятие			Б	Н
2. Слуховое восприятие			БН	
3. Осязательное восприятие	Б		Н	
4. Память (мнемические действия)			БН	
5. Воображение (имажинитивные действия)		Б	Н	
6. Технический интеллект		Б		Н
7. Словесно-логический интеллект		БН		
8. Социальный интеллект, организаторские способности	Н			Б
9. Общительность (интерперсональные действия)	Н		Б	
10. Устная речь (интерперсональные действия)	Н		Б	
11. Внимательность (действия внешнего контроля)			Б	Н
12. Эмоционально-волевая регуляция (самоконтроль)			БН	
13. Психомоторика (двигательные действия)		Б		Н

Примечание. Б — оценка ПВК бортпроводника; Н — наладчика станков-автоматов.

по звуку ориентироваться в качестве работы станка), хорошее зрение, но и тонкую осязательную чувствительность. Последняя важна для определения на ощупь «чистоты поверхности» обработанных деталей. Низкая оценка (1 балл) отражает тот факт, что профессиональные задачи могут быть успешно выполнены даже при низком уровне развития данных качеств, способностей, психических функций. Так, вероятно, можно быть успешным бортпроводником при неразвитой осязательной чувствительности и среднем техническом интеллекте, ибо он не выполняет задач и действий, требующих оперирования пространственными представлениями.

В принципе, наладчик станков — высококлассный специалист, может быть человеком застенчивым, избегающим шумных компаний, плохо ориентирующимся в людях, неточно прогнозирующим их поведение. В реальности каждая из 13 позиций может быть многократно детализирована. Так, в службе занятости США используют 40 — 50 показателей оценки психических качеств работников (Укке Ю. В., 1972). Но для начала полезно отвлечься от

деталей и научиться в объективно заданной профессиональной деятельности вычленять обеспечивающие ее блоки внутренних психических функций по наличию в труде работника соответствующих задач и связанных с ними действий.

Очевидно, что наши профессионалы заняты выполнением разных по содержанию задач, осуществляют разные действия, требующие особых знаний, умений и способностей. Для успеха работы бортпроводнику важны такие ПВК, как общительность, эмпатия (способность адекватно понять эмоциональное состояние другого человека и выразить ему действенное сочувствие), высокая культура устной речи, социальный и вербальный интеллект, вербальная и визуальная память. Успешному наладчику станков полезен несколько другой набор ПВК: высокоразвитый технический интеллект, воображение (комбинирование зрительных образов, представлений), память (на знания в области технологии резания металла, устройства станков), точно дозированные, хорошо координированные движения рук, тонкое осязание и развитое чувство времени. Способности сохранять душевное равновесие в стрессовых ситуациях, подвижная нервная система, хороший слух и зрение, наблюдательность важны представителям обеих профессий.

2.8. Классификации профессий в психологическом профессиоведении

Общие требования к классификациям массовых явлений

Классификация какой-либо совокупности явлений — это распределение данных явлений на некоторое число групп. Распределение должно быть произведено по правилам логики. Классифицируют явления, которые в каком-либо отношении разнородны. Смысл разбиения на группы состоит в том, чтобы легче ориентироваться в индивидуальных, отличных друг от друга явлениях. Создавая группы, стремятся к тому, чтобы внутри групп разнородность была меньше, чем между группами. Тот признак, который берется за основу классификации, называется группировочным признаком или основанием классификации. Главная область применения классификаций — научное исследование массовых явлений. Классификация упрощает картину массового явления: вместо огромного множества конкретных явлений при их группировке получаем значительно меньшее число обобщенных единиц, сохраняющих качественные различия массового явления. Так, вместо десятков тысяч наименований профессий и специальностей можно получить несколько десятков их групп. Снижение размерности массового явления помогает охватить его в целом, уви-

деть системные связи и отношения. Классификации обычно составляются с ориентацией на цели исследования или практики. В принципе может быть множество классификаций профессий, так как профессии — объекты сложные, обладающие разными признаками, которые могут сочетаться в самой причудливой форме. В этой связи становится понятным, что нельзя создать одну общую классификацию профессий, пригодную для всех случаев науки и практики. Но могут быть созданы информационные базы не по одному, двум, но по значительному числу признаков, присутствующих в изучаемых явлениях.

Какие классификации профессий существуют?

Мир профессий изменчив и многообразен. Психологам необходимо самим ориентироваться в нем, хотя бы для того, чтобы определить границы применимости закономерностей, найденных при изучении конкретных профессий. Для ориентации в мире профессий нужны классификации. Их может быть много, так как для их построения существуют самые разные основания.

Американский *словарь названий профессий* (DOT — «Dictionary of Occupational Titles»), впервые изданный в 1939 г., был составлен на основе многолетнего изучения видов труда. Первоначальный массив данных включал 54 тыс. описаний конкретных видов работ, которые затем подверглись систематизации. DOT периодически обновляется. В первом издании содержалось 18 тыс. названий профессий, в издании 1965 г. — 35 550. Такого рода классификации профессиональных занятий составляют во всех развитых странах. В нашей стране в «Общесоюзном классификаторе профессий» 1968 г. насчитывалось порядка 10 тыс. названий рабочих профессий и 5,5 тыс. названий должностей служащих и специалистов, всего порядка 15,5 тыс. наименований. Действующий в настоящее время Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) утвержден Комитетом РФ по стандартизации, метрологии и сертификации 23 декабря 1996 г. С ним можно ознакомиться на сайте в Интернете (<http://www.nist.fss.ru/hr/doc/ok/okpdtr.html>). Это официальный документ, предназначенный для расчета численности рабочих и служащих, состава персонала по различным категориям, учета условий труда, определения фондов заработной платы, планирования потребности в кадрах для отдельных предприятий, отраслей народного хозяйства и информации о трудовом населении регионов и страны в целом.

В 1957 г. принята *Международная стандартная классификация профессий* (МСКП), созданная объединенными усилиями представителей ЮНЕСКО, ООН и Всемирной организации здравоохранения.

ранения. МКСП включает более 7 тыс. наименований профессий. Задача данной классификации состоит в обобщении статистических данных разных стран, построении международных программ, связанных с рабочей силой (с вопросами миграции населения, профтехобразования, анализа заработной платы, размещения рабочей силы и пр.). В этой классификации профессии группируются независимо от отраслей промышленности, главными критериями группировки здесь служат характер работы, используемые орудия и средства производства, используемое сырье, требуемое образование.

Полезной для психологов является *классификация профессий по отраслям народного хозяйства*. Эта классификация также многоцелевая, основу ее составляют экономические и технологические критерии (приложение 6). Зная о принадлежности конкретной профессии к некоторой отрасли, психолог может представить характер продукта труда, тип используемых технологий, степень опасности профессии по риску профессиональных заболеваний и травматизму.

Классификация профессий в целях гигиены и охраны труда необходима врачам для разработки мер профилактики и диагностики случаев профессиональной патологии. В 1913 г. на средства Московского земства врач-гигиенист С. М. Богословский опубликовал книгу «Система профессиональной классификации», включавшую семь разновидностей гигиенических группировок профессий (классификация населения, производств, промыслов, номенклатура производств и промыслов, классификация деталей профессий с кратким изложением их санитарно-гигиенических признаков, алфавитный список отдельных профессий, группировка профессий по частным санитарным признакам, классификация санитарных признаков). Классификация С. М. Богословского основывалась на результатах массового обследования фабрик и заводов Московской губернии, выполненного в 80-е гг. XIX в. под руководством Ф. Ф. Эрисмана.

В 70-е гг. XX в. в нашей стране была разработана *классификация видов работ по степени тяжести*, понимаемой как интегральный показатель степени неблагоприятного влияния на здоровье и функционального состояния всего многообразия факторов труда условий труда и трудовой нагрузки (Славина Э. С., Макушин В. Г., 1974).

Группировки профессий в целях подбора и рациональной расстановки кадров на отдельном предприятии или в отрасли составляются на основе аттестации трудовых постов (должностей). Примером такого рода исследования может служить работа Н. П. Ансимовой (1982).

В рамках истории труда, техники может быть разработана *историческая классификация* как группировка профессий в связи с ис-

торическими эпохами, уровнем развития технического прогресса, прогнозом будущих изменений в мире труда (Струмилин С. Г., 1921).

Классификация профессий может быть построена на основе *психофизиологического подхода*, критерием такой классификации оказывается требуемая степень развития психических и психофизиологических функций. Примером может быть классификация видов труда по степени необходимости творческих интеллектуальных функций в работе (или, напротив, по степени стереотипности выполняемых действий) (Струмилин С. Г., 1921). В принципе могут быть построены группировки профессий по требованиям к мнемическим функциям, к психомоторной одаренности, типам интеллекта, особенностям профессионального общения и т. д.

Такого рода классификации предлагались в начале XX в. С. Пиорковский выделял группы профессий: *низшие* (неквалифицированный труд), *средние* (специализированные индустриальные профессии с требованиями к сенсомоторной сфере или к интеллекту, но в ограниченных пределах); *высшие* (требующие самостоятельных решений, развития организационных функций и общего интеллекта). Близкий вариант классификации предлагал и О. Липман, отличие его варианта заключалось в делении профессий *высшей группы*: на гностические (ученый); технические (инженер) и символизирующие (художник, поэт, музыкант) (Геллерштейн С. Г., 1926а).

Известный отечественный экономист С. Г. Струмилин считал полезным создать классификацию профессий по разновидностям неприятных сторон труда. Он предлагал учитывать *неприятности физического порядка* (утомительности труда, физическая боль, сырость, дискомфортные температурные ощущения); *неприятности эстетического порядка* (дисгармония ритма; световые и звуковые диссонансы, неприятные запахи и пр.); *неприятности социального порядка* (бесцельность, неинтересность работы; суета, плохая организация совместной деятельности; отсутствие взаимной поддержки в общей работе; оторванность от людей). Эти проявления негативных сторон профессий (как и разновидности профессиональных вредностей, исследуемых врачами-гигиенистами) предполагалось иметь в виду, определяя заработную плату работников, которая должна им компенсировать моральные издержки, вызванные негативными эмоциями (Струмилин С. Г., 1921). Следует заметить, что психологам не менее важно иметь классификацию факторов труда, которые могут стать содержанием мотивов труда, факторов привлекательности труда. Это особенно важно для задач профориентации. Такого рода классификация потенциальных мотивационных факторов представлена в работе А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелева (1987).

Информационно-поисковая система «Профессиография»

В 60-е гг. XX в. когда была поставлена задача создания системы профориентации и профконсультации для молодежи, психологи зафиксировали ситуацию организационного и информационного кризиса в области знаний о профессиях. Проявления кризиса состояли в том, что отсутствовала единая согласованная программа анализа профессий, сложно было сравнивать данные, накопленные разными исследователями, информация о профессиях была рассеяна по разным источникам и трудно доступна не только для населения, но и для профконсультантов и специалистов-профессиографов. Объемы информации о профессиях требовали разработки классификации и технологий поиска (Галкина О. И. и др., 1971).

На решение задачи по сбору и упорядочению информации о профессиях были мобилизованы сотрудники отдела психологии труда ВНИИ профтехобразования Госпрофобра СССР (г. Ленинград) под руководством Е. А. Климова. Итоги этой работы нашли отражение в книге «Информационно-поисковая система “Профессиография”» (ИПСП) (Л., 1972).

ИПСП предполагала всестороннее изучение профессий (с точки зрения социально-экономической, производственно-технической, санитарно-гигиенической и психофизиологической). Было охвачено огромное число профессий: от неквалифицированных видов труда до профессий, требующих высшего образования. Классификационные признаки профессий объединялись в пять групп:

1) *общие сведения о профессии* (название профессии, специальности, вида работы; принадлежность к отрасли народного хозяйства, распространенность, численность работников, средний заработок);

2) *подготовка кадров* (тип учебного заведения; длительность обучения; условия приема на учебу, уровень итоговой квалификации; перспективы профессионального роста);

3) *типовые производственные показатели работы* (виды труда; предмет и цели работы; тип используемых орудий; важнейшие обязанности работника; виды трудностей, ошибок, возможность аварий по вине работника; преобладающий тип деятельности по ее содержанию; формы организации труда и характер социальных связей в труде);

4) *санитарно-гигиенические условия труда* (профессиональные вредности, медицинские противопоказания);

5) *психофизиологическая характеристика труда* (120 признаков):

– сенсорные процессы и перцептивные действия;
– психические процессы по хранению, переработке информации, принятию решения — наблюдение, память, мышление, речевые функции;

- моторные компоненты деятельности;
- эмоциональный фон трудовой деятельности — особенности регуляции трудового поведения, характер нервно-психической напряженности;

- индивидуально-личностные качества — помехоустойчивость, выносливость, быстродействие, уравновешенность, активность, волевые качества, трудолюбие, коммуникативность, гуманность.

Каждый признак оценивался по степени выраженности; при этом использовались градации: высокая и постоянная, высокая и периодическая, умеренная. В итоге каждая профессия могла быть представлена в виде графического профиля степени выраженности структурных компонентов профессиональной деятельности, оцененных по девяти шкалам (по соотношению в труде процессов приема или отдачи информации; по преобладанию репродуктивных или поисковых компонентов; познавательных или двигательных компонентов; чувственных или логических составляющих мышления; координационно-точных или силовых компонентов; свободного или лимитированного во времени режима работы; широких или узких социальных связей; по наличию или отсутствию в труде эмоционально-напряженных ситуаций; соотношению в деятельности устойчивых или изменчивых компонентов).

Была составлена компактная методика сбора, хранения и поиска информации о профессиях. При этом в качестве носителей информации использовались карты с краевой перфорацией. Формализованные признаки профессии в рамках перечня дескрипторов (их присутствие или отсутствие) отмечались на краевой перфорации. В центре карты помещалось неформализуемое качественное содержание. База данных могла постоянно пополняться.

Информационно-поисковая система позволяла выяснить сведения о конкретной профессии (по ее названию), получить перечень (множество) профессий по заданному одному или нескольким признакам (если эти поисковые признаки были в перечне дескриптивных признаков) или группу профессий по заданным нескольким признакам. С помощью спиц, которые вставлялись в пронумерованные отверстия карты, и встряхивания блоков массива карт можно было выделить искомую группу профессий из собранного информационного массива. Например, в процессе профконсультирования выяснялось, что девушка любит рисовать картинки, шить, читать книги, что у нее есть проблемы со здоровьем — плохой слух, ей трудно дается математика, особенно геометрия и стереометрия. Она хотела найти профессию, которую можно было бы получить в профтехучилище или техникуме, чтобы быстрее зарабатывать деньги, так как живет с бабушкой, без родителей. В беседе выделялся набор желательных признаков и признаков-ограничений (противопоказаний).

Поиск профессии или группы профессий проводился вручную, но собранная информационная база данных и, главное, логика, принципы формирования такого рода информации вполне соответствуют современным требованиям к упорядочению сведений для использования современных информационных технологий. Поэтому если какой-либо профориентационный центр района, города, региона захотел бы создать компьютерную систему поиска профессий, опыт создания профессиональной поисковой системы на перфокартах мог бы служить ее научно-методологической основой.

Классификация профессий для старшеклассников

Наиболее сложной является задача классификации профессий в целях профессиональной ориентации школьников. Сложность заключается в том, что классификация должна служить информационной базой для соотнесения знаний о профессии, собственных предпочтениях и внутренних ресурсах. Эта классификация должна была быть свободной от второстепенных деталей, в ней необходимо было отобрать самые важные, ключевые признаки профессий. Такого рода классификация профессий для профориентации школьников была разработана Е. А. Климовым (1971). В ней профессии предстают как многопризнаковые объекты. Характеристика конкретной профессии определяется сочетанием признаков, выбранных из некоторого множества по четырем уровням: 1) типы профессий по предметному содержанию труда (Ч (человек) — социномические, П (природа живая) — биномические, Т (техника и неживая природа) — технономические, З (знак) — сигномические, Х (художественный образ) — артономические); 2) классы профессий по преобладающей цели трудовых задач (П — преобразовательные, Г — гностические, И — изыскательские); 3) отряды профессий по используемым орудиям труда (Р — ручным, М — механизированным, А — автоматизированным, Ф — функциональным); 4) группы профессий по условиям труда и их требованиям к человеку (Б — бытовые условия труда, О — работа на открытом воздухе, Н — необычные условия труда, связанные с наличием факторов вредности для здоровья, опасности, М — особые требования профессии к моральным качествам субъекта труда) (рис. 2).

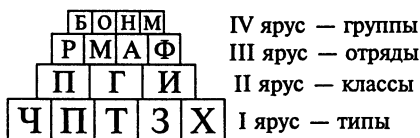


Рис. 2. Классификация профессий как многопризнаковых объектов Е. А. Климова (1971, 1984 и др.)

Анализируя конкретную профессию по указанным че-

T ₂ Ч ₁ З ₂	П ₃ Г ₂ И ₁	Р ₁ М ₃ Ф ₂	О ₂ Н ₃ М ₂
I ярус	II ярус	III ярус	IV ярус

Рис. 3. Формула профессии водителя пассажирского такси

тырем основаниям, можно составить ее «формулу», отмечая преобладающие в ней признаки каждого уровня.

Профессии могут быть сложного состава и по предмету труда, и по целям действий, и по

орудиям, и по условиям труда. Поэтому в каждой ячейке формулы профессии может быть не одна, а несколько букв, степень выраженности каждого признака может быть оценена в баллах: от 1 (минимальный вес) до 3 (максимальный вес) баллов.

Пример. Составим формулу профессии «водитель пассажирского такси» (рис. 3).

На I ярусе по предмету труда профессия водителя такси может быть отнесена к технономическому типу (так водитель должен знать и любить автомашины, уметь ремонтировать машину, понимать принцип ее работы, но не как конструктор или специалист-ремонтник, а как пользователь машины). Кроме того, эта профессия может быть отнесена к типу социномических, так как водитель обслуживает пассажиров, должен корректно вести себя, иметь достаточно развитый социальный интеллект. Водитель такси — сигномическая профессия, ибо водитель должен хорошо ориентироваться в дорожных знаках (это специфический языковый код, правда, ограниченный в объеме), в карте города.

В оценке целей трудовых задач (признаки II яруса) профессия водителя такси относится к отряду преобразовательных (П) с индексом «3», так как главной его задачей является преобразование местоположения клиента, его следует доставить по указанному адресу. При этом водитель выполняет и гностические задачи (Г), ориентируется в дорожном движении, контролирует правильность движения по выбранному маршруту (но здесь индекс 2, а не 3, так как эти цели лишь обслуживают достижение главного результирующего события — доставку пассажира по адресу). В процессе движения возникает множество проблемных ситуаций (например, закрыт проезд из-за ремонта улицы). Решение проблемных ситуаций требует творческого отношения к делу, реализуя практический интеллект. Но эта работа возникает эпизодически (поэтому оценка И₁).

Заполнение третьей клетки формулы требует анализа используемых водителем орудий труда (признаки III яруса). Ведущее средство труда водителя — автомашина (М₃). Кроме того, при мелком ремонте водитель использует ручные орудия (отвертки, молоток и пр. — Р), индекс 1, ибо эти ситуации встречаются эпизодически. Функциональные орудия (Ф) также представлены в труде водителя, это его опыт, специальные знания и умения. Но индекс 2, а не 3, так как эти орудия труда лишь дополняют главное средство деятельности — автомашину.

Четвертая клетка формулы — оценка условий труда водителя (признаки IV яруса). Он работает на открытом воздухе (О), так как корпус машины не спасает его от летней жары, зимней стужи, и, кроме того, он часто в течение смены выходит на воздух для помощи пассажиру. Индекс 2, а не 3, ибо машина отчасти защищает водителя от внешней

среды. Профессия может быть отнесена также к группе с необычными условиями (Н), так как велика опасность аварий на дорогах, нападений преступников, заражения инфекциями от пассажиров (это серьезные опасности, поэтому индекс 3). Профессия предъявляет высокие требования к моральным качествам водителя (М), так как он несет ответственность за здоровье и безопасность пассажира и других участников дорожного движения (индекс 2).

Данная классификация трактует мир профессий, конечно, упрощенно, но все же позволяет установить ее взаимосвязь со склонностями, эмоциональными предпочтениями, способностями и ограничениями человека, выбирающего профессию. Профессиональному психологу, однако, полезно уметь более подробно ориентироваться в главных компонентах трудового поста профессионала. В этой связи студентам предлагается выполнить ряд заданий, которые помогут разобраться в существующих предметах и продуктах труда, средствах труда (задание 1 и 2).

Для профконсультации и профориентации школьников и взрослых В. В. Гусейнова-Пчелинова (1991) разработала программу анализа профессий, которая содержит более подробные перечни признаков (53 признака), упорядоченные в 10 групп по следующим критериям: 1) предмет труда; 2) преобладающие цели профессиональных действий; 3) характер задач по степени интеллектуальной сложности; 4) факторы сложности труда, источники профессионального стресса; 5) используемые средства труда; 6) индивидуальность — совместность труда; 7) преобладание исполнительских или организаторских функций; 8) тип профессионального общения; 9) виды риска и ответственности в труде; 10) физические условия труда (микроклимат). Это вариант — промежуточный между «школьной» 16-признаковой классификацией профессий и обширной программой анализа профессии (более 100 признаков), представленной в информационно-поисковой системе «Профессиография»; его несколько модифицированная форма дана в приложении 7. Анализ профессии осуществляется в процессе составления ее «формулы», он основан на экспертной оценке наличия или отсутствия каждого из признаков в изучаемой профессии.

Такая экспертная оценка может проводиться профконсультантом-психологом и (или) его клиентом на основании имеющегося текста описания профессии. Для этих целей могут быть использованы профориентационные издания, энциклопедии, квалификационные справочники («Мир профессий...»; «Человек и профессия» и др.). Клиент, обратившийся за помощью в выборе профессии к психологу, в процессе выполнения многократных экспертно-аналитических процедур такого рода овладевает системой объективных критериев и признаков, задающих психологическое разнообразие профессий, учится их сравнивать. И в ре-

зультате у него вырабатывается важное внутреннее средство деятельности — категориальная основа для сопоставления сведений о разных профессиях, появляется возможность соотнести информацию о профессиях со своими ожиданиями, возможностями, ограничениями.

Классификации профессий в целях профориентации требуют дальнейшего развития, уточнения, мониторинга (контроля) новых видов труда, изменения названий профессий. В. Е. Гаврилов предложил разбить каждый тип профессий на подгруппы, учитывающие цели, орудия и условия труда, результаты такой детализации представлены в табл. 4.

Таблица 4. **Классификация типов профессий на подтипы**
(Гаврилов В. Е., 1988)

№	Типы и подтипы профессий
I	СОЦИОНОМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ Медицинское обслуживание Воспитание и обучение Бытовое обслуживание Информационное обслуживание Защита общества и государства
II	ТЕХНОНОМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ Создание, монтаж, сборка технических устройств Эксплуатация технических средств Ремонт технических устройств
III	БИОНОМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ Изучение, исследование и анализ состояния и условий жизни растений и животных Уход за растениями и животными (их выращивание, воспроизводство) Профилактика заболеваний растений и животных, борьба с вредителями и возбудителями болезней, лечение заболевших
IV	СИГНОНОМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ Тексты на родном и иностранных языках Цифры, формулы, таблицы Чертежи, карты, схемы Звуковые сигналы
V	АРТОНОМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ Создание, проектирование, моделирование художественных произведений Воспроизведение, изготовление различных изделий по эскизу, образцу в единственном экземпляре Воспроизведение, копирование, размножение художественных произведений в массовом производстве

В порядке дополнения можно было бы IV подгруппу представить в той же логике, которая работает в остальных случаях, и выделить группы профессий: создание новых и исследование существующих объектов в форме знаковых систем, языков, кодов; решение оперативных задач, требующих работы с информацией (текстами, цифровым материалом, чертежами, схемами, картами, звуковыми системами); коррекция, совершенствование, исправление знаковых систем.

В настоящее время созданы специальные классификации: профессий социономического типа (Каверина Р.Д., 1978), группы артономических профессий (Смирнов А.И., 1979), группы гностических профессий (Гаврилов В.Е., 1975). В рамках эргономики разработана классификация видов операторского труда (если рассматривать оператора как работника, использующего автоматические или автоматизированные средства труда): оператор-наблюдатель, контролер; оператор-манипулятор; оператор-технолог; оператор-исследователь; оператор-руководитель (Зинченко В.П., Мунипов В.М., 1979, с. 127 — 128).

2.9. Методы классификации профессий

Казалось бы, создать классификацию профессий несложно, важно выбрать критерий — классификационный признак и эмпирически применить его. На деле эта задача очень непростая. Во-первых, потому, что многие профессии изучены недостаточно, во-вторых, потому, что признаки профессий редко формализованы и поддаются точному выявлению, мало количественных мер оценки классификационных признаков. Создать истинную классификацию, в которой строго выдерживается выбранный принцип, сложно, и поэтому чаще ограничиваются схемами, в которых профессии объединены не по одному, а по нескольким признакам. Наряду с рационально-логическим подходом к классификации профессии существуют подходы эмпирические, построенные на статистических процедурах сравнения: факторный анализ, кластерный анализ, метод распознавания образов, таксономический анализ.

Так, американский психолог Е. Мак-Кормик с группой сотрудников в 1957 г. применил *факторный анализ* для выделения типичных профессиональных требований по отношению к массиву профессий из 4000 наименований. Каждая профессия оценивалась экспертами по 44 признакам. При этом применялись балльные оценки от 2 до 9 градаций. В итоге были вычислены коэффициенты корреляции между всеми показателями профессиональной деятельности и проведен факторный анализ, позволивший выделить семь таких факторов профессиональных требований:

– образование, профессиональная подготовка, умственное развитие;

- способность к точным, прецизионным оценкам;
- быстрота и ловкость;
- эстетическое восприятие;
- способность к ручному труду;
- коммуникабельность;
- тяжесть труда (степень требуемых мускульных затрат).

Далее были определены значения факторных весов и с помощью ЭВМ найдены комбинации (паттерны) профессиональных требований. Получено 115 паттернов, из которых 33 основных паттерна включили 88 % обследованных профессий (McCormick E. I., 1957; цит. по: Кулагин Б. В., 1984).

В основе *таксономического анализа* лежит возможность количественной оценки меры сходства — различия сравниваемых массовых объектов. Известный специалист в области американской индустриальной психологии Е. Мак-Кормик (1976) предложил коэффициент меры сходства профессий CCS, отражающий степень совпадения элементов задач (действий) двух сравниваемых профессий.

$$CCS = J_d : (J_d + U_{n1} + U_{n2}),$$

где J_d — число совпадающих заданий; U_{n1} — число заданий, присущих только первой профессии; U_{n2} — число заданий, присущих только второй профессии.

CCS изменяется от 0 до 1. CCS = 0 означает отсутствие каких-либо общих заданий в двух сравниваемых профессиях; приближение CCS к «1» свидетельствует об увеличении числа общих компонентов и уменьшении числа отличающихся компонентов.

На основе таксономического анализа составлены классификации гностических (Гаврилов В. Е., 1975) и социномических профессий (Каверина Р. Д., 1978). Вариантом таксономического анализа можно считать и кластерный анализ.

Кластерный анализ был использован И. А. Васильевой (2003), например, для группировки массива профессий гуманитарных факультетов МГУ. Исходный массив описаний профессий, составленных в целях информирования о профессиях абитуриентов и студентов младших курсов (98 наименований по 12 факультетам МГУ), был подвергнут экспертной оценке по 49 признакам формулы профессии из программы В. В. Гусейновой-Пчелиновой. Наличие каждого из 49 признаков отображалось в формуле профессии цифрой 1, отсутствие — цифрой 0. Подготовленная матрица из 49 столбцов (признаков профессий) и 98 строк (наименований профессий) подвергалась кластерному анализу в рамках каждой из 10 подгрупп признаков. Кластерный анализ помог уменьшить размерность массива данных.

Таблица 5. Результаты кластерного анализа описаний профессий гуманитарных факультетов МГУ по критерию предмета труда

№ кластера	Представленность признаков предмета труда в описании профессии	Форма кодирования признаков в матрице П Т Ч З Х	Число профессий кластера	% профессий от общего массива
1	Ч, З	0 0 1 1 0	52	53,1
2	Ч, З, Х	0 0 1 1 1	30	30,6
3	П, Ч, З	1 0 1 1 0	5	5,1
4	Т, Ч, З, Х	0 1 1 1 1	4	4,1
5	З	0 0 0 1 0	4	4,1
6	П, Т, Ч, З	1 1 1 1 0	2	2,0
7	П, Т, Ч, З, Х	1 1 1 1 1	1	1,0
		Итого	98	100

Так, например, по критерию «предмет труда» получено семь кластеров (табл. 5):

Ч, З — профессии, в которых предмет труда имеет отношение к социальным и знаковым системам. К этому кластеру относится, в частности, большинство юридических и экономических специализаций;

Ч, З, Х — кластер профессий, в которых предмет труда отражает социономические знаковые и артономические системы, объекты, знания. Среди профессий этого кластера: менеджер в сфере культуры, специалист в области классической филологии, историк-востоковед, археолог, философ, специалист в области эстетики и др.

К кластеру профессий, предметное содержание которых связано с биологическими, знаковыми и социономическими системами (П, Ч, З), относятся: клинический психолог; психолог, специализирующийся в области психофизиологии, юрист в области экологического права.

В кластер профессий, предметное содержание которых не выходит за границы знаковых систем (З), попали: лингвист, философ-логик; специалист в области философии и методологии науки; экономист, специализирующийся в области математических методов анализа экономики.

Кластер, в котором представлены разносторонние признаки (Ч, Т, Х, З), включает следующие профессии: дизайнер средств массовой информации и коммуникации; журналист-фотограф; журналист, специализирующийся в области периодических изданий в сети Интернет; тележурналист.

Кластер, включающий все признаки (П, Т, Ч, З, Х), состоит из одной профессии — психолог, специализирующийся в области психологии труда и организационной психологии, ибо предметом исследования психолога труда могут быть профессии, относящиеся к самым разным областям жизни.

Модульный подход в профессиографии. Идея модульного подхода принадлежит петербургскому психологу В. Е. Гаврилову (1987). Суть подхода состоит в том, что для определенного массива профессий, ограниченного некими рамками (например, рабочих профессий, требующих обучения в профессионально-техническом училище города), можно составить относительно полный перечень модулей — типовых профессиональных задач. Каждая профессия в таком случае будет содержать некоторую совокупность модулей.

Что считать *модулем*? Задачи, которым приписывается роль модуля, должны:

- быть важными для профессиональной деятельности либо часто и регулярно в ней встречаться;
- быть типичными для охваченной сферы труда не только в настоящем, но и в ближайшем будущем развития этой сферы;
- соответствовать уровню средней квалификации, на который ориентируется профессиональная школа и карьерное консультирование.

Психолог может охарактеризовать каждый из составленного перечня модуль, построив модель необходимых для его выполнения действий и указав соответствующие ПВК. Прделанная заранее работа такого рода может помочь в предварительной оценке психологической характеристики конкретной профессии (если удастся установить, какие модули входят в ее состав). Например, модуль «Обслуживание сложных технических систем» связан с такими психологическими требованиями к субъекту труда, как техническое мышление, долговременная память, пространственные представления. Следовательно, для профессий, в которых встречается данный модуль, для успеха в труде будут существенны указанные ПВК. К таким профессиям, в частности, относятся наладчик автоматических линий станков, механик по ремонту телерадио-аппаратуры и другие профессии (Дмитриева М.А., 2001, с. 12 — 23).

Вопросы и задания

1. Что такое профессиограмма и психограмма? В каком виде можно представить психограмму?
2. Какие направления профессиографирования можно выделить в связи с целями исследования?
3. Какие качества человека называют профессионально важными?
4. Какие виды ПВК выделяют в профессиографии?

5. Какие концепции используются за рубежом в психологическом анализе профессиональной работы?
6. Каковы основные принципы профессиографии?
7. Какими методами психологи изучают профессии?
8. В чем преимущества и ограничения опросных методов в профессиографии?
9. В чем преимущества и ограничения метода наблюдения в профессиографии?
10. Можно ли использовать эксперимент для составления психограммы успешного профессионала?
11. В чем суть трудового метода изучения профессий?
12. Составьте описание профессии и психограмму успешного работника в виде текста и диаграммы (по аналогии с табл. 3) в целях профориентации школьников на основе вашего интервью с работником по программе, представленной в приложении 8.
13. Укажите в бланке для ответов (табл. 8) разновидности продуктов труда в профессиональной деятельности специалистов, перечисленные в табл. 7, используя буквенные обозначения из табл. 6.

Таблица 6. Группировка разновидностей продуктов труда

Продукты труда	Внешний мир		Внутренний мир человека
	Природа	Искусственный мир	
Вещеподобные	А	Б	В
Процессуальные	Г	Д	Е
Информационные	Ж	З	И

Таблица 7. Перечень профессий

№ п/п	Профессия	№ п/п	Профессия
1	Пограничник	11	Ювелир
2	Водитель такси	12	Пожарный
3	Учитель в школе	13	Скрипач
4	Электросварщик	14	Парикмахер
5	Зооинженер	15	Геолог
6	Программист	16	Бухгалтер
7	Логопед	17	Оператор прокатного стана
8	Клоун в цирке	18	Авиадиспетчер
9	Менеджер по персоналу	19	Летчик гражданской авиации
10	Инспектор ГИБДД	20	Кассир сбербанка

Таблица 8. Бланк для ответов

Ф. И. О. студента _____

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X										
№	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
X										

14. Отметьте в табл. 11 в клеточках, расположенных ниже номера позиции, к какой группе средств труда относятся объекты, указанные в табл. 10, используя обозначения видов средств труда, приведенные в табл. 9.

Таблица 9. Классификация средств труда

Обозначение группы	Характеристика видов средств труда
А	Вещественные средства для приема, получения информации
а-1	Приборы, дающие изображение
а-2	Приборы, дающие информацию в виде условных знаков, сигналов
Б	Вещественные средства для обработки информации
В	Вещественные средства для передачи информации для людей, в обществе
Г	Вещественные средства для практических действий в природных, технических, информационных системах
г-1	Ручные (простые и механические) орудия труда
г-2	Машины с ручным управлением
г-3	Автоматические средства, автоматизированные системы, аппараты для управления длительными непрерывными скрытыми процессами
Д	Внешние функциональные средства труда
Е	Внутренние функциональные средства труда
Ж	Условные знаки, язык, как средства хранения и передачи информации

Таблица 10. Перечень средств труда

№	Объект для оценки	№	Объект для оценки
1	Таблица умножения	24	Счетчик электроэнергии
2	Лопата	25	Школьный звонок
3	Вкусовые ощущения разных супов у повара	26	Визуальные образы у ремонтника станков
4	Телефон	27	Речь учителя на уроке
5	Лупа	28	Персональный компьютер
6	Весы	29	Ножницы
7	Представления водителя о дорожных развязках	30	Амперметр
8	Логарифмическая линейка	31	Правила дорожного движения
9	Нотная запись балета для дирижера	32	Жезл постового
10	Стамеска	33	Троллейбус
11	Фотоаппарат	34	Демонстрация тренером образца движения
12	Чертежи в работе слесаря-сборщика	35	Положение флажков матроса-сигналиста
13	Регуляция балериной сил во время выступления	36	Память водителя на степени мышечных усилий при работе с педалями автомашины
14	Микрокалькулятор	37	Зеркало в труде отоларинголога
15	Колокольчик председателя собрания	38	Палочка дирижера оркестра
16	Микроскоп патологоанатома	39	Владение оперным певцом своим голосом
17	Текст драмы для актера театра	40	Пианино у концертмейстера
18	Стратегии решения задач менеджера	41	Мегафон в работе спортивного судьи

№	Объект для оценки	№	Объект для оценки
19	Телетайп	42	Пульт звукорежиссера на радио
20	Арифмометр	43	Автоматизированная система управления полетами
21	Правила техники безопасности электромонтера	44	Автомобиль
22	Восприятие и различение запахов у фармацевта	45	Холодильник
23	Театральный бинокль	46	Уголовный кодекс РФ в труде следователя

Таблица 11. Бланк для ответов (X — символ из табл. 10)

Ф.И.О. студента _____

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
X														
№	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
X														
№	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
X														
№	43	44	45	46										
X														

15. Составьте формулу по классификации Е.А. Климова (16 признаков) для следующих профессий: актер драматического театра, продавец продовольственных товаров, нотариус, менеджер по персоналу, авиадиспетчер, слесарь-сантехник (см. рис. 3).

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

3.1. Основные понятия

В исследовании трудовой мотивации, профессиональных интересов можно выделить два направления: 1) профессиональная мотивация и производственная эффективность; 2) мотивация труда, карьера, развитие человека как субъекта труда. Рассмотрим подробнее содержание первого направления, оставив второе для обсуждения в гл. 4.

Потребность — это состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека. Потребности не могут быть удовлетворены раз и навсегда, они удовлетворяются на относительно короткое время, затем напряженность потребности снова возрастает и требует реализации. Человек как социальное существо обладает не только биологически необходимыми, но и квазипотребностями — потребностями, сформированными нормами и традициями общественной жизни. При этом ряд квазипотребностей может быть без ущерба для существования замещен чем-то иным или проигнорирован (переосмыслен).

Мотив труда — это субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность. *Мотивационно-потребностная сфера* нормального взрослого человека представляет собой сложное, иерархически упорядоченное образование, относительно устойчивое во времени, социокультурно опосредованное, развивающееся в жизнедеятельности. Трудовая деятельность реализует обычно не одну потребность (и мотив), а несколько, т.е. она может быть полимотивирована. Относительная устойчивость мотивационно-потребностной сферы личности позволяет выделять ведущие (наиболее лично-значимые, имеющие особый личностный смысл) потребности и мотивы, называемые *направленностью* личности. Мотивы трудовой деятельности (как и любой другой) представлены в сознании субъекта труда в такой форме, которая включает когнитивные и аффективные компоненты. Мотивы (как психические образования) могут быть в разной мере осознанными, могут существовать в вербализованной и (или) образной форме. Связь между мотивом и потребностью может быть

не вполне адекватной, т. е. искаженной. Социальное воздействие на мотивы личности (его субъективные эмоциональные и словесно выраженные оценки реальности, объяснительные схемы, способы самопонимания) — путь к формированию новых (нередко псевдопотребностей), способ влияния на деятельность человека и ее продукт.

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

Побудительная сила мотива определяется его субъективной значимостью (Куантанилла Р., Вилперт Б., 1995), или, другими словами, особым отношением субъекта к потребности и ее предмету в системе других потребностей. А. Н. Леонтьев называл это отношение *смысловым, смыслом*, и выделял *смысловые динамические системы* (Леонтьев А. Н., 1977). Смысловые отношения могут быть ситуативными и относительно устойчивыми. Их ядерная, относительно устойчивая часть составляет ядро личности — то, что социологи называют ценностями. *Личностные ценности* — продукт социализации; они относительно устойчивы; представлены в сознании субъекту в форме *идеалов, убеждений*, составляют основу мировоззрения, гражданской позиции (Леонтьев Д. А., 1999, с. 190—251).

Стимулы труда (внешний объект, событие, отношение, вещь) *потенциально* могут приобрести статус предмета потребности человека (представленного в сознании в качестве побудительного мотива труда работника), но этого может и не произойти. Поэтому виды стимулирования труда оказываются в разной мере эффективными для разных людей. К трудовым стимулам относят: заработную плату, социальные льготы (доплату в пользовании услугами медицинских учреждений, путевок в санатории и пр.), удобный временной график работы и пр.

Удовлетворенность трудом (УТ) — возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью. Человек, удовлетворенный трудом, обычно отличается положительным эмоциональным отношением к выполняемой работе.

Профессиональные интересы — в узком смысле это словосочетание отражает эмоциональные предпочтения человека в освоении новых видов знания, связанного с профессией; в широком смысле термин «интересы» тождествен термину «мотивы». *Профессиональные склонности* характеризуют эмоциональные предпочтения человека определенных видов занятий, деятельностей, связанных с профессией.

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

3.2. Ранние исследования трудовых интересов работников

Роль интереса в труде, связь продуктивности трудовой деятельности человека с его отношением к труду и профессиональным утомлением стала предметом исследования английских психологов с момента образования в 1918 г. Института индустриальной психологии в Лондоне (директор Чарльз Мейерс). В годы Первой мировой войны английские психологи искали пути повышения производительности труда, варианты его рационализации (в соответствии с идеями Ф. Тейлора). В журнале этого института «Human factors» за 1924 г. был поставлен вопрос о том, как соотносятся удовлетворенность работой и продуктивность. Отмечалось, что если работники находят интересным, новым для себя сам процесс работы, то без каких-либо дополнительных затрат будут работать более продуктивно. Чарльз Мейерс критиковал американских инженеров, считавших работающих людей живыми машинами. Более того, писал он, если инженеры и далее будут заниматься только машинами и мало интересоваться нуждами рабочих, то конфликты и забастовки рабочих будут неизбежными и вполне оправданными. Представители английской индустриальной психологии, таким образом, критиковали американское движение «человеческая инженерия» (Human engineering).

В России лидером гуманистического отношения к трудящимся был В. М. Бехтерев. В докладе на 1-й Всероссийской конференции по НОТ (М., 1921) он высказал идею использования сознательного интереса рабочих к труду как главного способа повышения производительности труда и способа борьбы с утомлением. Бехтерев приводил такие аргументы: интерес к работе способствует выбросу в кровь стимуляторов энергии — адреналина и других веществ, усиливающих скорость кровотока, расширяющих просвет кровеносных сосудов и тем самым ускоряющих обменные процессы. Поэтому наличие интереса к деятельности ведет к более высокой продуктивности труда и к тому же делает труд реально и объективно менее утомительным.

На первых порах психологи изучали профессии, виды работы главным образом в целях профотбора. Американские психологи В. Скотт и Р. Клотье одними из первых в США ввели исследование интересов работников в анализ профессиональной работы (Scott W. D. & Clothier R. C., 1923). Таким образом, проблема отношения работников к труду оказалась в центре внимания многих психологов 1920-х гг., а не только Э. Мэйо и его коллег, участвовавших в хоторнских экспериментах (см. гл. 1).

Изучая профессиональные интересы, психологи подчеркивали их связь с продуктивностью труда работника. При этом применялись всевозможные способы повышения профессиональной

мотивации: искали оптимальные формы заработной платы; пытались создать благоприятные условия на работе; вводили музыку, регламентированные паузы для отдыха; частичное право собственности. Использовали и косвенные способы повышения мотивации: оценку компетентности, соперничество, чувство гордости (профессиональное достоинство), тщеславие, оригинальность, изобретательность, лидерство, избегание негативных переживаний (страха, ужаса) и пр. (Fryer D., 1931). Дуглас Фрайер провел эмпирическое исследование профессиональных интересов, отношения к выполняемой работе с помощью опроса 500 работников. Было обнаружено, что число недовольных своей работой приближается к 100 %, причем во всех случаях неудовлетворенность работой сопровождалась отсутствием интереса к самому труду (Fryer D., 1931, с. 454). Большинство опрошенных мечтали о другой работе, профессии, иной жизни: стенограф хотел заниматься литературным делом, клерк мечтал быть артистом, инженер-механик хотел бы стать священнослужителем, механик — разведчиком и т. д. Оказалось, что независимо от профессии люди мечтают о других видах деятельности. Складывалось впечатление, что это свойственно всем людям, они всегда будут недовольны своей жизнью и профессией. Счастье там, где нас нет! Д. Фрайер отмечая, что интересы разных людей и одного и того же человека в разное время различны, подчеркивал их изменчивую природу интересов. Более того, он подвергал сомнению саму постановку задачи — достижения удовлетворенности работниками своим трудом как вряд ли вообще разрешимую задачу для индустриальной психологии (там же, с. 456).

Д. Фрайер выражал крайнюю позицию, однако массовые опросы по поводу отношения рабочих к труду, проведенные в 20-е гг. XX в. в разных странах, свидетельствовали о преобладании негативного отношения. Так, отечественный физиолог Д. И. Шатенштейн привел результаты опроса рабочих стран Западной Европы (данные Левенштейна), из которых следовало, что лишь 14 % опрошенных (из 5040 респондентов) отметили «радость», как преобладающее отношение к работе; для 16,7 % рабочих было типично «безразличие», для 1,6 % — «религиозное чувство»; для 63 % — «отвращение» (Шатенштейн Д. И., 1931).

3.3. Значение труда для личности

Смысл конкретного труда для данной личности определяется совокупностью обстоятельств. К ним относятся система ценностей человека, усвоенная в детстве (или сложившаяся в предшествующий период жизни и актуальная в данный момент), место в жизни человека труда (как способа быть полезным людям и как

социально приемлемого способа существования), а также сама трудовая деятельность, ее предметное и функциональное содержание, средства, условия, ее продукт.

Что, кроме заработной платы, может привлекать людей в труде? Американский журналист Стадс Теркел «разговорил» в 1970-е гг. работающую Америку; он беседовал с людьми разных профессий, пытаясь выяснить, что держит людей на одном месте, что дает профессия работнику (Теркел С., 1978). В его книге можно найти симптомы того, что труд в жизни людей второй половины XX в. становится все более важной ее частью. Здесь представлена богатая феноменология вариантов отношения американских граждан к работе, вот некоторые интересные примеры:

- расхождение мечты и реальности (стюардесса);
- негативное отношение к работе из-за неприемлемости ее целей и способов, их несоответствия моральным нормам личности (распространительница подписки на газеты);
- умение находить привлекательные стороны в тяжелых, грязных и непрестижных вроде бы видах труда (мусорщик);
- детектив в частном агентстве считает свою работу вполне подходящей, она ему по душе, потому что «не надо торчать в конторе, интересно иметь дело с людьми, приличная зарплата, работа нужная»;
- электросварщик на сборочном конвейере мечтает стать «запасным рабочим», что означает иметь максимально высокую квалификацию, хорошую оплату, разную работу по дням недели;
- пианист в баре считает свою работу нужной, ибо он развлекает людей, ценит возможность общения с ними, ему нужна людская суета: «...моя игра — часть бизнеса развлечений и торговли спиртными напитками; если бы я получил 1 млн долларов наследства — все равно играл бы... заработок — не главное»;
- кассирша в магазине самообслуживания гордится своей работой, скучает без работы, приходит за 45 минут до начала смены, не любит сидеть сложа руки, отмечает «чудесное чувство нужности», общности с людьми, старается помочь одиноким престарелым покупателям, поддержать их; трудности в ее работе связаны с необходимостью следить за воровством (Теркел С., 1974).

Яркие примеры разного смысла профессионального труда для человека обнаруживают ситуации, когда человек оказывается в положении безработного. Речь идет об огромных массах людей, не имеющих других источников существования в жизни, кроме труда. Гарри Маурер «разговорил» безработную Америку конца 1970-х гг. (Маурер Г., 1986). В книге представлено множество живых примеров того, как по-разному люди воспринимают свое безработное состояние. Многие считают ситуацию увольнения трагедией, иногда более тяжелой, чем развод, смерть близких. Это характерно для людей, в системе ценностей которых качественный

труд занимал одно из высших мест. Но описаны также случаи, когда человек периодически сам ищет способ уволиться и меняет виды труда, так как уже не видит ничего нового в своей работе, не требующей усилий и ставшей рутинной.

Качественные показатели роли труда в жизни людей дает статистика, отражающая состояние благополучия или неблагополучия, неустойчивости, сопровождающей рост безработицы. Американская статистика свидетельствует, что повышение безработицы на 1 % ведет к увеличению числа самоубийств на 4 %, убийств — на 5 %; при этом число пациентов психиатрических клиник увеличивается на 3 %, число заключенных в тюрьмах — на 4 %, на 2 % повышается уровень смертности в стране. Статистиками установлен критерий относительной приемлемости уровня безработицы: в США приемлемый порог незанятости населения — 4,9 % (от всего трудоспособного населения). В США во второй половине 1980-х гг. в ситуации экономического кризиса число безработных достигало 8 % (10,3 млн человек). Это был самый большой пик безработицы со времен Великой депрессии начала 1930-х гг., когда безработными были 18 млн человек (Маурер Г., 1986).

В России безработица росла с начала 1990-х гг., достигла пика к 1996 г. В настоящее время в крупных промышленных городах острота ситуации снята, есть предприятия с дефицитом кадров. Но остаются еще поселки, города, особенно в регионах страны, где предприятия были перепрофилированы, на многие годы оказались замороженными предприятия военно-промышленного комплекса, там безработица остается все еще тяжелой. Подробнее вопросы психологической помощи безработным будут рассмотрены в гл. 7, в контексте психологического консультирования взрослых по профессиональной реориентации.

Что может выступать в роли мотива труда? Максимально полный ответ на этот вопрос в отечественной литературе дают А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев (Зеличенко А. И., Шмелев А. Г., 1987). Эти авторы выделяют группу факторов, которые могут повлиять на принятие решения о выборе профессии. Кроме того, они систематизировали многообразные факторы, связанные с самой трудовой деятельностью и внешние по отношению к ней (возможности, предоставляемые профессиональной сферой для реализации целей, не связанных с самим трудом: например, достижение общественного статуса, материального благополучия, возможности отдыха, сохранения здоровья, психического развития и пр.). Представленный в данной работе «атлас» полезен в эмпирическом изучении мотивов труда, он демонстрирует читателю ограниченность существующих методик, направленных на диагностику мотивационно-смысловых образований. Нередко психологи строят такие методики, закладывая в их основу избирательно отобранные варианты мотивов, игнорируя при этом богатство реальной мотивации труда.

Рассмотрим далее концепции трудовой мотивации с точки зрения их значения для практики научного управления.

3.4. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента

Мотивы и смыслы труда — важные регуляторы трудового поведения людей, они влияют на качество и производительность труда, самочувствие работника во время работы, устойчивость работоспособности. Поэтому важно не только теоретически, но и практически знать, как можно влиять на мотивацию в процессе обучения и воспитания, зависят ли мотивы труда от того, как организован труд, как проектировать виды работ, чтобы у персонала сложилась мотивационная структура, обладающая желательными (для общества, для работодателя) свойствами.

Абрахам Маслоу — один из представителей американской гуманистической психологии, предложил концепцию иерархии потребностей личности. В основе системы потребностей человека лежат потребности первого уровня — физиологические (в пище, сне, определенном микроклимате, сексе и пр.). Потребности второго уровня связаны с безопасностью (потребности в постоянстве, стабильности, порядке, защите от травм, болезней, лишения работы по чьему-то произволу и пр.). Потребности третьего уровня отражают стремления человека к любви, общению (дружба, дружеское участие, любовь). Потребности четвертого уровня отражают ценности уважения и самоуважения, общественного признания. Наконец, высший уровень — потребности в самоактуализации, понимаемой как реализация творческих возможностей в деятельности, развитие способностей.

Маслоу предполагал, что личностное развитие человека может ограничиваться преобладанием потребностей третьего, четвертого уровней и в целом потребности более высоких уровней становятся актуальными и выполняют побудительную функцию лишь при условии создания возможностей для реализации нижележащих потребностей.

Позже Маслоу объединил все потребности в два блока, отражающие формы существования человека: *бытийный* (потребность в самоактуализации, ведущая к личностному росту) и *дефициентный* (ориентированный на удовлетворение фрустрированных потребностей). Здоровая личность, без признаков невротизации — это (по Маслоу) человек, успешно реализующий потребность в самоактуализации; для него характерно естественное поведение, он принимает себя и других людей без агрессии, умеет концентрироваться на деле, на задаче, а не на своих, часто мелочных, проблемах.

Применение теории потребностей Маслоу в практике менеджмента. Предполагается, что создание условий для реализации потребностей работника приведет к повышению его положительного отношения к работе, к росту признаков удовлетворенности трудом и, следовательно, к повышению качества продукции и росту продуктивности. Если руководители захотят, чтобы персонал их организаций работал с максимальной отдачей, творчески (на высшем уровне мотивации), они должны обеспечить реализацию потребностей всех нижних уровней. Что для этого руководителю следует предпринять?

Для удовлетворения потребностей первого и второго уровней необходимо сделать труд комфортным, удобным, безопасным, рационально организованным (на основе рекомендаций эргономистов), работники должны иметь правовые гарантии занятости и заработной платы.

Для реализации потребностей высших уровней менеджерам рекомендуется следующее:

для реализации потребности в общении создавать условия, которые позволят работникам общаться; способствовать развитию духа единой команды; не разрушать неформальные группы работников; проводить совещания с участием подчиненных; способствовать реализации социальной активности тех работников, для кого это важно;

для удовлетворения потребности в самоуважении проектировать более содержательные виды труда; обеспечивать обратную связь о достигнутых трудовых успехах; справедливо оценивать достойный трудовой вклад; привлекать подчиненных к принятию важных для производства решений, делегировать подчиненным полномочия для выполнения ряда задач;

для удовлетворения потребности в самореализации способствовать профессиональной карьере подчиненных; организовывать за счет фирмы обучение персонала нововведениям, а также видам обучения, максимально развивающим возможности каждого работника; предлагать подчиненным работу сложную, требующую полной самоотдачи; поддерживать стремление работников к проявлению творческого отношения к делу (Мескон М. и др., 1992).

Критики теории Маслоу справедливо отмечали, что потребности не всегда образуют именно ту иерархию, которую наметил ученый; удовлетворение потребностей низших уровней не приводит автоматически к тому, что актуальными становятся потребности более высоких уровней. Концепция А. Маслоу не учитывала индивидуальных различий: так, для одного преобладающей потребностью в труде может быть заработок, для другого — возможность работать одному, а не в группе, а для кого-то главным будет безопасность, стабильность положения, пусть и при более низкой

оплате. Наконец, подверглось дискуссии положение о том, что удовлетворенный человек — это самый хороший работник.

Но несмотря на критику, теория А. Маслоу, безусловно, внесла важный вклад в гуманизацию принципов научного управления, в изменение подхода к работающим людям, которые стали рассматриваться не только как функционеры, но и как личности.

Оценить выраженность каждой из потребностей, обозначенных А. Маслоу, можно с помощью методики «парных сравнений» (Психологические аспекты, 1997, с. 198 — 200; Практикум по психологии менеджмента, 2001, с. 177 — 181). Популярен опросник А. Шостром «Самоактуализация личности», позволяющий установить уровень развития самоактуализации личности (высокий, средний или низкий). Самоактуализирующаяся личность руководствуется преимущественно внутренней мотивацией, мало подвержена внешнему влиянию, свободна в собственном выборе (Практикум..., 2001, с. 190 — 208).

3.5. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга

Американский психолог Фредерик Герцберг развил идеи А. Маслоу о потребностях и их реализации в труде (Herzberg F., 1959). Он провел опрос 400 работников лакокрасочной компании, пытаясь выяснить, что побуждает людей работать более интенсивно и качественно и какие факторы труда влияют на отношение к работе и удовлетворенность трудом. В табл. 12 приведены полученные им результаты.

Установлено, что само по себе удовлетворение работой не ведет автоматически к более интенсивному и качественному труду. Выделены две группы факторов труда: собственно мотиваторы, которые чаще побуждают людей к интенсивной работе, и «гигиенические факторы», или факторы, создающие приятную атмосферу труда. Последние важны для общего самочувствия, но интенсивность и качество труда у половины работников они не повышают. Было подтверждено положение, что мотивация связана с самим характером работы, и на этой основе Ф. Герцберг смог ответить на вопросы о том, как сделать труд главным способом развития способностей человека, как должен быть организован труд, чтобы приносил максимальную пользу обществу, организации и самому работнику.

Он предложил ряд идей, касающихся проектирования содержания труда, в частности идею «обогащения содержания труда».

Критика концепции Ф. Герцберга состоит в том, что полученные им данные отражали срезовую характеристику мнений работников определенной организации. Эту характеристику вряд ли

Таблица 12. Исследование трудовой мотивации Ф. Герцберга
(Мескон М. и др., 1992, с. 373)

Группы факторов труда	% ответов		
	М	А	М+А
М — собственно «мотиваторы», заставляющие работать более интенсивно и качественно			
Хорошие шансы продвижения по службе	48	22	19
Хороший заработок	45	27	22
Оплата, связанная с результатами труда	43	31	16
Признание хорошо выполненной работы	41	34	17
Работа, стимулирующая развитие способностей	40	27	20
Сложная и трудная работа	38	30	15
Работа, позволяющая думать самостоятельно	37	33	17
Высокая степень ответственности	36	28	14
Интересная работа	36	35	18
Работа, требующая творческого подхода	35	31	20
А — факторы, создающие приятную атмосферу в труде, делающие работу привлекательнее	М	А	М+А
Работа без больших напряжений и стрессов	15	61	13
Удобное месторасположение компании	12	56	12
На рабочем месте нет шума и грязи	12	56	12
Работа с людьми, которые нравятся	17	54	13
Хорошие отношения с непосредственным начальником	19	52	12
Достаточная информация о том, что происходит на фирме	21	49	16
Гибкий темп работы	20	49	12
Гибкое рабочее время (график работы)	18	49	18
Значительные дополнительные льготы	27	45	18
Справедливое распределение объемов работы	24	45	18

можно считать универсальной и распространять на персонал других организаций. Само деление факторов труда на две группы (мотиваторов и атмосферы) относительно и для ряда пунктов не выдерживает статистической проверки значимости различий. Но, несмотря на эти замечания, идеи обогащения труда, адресованные управленцам, получили широкое распространение.

3.6. Концепция «Гуманизация труда»

В 1970-е гг. идеи Ф. Герцберга оказали влияние на развитие общественных идейных движений — «Гуманизации труда», «Качества трудовой жизни», охвативших США и страны Западной Европы.

Основные принципы концепции «Гуманизация труда»:

- труд должен быть естественной потребностью человека и приносить ему удовлетворение;
- существует зависимость между способами проектирования видов работ и удовлетворенностью трудом;
- действующие способы проектирования работы закономерно порождают неудовлетворенность работников своим трудом, следовательно, они должны быть изменены (Мошенский М., 1977).

Популярность идей гуманизации труда в США и Западной Европе можно объяснить тем, что в послевоенные годы в развитых странах изменился состав трудового населения, а именно повысился уровень образования. Так, по переписи населения США с 1950 по 1970 гг. процент работников, имевших низкий уровень образования (8 классов и ниже), понизился более чем в 2 раза — с 41,7 до 18 %. В этой связи возросли требования работников к содержанию труда, формам его организации и перспективам профессиональной карьеры. К 1975 г. более 400 компаний в 32 странах перешли от дробно разделенного труда при поточно-конвейерной сборке к обогащенным, укрупненным операциям, циклам производственного процесса, которые поручались одному работнику или бригаде (Мошенский М., 1977). Эта мера была продиктована не только соображениями гуманности, филантропией, но и экономическими аргументами. Деятели бизнеса П. Шодербек и У. Рейф резюмировали свою позицию в этом вопросе так: «В действительности нет проблемы, должны ли мы обеспечить удовлетворенность трудом или же мы должны делать деньги...» (Shoderbek P., Reif W. E., 1969).

В условиях экономического кризиса 1970-х гг. конкурентоспособными оказались фирмы, которые смогли выпускать продукцию небольшими сериями, чутко реагируя на спрос покупателей и вводя модификации товара. Последнее — могло быть реализовано только при наличии высококвалифицированного, способного быстро и гибко перестраиваться на новые технологии персонала. Для того чтобы набрать и удержать такого рода рабочую силу, пришлось ввести новые формы организации производства и труда, кардинально изменить политику отношения администрации к работникам.

Экономические преимущества дробного разделения труда были осознаны еще на заре индустриального производства, в XVII в., с

появлением первых фабрик — мануфактур, на которых использовался ручной труд. Разделение труда на мелкие операции приводило к росту производительности труда, так как это способствовало быстрому формированию необходимых навыков у работников, снижению утомления, экономии производственных площадей, сокращению времени производственного цикла, что вело к снижению себестоимости продукции; рабочих было легко набирать, обучать, заменять. Мануфактуры стали исторической базой внедрения машин, выполнявших рабочие продуктивные операции, а не только машин-двигателей; это была необходимая основа для изобретения машин-автоматов. Первыми такими автоматами стали механические ткацкие станки, оставившие без работы мастеров ручного ткачества.

В первой половине XX в. индустриальными психологами был получен эмпирический материал, доказывающий преимущества «обогащенного труда» по сравнению с традициями дробного разделения производственного процесса на простые однообразные, скучные для работников операции. Были получены факты, свидетельствовавшие о том, что поточно-конвейерные виды труда закономерно связаны с более частыми прогулами, низким качеством работы, сложностью найма (даже в условиях безработицы), с выраженной усталостью (психогенной природы), инертностью и медленной перестройкой в ответ на требования рынка, с протестами профсоюзных организаций (Мошенский М., 1977).

В работе психолога Ю. З. Гильбуха (1969) представлены результаты производственных экспериментов, выполненных в индустриальной психологии в 30—40-е гг. XX в. и доказывающих перспективность и преимущества обогащения труда, укрупнения производственных операций, перекрывавших экономические выгоды от дробно разделенного на простые операции труда.

Опыты Д. Хардинга и В. Мэннига по сортировке ягод. Работницы, сортировавшие ягоды, пользовались большими лотками, которых хватало на всю смену. Когда большие лотки заменили меньшими, производительность труда возросла в 2 раза. Это особенно касалось молодых работниц, благодаря возросшему у них ощущению прогресса при выполнении задания уменьшились «психогенная усталость», скука. У пожилых работниц эффект не был столь значительным.

Опыты Д. Кокса и К. Шарпа на операциях по сборке электрических выключателей. Уменьшение порций выпускаемой продукции увеличивало производительность труда опытных работниц на 3—4 %, а учениц — на 18 %. Исследователи объясняли этот феномен тем, что у работниц с малым стажем еще не сформировались необходимые волевые регуляторы, поддерживающие работоспособность в условиях большого объема непрерывной работы, которая воспринимается как бесконечная, как топтание на месте. Опыт-

ные работницы преодолевали эти трудности, не снижали темпа работы. Правда, исследователи не проводили оценки индивидуально-личностных свойств опытных работниц. Вполне, вероятно, что они остались на этой работе благодаря своим индивидуальным качествам, обозначенным Г. Мюнстербергом (1912) как «монотопфильность», при которой монотонные виды труда не вызвали негативных эмоций.

Опыты с укрупнением производственных операций. Д. Хардинг изучал оптимальную величину рабочего цикла (число повторяющихся операций, выполняемых одним работником). Сначала ученицы припаивали по 8 проводов к приемнику. Затем им предложили припаивать по 2 провода, выработка упала. Когда снова вернулись к прежней системе (8 проводов), выработка опять увеличилась. Работницам больше нравилось работать с 8 проводами.

Кокс и Шарп обнаружили, что укрупнение операций на конвейере нравится не всем рабочим. Традиционно при такте движения ленты конвейера 2 минуты требовалось собрать 10 деталей. Психологи предложили увеличить такт до 4 минут и при этом собирать не 10, а 20 деталей. Это предложение было поддержано лишь половиной рабочих. Психологи сделали вывод, что дело не в самом по себе укрупнении операции, а в получении рабочим возможности изготавливать какую-либо законченную часть изделия.

Хардинг комментировал этот вывод так: «Производственные операции должны быть достаточно сложными, чтобы возбуждать интерес, приковывать внимание, иначе неизбежны потеря интереса к работе, отчужденность, склонность к отвлечению внимания» (Гильбух Ю., 1969).

Опыты на фирме IBM (США). На производстве по изготовлению станков, в механическом цехе рабочим передали функции наладки станков, подготовки и установки режущего инструмента, контроль качества продукции. В результате за период с 1943 по 1950 г. были ликвидированы должности наладчиков; повысилось чувство ответственности за продукцию, что привело к сокращению издержек производства на брак, дефекты; уменьшилось время простоев оборудования, так как рабочий сам занимался наладкой станков; вместо трех боссов (наладчик, мастер, контролер) у рабочего остался один — мастер.

Йельский технологический проект. Американские психологи Ч. Вокер и Р. Гест изучили в 1940-е гг. работу на конвейерных линиях автозаводов и пришли к следующим выводам: 1) рабочий не имеет контроля над темпом трудового процесса и уровнем своей выработки (эти факторы заданы администрацией скоростью конвейера); 2) конвейер рассчитан на максимально простые движения работников, что ведет к их повторяемости, однообразию, монотонии; 3) рабочий не может ничего усовершенствовать (ни инструментов, ни способов работы), он только исполнитель; 4) ра-

бочий не может оценить качества своей работы, так как не видит ее результатов; 5) сознательный контроль рабочего — поверхностный (зрительный контроль за состоянием материала и оборудования), работнику не надо думать о работе, но нет возможности думать о чем-то другом, разговаривать с кем-либо; 6) между конвейерными операциями нет различий в уровне квалификации, поэтому у рабочего нет профессионального роста, продвижения; 7) указанные особенности конвейерного труда закономерно приводят к чувству обезличенности, отчуждению, фрустрации, потребности в общении.

Как отмечает Ю. Гильбух, текучесть кадров на конвейерных производствах США в 1940-е гг. была самой большой (после углекопов), несмотря на относительно высокую заработную плату. Таким образом, Вокер и Гест показали, что труд, лишенный содержания, не столь и производителен, он эффективнее лишь с точки зрения «непосредственной стоимости», исчисляемой затратами времени на одну операцию. Но если учитывать все экономические факторы (текучесть персонала, прогулы, забастовки, низкую дисциплину, низкое качество продукции), то это не так.

Суть Йельского технологического проекта состояла в предложении перехода от конвейерно-поточной организации труда к индивидуальной структуре трудового процесса. Опыты, подтверждавшие эффективность новых идей, состояли в следующем.

Опыты по сборке динамиков. Кокс и Шарп предложили укрупнить операции на сборочном конвейере — от 1 до 10 операций при временном цикле 20 минут. Производительность труда сначала упала, но через 9 недель был достигнут прежний уровень (в пересчете на 1 работницу), а через 10—23 недели производительность труда превысила прежний уровень на 18 %.

Опыты на фармацевтическом заводе. Исследования проводились психологами Калифорнийского университета. Каждому работнику конвейера, прежде выполнявшему 1 операцию, предложили осуществлять весь цикл — 9 операций. В итоге через 6 дней производительность труда превзошла среднюю по конвейеру, а брак уменьшился в 4 раза.

Опыты по сборке водяных насосов. Психологи предложили переоснастить рабочие места и перейти от конвейерной сборки насосов к индивидуальной. В результате при затратах 4400 долларов была получена годовая экономия 8400 долларов. Аналогичные данные были получены при сборке стиральных машин (Гильбух Ю., 1969).

На основании проведенных опытов был сделан следующий вывод: психологи должны участвовать вместе с технологами, организаторами производства в построении и реконструировании состава, содержания трудовой деятельности.

Подобный вывод был сделан и отечественными психологами в 1930-е гг. Так, А. И. Розенблюм (1932) выработал программу рационализации труда на основе психотехнических критериев.

Современные учебные пособия по менеджменту, организационному поведению включают разделы, посвященные проектированию работ с учетом психологических требований. Широко известна методика, разработанная Г. Олдхэмом и Д. Хэкманом, позволяющая оценить параметры трудового поста (должности) с точки зрения концепции «Гуманизация труда» по критериям разнообразия, целостности, осмысленности—важности, автономности работы, наличия обратной связи о полученных результатах (Лютенс Ф., 1998, с. 273—274). Общая оценка степени удовлетворенности работой может быть получена на основе опросной методики «Удовлетворенность работой» В. А. Розановой (Практикум по психологии менеджмента..., 2001, с. 181—184).

Среди отечественных психологов проблема психологического исследования монотонного труда в промышленности изучалась О. А. Конопкиным (1962), иркутским психологом В. Г. Асеевым (1974) и др. Современное состояние этой проблемы освещено в книге А. И. Фукина (2003), прошедшего многолетнее исследование труда работников конвейерного производства на автомобильном заводе-гиганте КамАЗ в г. Набережные Челны. Конвейерный труд используется в России и за рубежом до сих пор. При производстве продукции крупными партиями эта форма организации труда, несмотря на ее негативные стороны, может быть все еще достаточно эффективной, и поэтому современным психологам труда важно учитывать накопленный в этой области опыт. Особенности психических состояний, сопровождающих выполнение людьми однообразной работы, рассматриваются в гл. 8 настоящего пособия.

3.7. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда

Американский психолог Дэвид Мак-Клелланд основывался на работах Генри Мюррея, выделившего в своих эмпирических исследованиях 20 видов потребностей людей (в достижении, избегании наказания, избегании опасности, в самозащите, в преодолении поражения, в аффилиации — стремлении быть принятым группой, во власти, в выражении агрессии, независимости, доминантности, автономии, в пассивном повиновении, в игре, в отвержении других, в уважении, эгоизме, социальности, поиске покровителей, оказании помощи, порядке, суждении-философствовании) (Психологические аспекты..., 1997, с. 196—197). Согласно идеям Мак-Клелланда для понимания вариантов типов трудового поведения людей достаточно характеристики трех видов потребностей и соответствующих им мотивов:

потребности в достижениях (ПД), потребности в групповой принадлежности (ПП) и потребности во власти (ПВ).

Потребность в достижениях понималась им как малоосознанное побуждение действовать максимально качественно и эффективно. Люди с преобладанием этой потребности, предпочитают ставить себе сложные задачи, преодолевать трудности, рисковать, выбирают индивидуальные формы работы. При выборе профессии, предпочитают виды труда, в которых есть четкие показатели трудовой эффективности.

Потребность во власти проявляется в стремлении оказывать влияние на других людей, публично заявлять о себе. Такие люди ищут руководящих позиций в профессиональных сообществах, любят азартные игры, нередко склонны к агрессивным действиям. Они предрасположены к повышенному кровяному давлению, любят престижные вещи.

Потребность в принадлежности (аффилиация — от англ. affiliation — прием в члены, присоединение) проявляется в стремлении к теплым дружеским связям и отношениям. Такие люди предпочитают групповые формы работы, они чувствительны к оценкам своего поведения со стороны других людей, избегают конфликтов, ситуаций соревнования. Мак-Клелланд установил, что у каждого человека представлены все три потребности, но в разных пропорциях. Оказалось, что успешные лидеры и менеджеры среднего и высшего звена отличаются высокой потребностью в достижении (ПД), низкой потребностью в принадлежности (ПП), умеренной потребностью во власти (ПВ) и развитым самоконтролем (Бояцис Р., 2001, с. 482—483). Если же все три вида потребностей выражены в умеренной форме, то такие люди, как правило, — хорошие помощники, но не лидеры. Мак-Клелланд задался вопросом: могут ли люди сознательно изменять значимость своих потребностей, мотивов? На этот вопрос он ответил утвердительно. Такое изменение возможно, но требует соответствующей поддержки групповых норм и правил, условий труда. Он разработал процедуры специальных тренингов, усиливающих определенные мотивы. Успешность такого рода работы зависит от возможности установить обратную связь с наличными мотивами, понять соотношение мотива и успешности деятельности, от возможности создать эффективную группу поддержки (Бояцис Р., 2001). Мак-Клелланд стремился оценивать реально достигнутые успехи, т.е. степень эффективности предлагаемых мероприятий. Выявляя преобладающую мотивацию, он использовал модифицированный тематико-апперцептивный тест, подобный тесту Х. Хекхаузена. Однако выявить указанные преобладающие мотивационные тенденции можно и с помощью опросника (Пугачев В.П., 2000).

Есть проблемы, которые нужно еще исследовать. Важно установить, в какой мере устойчивыми являются эти преобладающие

потребности в онтогенезе личности. Насколько велики могут быть вариации в степени выраженности этих потребностей? Как соотносятся выделенные варианты преобладающих потребностей с другими их видами?

3.8. Концепция трудовой мотивации Дж.Аткинсона

Особое значение большинство психологов, ориентированных на прикладные психологические исследования в промышленности, уделяют потребности в достижениях, ибо результат труда и его качество — главный объект рационализации, предмет заботы менеджеров и психологов. С точки зрения Джона Аткинсона (Atkinson J. W., 1960), потребность достижения (как вариант самоактуализации) проявляется двумя побуждениями — добиваться успеха и избегать неудачи. Стремление к успеху — сила, вызывающая у индивида действия, ведущие к достижению результатов. Эта сила проявляется в направлении, интенсивности, настойчивости действий человека. Стремление к избеганию неудачи — сила, подавляющая у индивида выполнение действий, способных, по мнению субъекта, привести к провалу. Это проявляется в желании выйти из ситуации, содержащей для человека потенциальную угрозу отрицательного хода событий. По модели Дж. Аткинсона конфликт между этими стремлениями образует некоторую результирующую мотивационную тенденцию, проявляющуюся в реальном поведении человека. Для измерения потребности в достижении — избегании неудачи А. Мехрабиан разработал опросник, который был модифицирован М. Ш. Магомед-Эминовым (1988).

В дипломной работе Е.А.Скрещевой (1999), выполненной под руководством профессора Т.С.Кабаченко, на материале банковских руководителей среднего звена (всего 33 человека) показано, что максимум выраженности мотивации достижения как преобладающей отмечается в 1-й период зрелости, т. е. у лиц 26—34 лет; минимум мотивации достижения встречается у работников старше 45 лет (до 5%). И напротив, мотивация избегания неудачи с возрастом все чаще становится преобладающей. Полученные данные порождают новые вопросы. Как влияют пол и гендер на мотивацию достижения и избегание неудачи? Являются ли выявленные соотношения типичными изменениями, свойственными людям разных возрастных групп в разных профессиях?

3.9. Теория ожиданий В. Врума

Виктор Врум разработал концепцию, объяснявшую, какие моменты следует учитывать, чтобы проектируемая система стиму-

лирования труда была максимально действенной. Его теорию в отличие от предшествующих — структурных относят к группе процессуальных. В. Врум опирался на идеи К. Левина, в частности на его теорию динамических потребностей, объяснявшую процесс порождения новых потребностей (квазипотребностей) через воздействие на человека, формирование мотивационных ожиданий по отношению к новым объектам, обладающим до поры до времени лишь потенциальной валентностью. Например, новые товары, о которых люди не знают, не могут стать предметом их мечтаний, вожелений, их валентность нулевая. Но реклама (которая, как известно, — двигатель торговли) может поведать людям о редких и ценных качествах нового товара, и это может сформировать в их сознании мотивационное ожидание, а новый товар постепенно обретет свойства предмета потребности, получит валентность.

В. Врум (1964) предложил формулу, помогающую оценить силу побудительной мотивации конкретного человека в его профессиональной деятельности:

$$(E \rightarrow P) \cdot (P \rightarrow O) \cdot V = M,$$

где E — усилия, которые затрачивает работник для достижения требуемого результата;

P — требуемые результаты труда;

O — ожидание (оценка субъектом труда) установленного в данной организации вознаграждения за результаты;

V — валентность вознаграждения (или субъективная значимость данной формы вознаграждения для данного работника);

M — побудительная сила мотива труда для данного работника;

$E \rightarrow P$ — первый сомножитель формулы — отражает не разность величин в математическом понимании, а оценку субъектом труда связи двух событий: затраченных усилий в труде и предполагаемого результата. Если труд организован так, что никакие усилия работника не могут привести к качественному требуемому результату, этот сомножитель стремится к нулю, в результате чего итоговая трудовая мотивация может снизиться до минимума;

$P \rightarrow O$ — второй сомножитель — также означает не разность величин, а логическую связь предполагаемых результатов и ожидаемого вознаграждения. Если в организации результаты труда людей реально не учитываются, а заработная плата (как одна из форм вознаграждения) «выводится» бригадиром в зависимости от его отношений с членами бригады, то работник, не рассчитывающий на хорошее расположение бригадира, не будет выкладываться в труде. Побудительная сила его мотива труда может также стремиться к минимуму;

V — валентность вознаграждения, ожидаемая субъектом труда его ценность также могут стремиться к минимуму, что приведет к

снижению итоговой мотивации труда, если трудовые усилия, к примеру, оплачиваются неоправданно низко, или если, кроме заработной платы, работник не получает желаемого признания своей компетентности или уважения своего человеческого достоинства.

В. Врум подчеркивает важность создания справедливой и эффективной системы учета и вознаграждения труда в организации. Но существует и не менее значимая проблема — обеспечение адекватного отображения действующей системы вознаграждения труда в сознании работников. Ведь если работник ошибочно в своем сознании оценит компоненты, детерминирующие мотивацию, то можно получить в итоге низкую и некачественную трудовую деятельность работника, который вполне мог бы стать успешным.

Следовательно, если поставить задачу создания наиболее эффективной системы организации труда для получения на выходе максимально продуктивно и качественно работающих людей, менеджеры должны:

а) проектировать способы стимулирования и оплаты труда, опираясь на указанные в формуле соотношения;

б) донести до сознания каждого работника особенности действующей в организации системы вознаграждений;

в) понимать потребности каждого работника (в их развитии) и формы вознаграждений, имеющие для них высокую валентность (Мескон М. и др., 1992; Виханский О. С., Наумов А. И., 2000).

3.10. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи

Может ли процесс труда быть для работника источником наслаждения, удовольствия, особого состояния, поглощающего целиком и создающего ощущение необходимости, самооценности, вершины самореализации, незаменимости? Этот вопрос исследовал американский психолог М. Чиксентмихайи. Работы этого ученого 70—80-х гг. XX в. освещены в статье Т. М. Буякас (1995). Оказывается есть такие профессии, в которых работники испытывают состояние полной мобилизованности, при этом забывают о себе, своих проблемах, испытывают особый эмоциональный подъем, получивший у Чиксентмихайи название *состояние потока*. Примеры таких профессий — хирург, промышленный альпинист, каскадер, спасатель, высококлассный шахматист, представители профессий сферы искусства.

Ученый попытался выяснить, от каких факторов зависит возникновение этого состояния, можно ли его создавать, т. е. целенаправленно вызвать. Если бы это стало возможным, профессиональный труд мог бы вытеснить социально неприемлемые формы получения такого рода ярких впечатлений (употребление нарко-

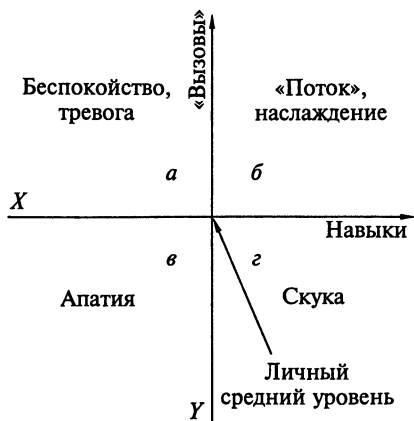


Рис. 4. Главные составляющие («вызовы» и навыки), влияющие на появление у субъекта труда состояния «потока» (Буякас Т. М., 1995)

тивов, азартные игры и пр.). На рис. 4 представлена итоговая модель главных составляющих, от которых зависит возникновение «состояния потока». По оси ординат на координатной сетке представлены варианты ситуаций, задач трудовой деятельности, которые могут быть крайне простыми (область отрицательных значений), средними (зона начала системы координат) или сложными. Чем выше по оси ординат, тем сложнее задачи, тем более выражены «вызовы», сложности, объективно характеризующие профессиональную деятельность. По оси абсцисс отмечается уникальный опыт субъекта деятельности, накопленный

в его предшествующей трудовой жизни, его умения преодолевать профессиональные сложности, справляться с трудными ситуациями, «вызовами» профессиональной жизни. Слева от начала системы координат — обозначен минимальный опыт, в области 0 — опыт средний, и при движении по оси X вправо опыт возрастает. Области системы координат обозначены буквами a , b , $в$, $г$. Эти четыре сектора графически отражают четыре типичных эмоциональных состояния, характерные устойчивые отношения субъекта труда, формируемые в зависимости от содержания выполняемой деятельности и степени субъективной сложности трудовых задач, меняющейся в зависимости от имеющегося опыта. Зона a , левый верхний угол системы координат, соответствует дискомфортному состоянию беспокойства, тревоги работника, взявшегося за выполнение сложных задач, не обеспеченных его знаниями и умениями в нужной мере. Зона $в$, нижний левый угол системы координат, соответствует состоянию апатии. Это типично для видов труда, в которых работнику предлагаются задачи предельно простые, не требующие особых знаний и умений. Работник по каким-то причинам вынужден осуществлять такую деятельность, которая ему представляется бессмысленной, это вариант максимального отчуждения личности от выполняемой деятельности. Зона $г$, нижний правый угол координатной сетки, отражает состояние скуки, типичное для человека, обладающего опытом, умеющего выполнять сложные задачи, когда ему предлагают простые задания, где его квалификация, опыт не нужны. Зона b , верхний правый угол сетки, фиксирует возможное «состояние пото-

ка», наслаждения трудовой деятельностью. Острота этого состояния может быть тем больше, чем выше опыт субъекта деятельности и чем сложнее профессиональные «вызовы».

Таким образом, чтобы испытать подлинные вершины духовного взлета, занимаясь трудом, важно не просто себя настроить, сузить свой духовный мир до мельчайших подробностей профессиональных проблем (как это было, например, в переживаниях наслаждения процессом переписывания служебных бумаг красивым почерком у Акакия Акакиевича Башмачкина, героя гоголевской «Шинели»). Важно, чтобы мир профессиональных задач, проблем и ситуаций был многообразным, сложным, неповторяющимся, богатым «вызовами».

Если выполняемая работа вроде бы связана с несложными задачами, а субъект труда мечтает о «состоянии потока», возможны два варианта: либо искать способы рационализации своей трудовой деятельности, самому ставить проблемы, формировать «вызовы», либо (если труд жестко регламентирован и требует исполнительности от работника, а не инициативы) сменить работу.

3.11. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых

Исследование проблемы трудовой мотивации было поставлено еще выдающимся российским просветителем А. Н. Радищевым. Идея общественных преобразований в целях сделать труд человека высокопродуктивным и приносящим ему удовлетворение пронизывает главное сочинение А. Н. Радищева — «Путешествие из Петербурга в Москву», но эта тема обсуждается и в его статье «Рассуждение о труде и праздности» (1789) (Климов Е. А., Носкова О. Г., 2001).

Первой научной программой исследования отношений человека к труду (наряду с отношениями к другим сторонам действительности) стала «Программа исследования личности в ее отношении к среде» (1912) А. Ф. Лазурского и С. Л. Франка, которая позже была развита в концепции «Психология отношений» В. Н. Мясищева (1960).

Но самыми значительными явлениями в обсуждаемой области можно назвать два исследовательских проекта, выполненные социологами в 60—70-е гг. XX в. под руководством профессора В. А. Ядова и представленные в публикациях: «Человек и его работа» (М., 1967) и «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности» (Л., 1979).

Задачи первого исследования («Человек и его работа») состояли в выяснении реальной картины отношения к труду рабочей молодежи 60-х гг., в исследовании тенденций изменения этих от-

ношений в условиях научно-технического прогресса, выявлении факторов, влияющих на формирование потребности в труде. Объектом изучения была рабочая молодежь Ленинграда (в возрасте до 30 лет), всего 2665 человек. Предметом изучения служили варианты отношения к труду как массовые, типичные явления общественного сознания.

В качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что отношение человека к труду формируется под влиянием трех главных факторов: 1) совокупности всех общественных отношений, системы общественного разделения труда и социально-экономической природы общества, содержания общественного сознания; 2) технологических или функциональных особенностей содержания конкретного вида труда; 3) особенностей социально обусловленной структуры личности работника (потребности, запросы личности, жизненные идеалы, индивидуальные склонности и пр.). Отношение к труду мыслилось как сложное, регулирующее трудовую деятельность, образование личности, в формировании которого участвуют экономические, правовые, этические, психологические и другие отношения.

Изучение строилось на основе прямых и косвенных методов. Так, в частности, о мотивах труда судили по оценке респондентами производственных ситуаций. Определялась степень субъективной значимости отдельных элементов рабочей ситуации для респондента, и разность оценок служила показателем значимости мотива для конкретной ситуации. Кроме того, составлялась индивидуальная карточка рабочего, в которой фиксировались объективные и экспертные сведения о показателях эффективности труда рабочего и о возрастных, половых признаках респондента, уровне его образования, выявленных ценностных ориентациях в отношении труда. Применялся метод беседы. Оценивались также содержание труда, используемые средства труда, способы и размеры оплаты труда, формы его организации.

В результате исследования было установлено, что ведущим специфическим фактором, определяющим отношение рабочего к труду как к *потребности личности* или как к *средству существования*, является *содержание труда* (Человек и его работа..., 1967, с. 289). Отмечалось, что этот вывод справедлив не только для молодежи, но и для рабочих старшего возраста. Обнаружено, что содержание труда детерминирует объективные показатели работы (степень ее интенсивности), степень удовлетворенности рабочего своим трудом и даже степень удовлетворенности размером заработной платы. Более того, оказалось, что материальное стимулирование может быть эффективным средством формирования отношения к труду как к личностной потребности лишь при условии высокого содержания самого труда. «При низком содержании труда материальное стимулирование может тормозить этот про-

цесс, нежели способствовать его развитию», так как заработная плата в этих условиях выступает формой компенсации за малопривлекательную по своему содержанию работу (там же, с. 290). В последнем случае закрепляется отношение к труду лишь как к средству существования, способу удовлетворения потребностей, лежащих за пределами трудовой деятельности.

Социологи обнаружили как социально типичное явление наличие диспропорции между запросами рабочей молодежи (обладавшей в основной своей массе средним образованием и потенциально готовой к продолжению обучения, росту квалификации) и реализацией этих запросов в промышленном производстве, в котором еще широко использовались технологии и формы организации труда, ориентированные на малограмотных рабочих-исполнителей. Таким образом, в СССР, как и в развитых странах Запада, в индустриальной сфере отмечались сходные закономерные противоречия между развитием производственных технологий, способами управления трудом и производством и развитием потребностей трудящихся. Учеными были поставлены фундаментальные проблемы оценки реального состояния, прогнозирования тенденций будущих изменений в развитии личности человека в связи с его трудовой деятельностью как главной формой социализации большинства трудоспособного населения.

Работа «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности» (1979) была направлена на изучение прогностической ценности информации о различных мотивационно-смысловых побудителях активности человека в связи с задачей прогнозирования его трудовой деятельности (как типичной формы социального поведения). Объектом изучения были инженеры проектно-конструкторских организаций Ленинграда (1000 человек). Богатый эмпирический материал о профессии инженера, социально-психологических особенностях его труда, собранный в данном исследовании, был опубликован в книге «Социально-психологический портрет инженера» (М., 1977).

В исследовании была выдвинута гипотеза об иерархической структуре диспозиций личности и ее социальной обусловленности. Термином «диспозиции личности» В. А. Ядов обозначил «фиксированные в ее социальном опыте предрасположенности воспринимать и оценивать условия деятельности, а также действовать в этих условиях определенным образом» (Саморегуляция..., 1979, с. 3). К диспозициям в этом понимании Ядов отнес совокупность понятий и терминов, используемых для обозначения внутренних побудителей поведения (жизненная позиция; направленность интересов; ценностная ориентация; социальная установка — ситуативная и обобщенная; субъективное отношение; доминирующая мотивация; субъективный смысл действий). Диспозиции личности понимались как система свойств, мотивационных обра-

зований, а не как хаотичное изменчивое множество признаков внутреннего мира человека. Происхождение диспозиций личности объяснялось столкновением потребностей и жизненных ситуаций и их фиксацией в личностном опыте.

Были выделены четыре уровня диспозиций:

предметные фиксированные установки (соответствуют предметным жизненным ситуациям);

социальные фиксированные установки (соответствуют включению индивида в контактные группы, социальные ситуации, это то, что социальные психологи называют аттитюдом);

общая (доминирующая) направленность интересов личности в определенные сферы социальной активности; формируется на основе социальных потребностей, под влиянием выбора определенных форм социальной деятельности (труд, семья, досуг);

высший уровень диспозиций — *система ценностных ориентаций* в отношении к целям жизнедеятельности и средствам их достижения. Этот уровень диспозиций отвечает высшим социальным потребностям личности в саморазвитии, проявляется в выборе типичных вариантов образа жизни, с которыми человек себя идентифицирует, и составляет основу его мировоззрения.

Диспозиционная система регуляторов поведения на каждом из уровней может исследоваться со стороны когнитивных, эмоциональных (смысловых) и поведенческих составляющих. Механизм мотивации (саморегуляции) поведения личности понимался как соотношение, взаимосвязь диспозиций разных уровней, их роль в конкретной жизненной ситуации. Предметом исследования были механизмы социальной и профессиональной адаптации человека в труде.

В результате исследования было установлено, что «ценности — цели» более стабильны, чем «ценности — средства». Гипотеза о ведущей роли ценностных ориентаций в профессиональном поведении людей не подтвердилась полностью. Оказалось, что именно направленность интересов (или субъективная вовлеченность, субъективная значимость для личности различных сфер деятельности) ориентирует личность в социальной действительности (в частности, в профессиональном труде и связанных с ним отношениях). Главным является то, какую деятельность выполняет человек, как она организована, какого содержания, что человек может в ней получить и привнести сам. От этого зависит и формирующаяся система его ценностей. Исследователи обнаружили, что удовлетворенность профессией, трудом во многом зависит от общей личностной направленности человека («на труд» или «на себя»).

Было установлено, что по сравнению с людьми менее развитыми для развитых, зрелых личностей типична низкая корреляция между свойствами диспозиций разных уровней. Авторы ис-

следования объясняют этот феномен следующим образом: люди, слишком внимательные к своим переживаниям, обычно меньше вовлечены в деятельность, направленную на объект. Те же, кто работают не покладая рук, обращены к внешнему миру и часто забывают себя (в прямом и переносном смысле). «Чем эффективнее выполняемые действия, тем меньше мы их осознаем» (там же, с. 158).

В работе показано, что поведение людей в труде не ситуативно, а управляется всей согласованной системой диспозиций. Причем саморегуляция трудового поведения тем более эффективна, чем более осознаны, выражены содержательные установки высших диспозиционных уровней.

В исследовании было установлено, что самым надежным предсказанием профессионального поведения людей и его социально-значимых характеристик может быть *оценка направленности интересов личности, уровня ее вовлеченности в прогнозируемые способы действий* (там же, с. 188). Этот вывод может быть косвенным подтверждением ведущей роли профессионального труда в жизни и развитии личности. Общий вывод состоит в том, что на вершине диспозиционной иерархии доминируют не ценностные ориентации, а общая направленность интересов личности, субъективная значимость для нее основных сфер жизни (профессии, семьи, досуга).

Подтвердилось предположение об иерархической структуре диспозиций и о том, что высшие ее уровни (направленность интересов и ценности) позволяют предсказывать проявление диспозиций нижележащих уровней. Обратное движение (от оценки предметных и ситуативных социальных установок к суждению о ценностных ориентациях и профессиональных интересах, направленности личности в целом) неправомерно. Другими словами, оказалось, что ситуативные социальные установки могут быть случайны и по ним нельзя прогнозировать профессиональное поведение (там же, с. 189). Было обнаружено, что профессиональное поведение низко эффективно, если у работника имеется противоречие между его социальными установками и общей направленностью интересов и ценностей (при низком уровне последних). Важное значение имеет методический вывод данного исследования: необходимо различать диспозиции, реально регулирующие поведение, и диспозиции, осознанные субъектом и сообщаемые исследователю.

Безусловно, опыт изучения трудовой мотивации, осуществленный под руководством В.А. Ядова, может быть образцом масштабного научного исследования, в котором четко поставлена научная проблема, выделены объекты и предмет исследования, найдены эмпирические корреляты теоретических моделей изучаемой реальности, продемонстрирована логика научной интерпретации

эмпирических данных, когда полученные факты не подтверждают выдвинутые ранее гипотезы, но при этом и происходит приращение научного знания. Масштабы исследований, системность рассмотрения человека и его поведения, соединяющие в себе точки зрения социологов, социальных психологов, психологов, исследующих личность и деятельность, демонстрируют условность междисциплинарных границ и необходимость иногда выходить за рамки своей научно-профессиональной территории, что позволяет построить более адекватную системную картину исследуемой реальности.

Представления В. А. Ядова о ведущей роли личностной направленности в прогнозировании профессионального поведения, в общей удовлетворенности трудом (и жизнью) нашли подтверждение в работе Н. В. Паниной (1993), участвовавшей в обследовании участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (1986). По опросной методике, позволяющей высчитать индекс жизненной удовлетворенности (ЖУ), было обследовано 979 мужчин. Указанный метод был разработан американскими психологами для исследования проблем геронтопсихологии, но, как оказалось, методика вполне применима и к людям зрелого возраста, и даже к студентам. Использование данной методики при обследовании участников ликвидации аварии на ЧАЭС показало, что длительность работы этих людей в опасной для жизни зоне не проявилась в показателях ЖУ. В то же время показатель ЖУ четко дифференцировал группы людей, различающихся по личностно-мотивационной ориентации.

Так, максимально высокие показатели ЖУ были получены у людей, указавших в качестве основного мотива работы по ликвидации аварии на ЧАЭС: «осознание особой важности этой работы для людей» (ЖУ = 22,1 балла); «повышенное чувство долга, ответственности» (ЖУ = 22,3 балла). Участники ликвидации аварии, указавшие на более приземленные мотивы своей деятельности, одновременно дали и более низкие оценки ЖУ. У тех, кто выбрал мотив «желание отличиться, получить награду», а также «стремление доказать себе способность на героический поступок», ЖУ = 17,9 балла; у выбравших мотив «любовь к риску, потребность поиграть с опасностью» ЖУ = 18,6; для лиц, выбравших утверждение «мотивы этих людей мне не понятны», ЖУ = 16,9.

Таким образом, «жизненная удовлетворенность» оказалась выше у людей, мотивация которых направлена на заботу о других. Для этих людей характерны более низкий уровень личностной тревожности, лучшие показатели активности, самочувствия, настроения, т. е. нравственный потенциал человека оказался определяющим признаком психоэмоциональной устойчивости (Панина Н. В., 1993).

3.12. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности

Наиболее распространенными методами исследования мотивационных образований личности являются интервью, опросники (Магомед-Эминов М. Ш., 1988; Пугачев В. П., 2000; Ядов В. А. и др.). Опросники, направленные на определение выраженности «мотивации достижения успеха», «мотивации избегания неудач», «готовность к риску», можно найти в публикациях (Психологические аспекты..., 1997, с. 201—203, 361—362, 363—366).

Разработаны процедуры ранжирования ценностей в соответствии с методикой М. Рокича (Ядов В. А., 1967, 1979; Психологические аспекты, 1997, с. 261—267).

Однако эти методы не вполне пригодны в ситуации аттестации, набора персонала, так как респонденты могут рефлексировать социально-желательные ответы. Для этих целей больше подходят методы косвенной оценки мотивационных образований личности, например оценка производственных ситуаций (Ядов В. А., 1979), наблюдение за поведением работников. Применяются и проективные тесты, например методика Х. Хекхаузена, построенная как модификация «тематико-апперцептивного теста» (Хекхаузен Х. 1986; Магомед-Эминов М. Ш., 1988). Проективные методы дают возможность получать весьма ценную информацию, но требуют специального освоения процедуры контент-анализа.

Полезной и доступной психологам-практикам является методика И. Г. Кокуриной — «Словарь», позволяющая на основе процедуры попарного сравнения утверждений выявить преобладающие мотивационные ориентации личности (преобразовательный мотив, коммуникативный, утилитарно-прагматический, кооперативный, конкурентный, мотив достижения) (Кокурина И. Г., 1990). Тест состоит из трех частей, предлагающих испытуемому выбрать подходящее определение терминов (деньги, коллектив, труд). Методика оказалась вполне пригодной для исследования таких тонких моментов, как манипулятивные установки в структуре деятельности менеджера (Бедненко А. В., 2003). Близкой по замыслу и процедуре, но разработанной специально для исследования ценностных ориентаций руководителей, является методика Т. С. Кабаченко (2003).

Для выявления особенностей смысловой сферы личности используются «тест смысложизненных ориентаций» (Леонтьев Д. А., 1992), «методика предельных смыслов» (Леонтьев Д. А., 1999).

Эмоциональные компоненты смысловой регуляции трудовой деятельности и соответствующие структуры профессионального опыта могут быть выявлены и сопоставлены у разных работников с помощью психосемантических методов, метода клайк-анализа (см. гл. 2). Полезные методические средства по диагностике моти-

вационных образований работника представлены в «Практикуме по психологии менеджмента и профессиональной деятельности» (2001), а также в книге для психологов-практиков и менеджеров по персоналу «Психологические аспекты подбора и проверки персонала» (1997).

Вопросы и задания

1. Каковы возможные виды побуждений в труде?
2. Какие эмоциональные переживания может порождать труд? Что такое «удовлетворенность трудом»?
3. Как связаны степень удовлетворенности трудом и эффективность труда работника?
4. Можно ли влиять на мотивы труда через проектирование работы?
5. Что такое потребность, каковы основные виды потребностей человека? Каковы типичные потребности, удовлетворяемые в труде?
6. Чем отличается мотив от стимула?
7. Как соотносятся понятия мотива и смысла в трудовой деятельности?
8. В чем суть теории потребностей А. Маслоу и каково ее значение для практики управления персоналом?
9. Какие группы факторов труда исследовал Ф. Герцберг?
10. Как результаты эмпирического исследования Ф. Герцберга можно использовать в ответе на вопрос: всегда ли продуктивен в работе человек, удовлетворенный трудом?
11. В чем суть теории ожиданий В. Врума и каково значение этой теории для практики работы с персоналом?
12. Какими методами можно диагностировать мотивационные образования работника?
13. Какие факторы влияют на возникновение у субъекта «состояния потока» в деятельности?
14. Какие эксперименты подтверждают эффективность концепции «обогащения труда»?
15. В чем суть Йельского технологического проекта и какие эксперименты подтверждали его эффективность?
16. В чем преимущества и недостатки разделения производственного процесса на простые повторяющиеся операции? В каких исторических условиях эта форма организации труда появилась и была эффективна, когда и почему она перестала быть эффективной?
17. Какие факторы, влияющие на удовлетворенность трудом молодых рабочих, были выявлены в исследовании В. А. Ядова и др. «Человек и его работа» (1967)?
18. Какие психические образования отнесены В. А. Ядовым (1979) к диспозициям личности и какие из них играют решающую роль в прогнозировании профессионального поведения личности?
19. Отметьте в бланке для ответов (табл. 13) предпочтительные области применения теорий трудовой мотивации, которые перечислены в табл. 14, используя для этого буквенные обозначения видов практических задач (табл. 15).

Таблица 13. Бланк для ответов

Ф.И.О студента _____

Теории мотивации	1	2	3	4	5	6	7
Области применения							

Таблица 14. Перечень теорий мотивации труда

№ п/п	Название теории мотивации
1	Теория мотивации А. Маслоу
2	Теория мотивации Д. Мак-Клелланда
3	Концепция мотивации Ф. Герцберга
4	Теория мотивационных ожиданий В. Врума
5	Концепция М. Чиксентмихайи
6	Теория мотивации Дж. Аткинсона
7	Теория диспозиций В. А. Ядова

Таблица 15. Области применения теорий мотивации в практике менеджмента

Области применения теорий мотивации в практике	Обозначение
Оптимизация подбора и расстановки кадров в организации	А
Оптимизация способов стимулирования труда	Б
Создание условий для наслаждения процессом труда	В
Оптимизация состава трудовых задач (организационное проектирование)	Г
Прогнозирование профессионального поведения персонала	Д
Повышение качества продукта и производительности труда	Е
Помощь в профессиональной адаптации	Ж
Профилактика производственных травм и аварий	З
Содействие росту удовлетворенности трудом	И

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА

4.1. Труд как фактор исторического развития человека

Согласно традициям марксистского человекознания именно труд, его исторически закономерная форма, использование орудий понимались как главные детерминанты исторического развития психики людей. Эти идеи К. Маркса получили развитие в работах Л. С. Выготского (1931), С. Л. Рубинштейна (1934), А. Н. Леонтьева (1965, 1975). В контексте психологии труда важно отметить вклад еще одного отечественного мыслителя, творчески развивавшего марксистские представления о природе человека и общества, — А. А. Богданова (1873—1928).

Богданов рассмотрел роль трудовой деятельности людей в историческом развитии цивилизации, в детерминации форм и способов социального познания. Его работы по данному кругу вопросов можно отнести к проблеме филогенеза психики, к исторической психологии. Богданов искал закономерности исторического развития форм общественного сознания (как надстройки) в зависимости от уровня развития технологий материальной жизни общества как коллективного субъекта труда. В трудах А. А. Богданова начала XX в., таких, как «Познание с исторической точки зрения» (1901), «Авторитарное мышление» (1903), «Собирание человека» (1904), «Падение великого фетишизма» (1910), «Наука об общественном сознании» (1913), сложилась *трудовая теория типологии культуры*. Богдановская трудовая концепция порождения форм общественного сознания (и индивидуального сознания как его частного проявления) объясняет своеобразие психики человека разумного в отличие от высших животных новым организационным приспособлением, социальным по природе — речью. Типы мышления и познания в целом детерминированы способом организации и содержанием коллективной трудовой деятельности.

Так, в работе «Авторитарное мышление» ученый проследил истоки формирования авторитарного, догматичного, религиозного мышления. Он понимал эту форму социального (и индивидуального) познания людей как исторически наиболее раннюю, соответствовавшую организационным особенностям жизни людей в условиях грубого деления трудовых функций на исполнительские и собственно организаторские функции руководства. Да-

лее, по мере становления человека как субъекта труда, производителя товара, относительно независимого, объединяющего функции планирования, замысла и его реализации, ему требуются все большая гибкость, развитые организаторские способности. Его мышление преобразуется, и в культурных феноменах общественной жизни и общественного сознания все ярче проявляются признаки не авторитарного, а диалектического мышления, формируется самосознание отдельной личности. «Общение с другими существами — вот что делает человека микрокосмом» (Богданов А. А.).

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

А. А. Богданов отмечал, что в той мере, в какой в обществе будут воспроизводиться типичные способы существования, организация трудовой деятельности людей, особенности их производственных отношений, в той мере будут воспроизводиться и организационные формы и явления общественного сознания и, как частность, — особенности индивидуального сознания людей.

Теория трудовой типологии культуры А. А. Богданова может рассматриваться, с нашей точки зрения, как одна из первых социопсихологических концепций — аналогов современной деятельностной теории психики. Эта теория позволяет не только объяснять исторические феномены культурной жизни, но и ориентироваться в современных формах социального познания. В контексте психологии труда эта теория интересна как попытка рассмотрения проблемы развития человека в качестве субъекта труда (участника коллективного субъекта труда) в филогенезе.

4.2. Труд как вид деятельности

В главе 2 рассматривались виды работ, трудовые посты, роли и пр., которые могут существовать в проектной форме, в виде вакансий и анализироваться психологами в этом качестве. При обсуждении развития человека как субъекта трудовой деятельности нас интересует деятельность как психологическое, а не организационно-техническое понятие. Понятие «деятельность» в психологии необходимо отличать от других форм активности, процессов. Е. А. Климов (1997) предлагает под *деятельностью* понимать такую форму активности субъекта, которой присущи одновременно три базовых признака:

1) имеет место процесс действий (совокупность, последовательность неких актов);

2) процесс действий сознательно направлен в целом на приспособление к требованиям среды и (или) некоторое ее преобразование;

3) процесс действий имеет значение для существования и развития человека и (или общества).

Таким образом, если психолог сталкивается с неким производственным процессом, который осуществляется машинами-автоматами, животными (даже такими умными, как слоны, собаки, лошади), некорректно называть их формы поведения *трудом*, *трудовой деятельностью*, оставив последний термин только для обозначения «живого человеческого труда», сознательно регулируемой трудовой активности человека.

Чем труд отличается от других видов деятельности? Труд в психологическом понимании — это деятельность, результатом которой является социально-ценный продукт. Но кроме того, труд, по мнению Е. А. Климова (1998), отличается от игры, учения, общения еще тремя признаками, так что всего получается четыре существенных признака труда:

1) труд ориентирован на заданный социально-ценный результат;

2) труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями;

3) в труде используются орудия, имеющие культурно-историческое происхождение и способы употребления;

4) в труде люди вступают между собой в особые межлюдские производственные отношения.

Аналоги этих признаков есть и в других видах деятельности, но именно в труде степень социальной регламентации, нормированности, заданности оказывается самой высокой по всем четырем признакам. Так, в игре (если не касаться профессиональных вариантов игры, например, в спорте) чаще ценен не результат, а процесс, результат может быть неким условным событием. В общении также (если это не профессиональное, а обычное дружеское общение, общение близких людей, соседей), важен не продукт, не достижение заданного результата, а процесс, демонстрация любви, принятия (или, наоборот, негативных эмоций и чувств). Правила общения регулируются социальными нормами, но они ситуативны и оставляют широкое поле для творчества, так же как и выбор средств общения. Отношения людей в общении могут быть далеки от производственных, они — неформальные. Учение как деятельность порождает результат, который лишь потенциально полезен для общества (будет полезен в будущем, когда ученик начнет самостоятельно трудиться); процесс учения нормирован, но широки допустимые пределы способов учения и достигнутых

результатов; средства учения могут также выбираться и учителем и учащимися; отношения учитель — ученик далеки от трудовых производственных отношений.

Кроме *профессионального труда*, с помощью которого люди получают вознаграждение и социализируются, существует и *непрофессиональный: труд общественно-полезный и труд по самообслуживанию*. Общественно-полезный труд в своих простых формах доступен и дошкольнику, и людям преклонного возраста. Труд по самообслуживанию осваивается и осуществляется дошкольниками. В противном случае другие люди — взрослые — одевают, кормят, умывают ребенка (или инвалида, больного).

Непрофессиональные виды труда обладают теми же психологическими признаками (Климов Е. А., 1998), что и труд профессиональный.

Какова структура основных составляющих человека как субъекта труда? Субъект деятельности является носителем активности, он формирует замысел (цели), планирует деятельность, подбирает средства, условия деятельности. В труде человек не всегда может быть таким полноценным субъектом. Часто цели объективно заданы, способы их достижения установлены инженерами, которые подбирают и орудия, и условия труда, и формы его организации. Если все эти компоненты жестко регламентированы, работнику остается быть исполнителем, а его «субъектность» загоняется в узкие рамки качественного и быстрого исполнения задач, намеченных другими.

Структура субъектных свойств человека представлена на рис. 5. Человек как субъект труда может исследоваться на разных *уров-*

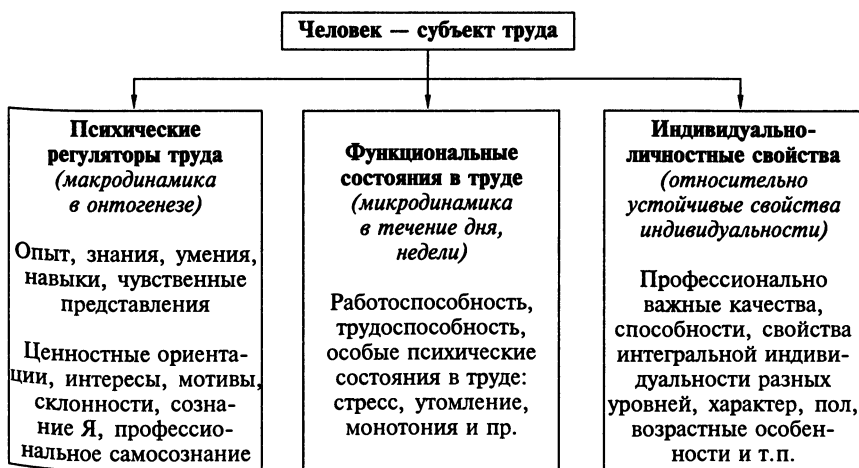


Рис. 5. Структура основных компонентов человека как субъекта труда

нях: на уровне *деяния* как единицы деятельности, которую себе задает сам человек; на уровне *действий* как процессов, направленных на достижение целей; на уровне *операций* как способов осуществления действий; осознаваемые элементы действий — *макроэлементы* — поддаются сознательному контролю (могут быть самостоятельно поставленные цели, когда работник контролирует направление своего внимания, сознания осмысленно, осознанно); *микроэлементы* действия плохо поддаются сознательному контролю. Их особенности могут выявляться психологом по косвенным признакам. Выбор уровня исследования субъекта труда зависит от целей, задач психолога.

4.3. Дифференцированная оценка структуры труда, отраженной в сознании его субъекта

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

Для того чтобы сознательно осуществлять определенные воспитательные воздействия и оценивать уровень развития человека как субъекта труда, необходимо иметь некий идеал, образец человека-труженика, желательный для общества. Если существует такой образец, можно строить программы воспитания молодежи, приближающие к заданному образцу, можно оценивать уровень сформированности, развития ожидаемых качеств у конкретных людей.

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

В приложении 10 представлена основа методики экспертной оценки каждого из признаков сознания субъекта труда, разработанная Е. А. Климовым (1986).

В методике используются пятибалльные шкалы. Ее применение требует предварительного изучения конкретных видов трудовой (учебно-трудовой) деятельности, которую выполняет человек, являющийся объектом оценки. Такое предварительное исследование должно помочь выделить и операционализировать оценку компонентов признаков труда у разных работников (разных по своей компетентности и по отношению к трудовой деятельности).

Данная методика, обозначенная Е. А. Климовым как «Дифференцированная оценка структуры труда», успешно использовалась в совершенствовании индивидуальной программы профессиональной доподготовки учителей английского языка (Котрикова М. Ю., 1995), в изучении психологической структуры труда рабочих при введении организационных изменений — новых условий контроля качества продукции (Леонтьева И. Г., 1991); в исследовании начального этапа онтогенеза человека как субъекта труда (Тютюнник В. И., 1989).

4.4. Стадии, которые проходит человек в онтогенезе как субъект труда

При определении этих стадий можно следовать двум вариантам рассуждений: ориентироваться на принятую в возрастной психологии периодизацию по хронологическому возрасту или выделить качественные стадии профессионального развития, типичные для большинства людей в процессе освоения одной профессии. Далее необходимо рассмотреть, в чем состоят психологические проблемы, типичные для каждой стадии и возрастного этапа жизни человека как субъекта труда.

Согласно Международной классификации выделяются следующие возрастные периоды:

- младенчество (от рождения до 2 лет);
- раннее детство (от 2 до 6 лет);
- среднее детство (от 6 до 12 лет);
- подростковый возраст (от 12 до 15 лет);
- юность (от 15 до 19 лет);
- ранняя зрелость (от 20 до 40 лет);
- средняя зрелость (от 40 до 60 лет);
- поздняя зрелость и старость (от 60 лет и далее) (Акмеология, 2002, с. 261).

Е. А. Климов (1998) рассматривает профессиональное развитие человека, выделяя три хронологических периода:

1) *период допрофессионального развития*: от рождения до 11—12 лет, здесь выделяются стадии *раннего детства*, или *предыгры*; стадия *дошкольного детства*; стадия *младшего школьного возраста* (от 7—8 до 11—12 лет). В целом это время формирования произвольной регуляции своего поведения, овладения речью, формирования общетрудовых умений — умений самоорганизации и самоконтроля своей деятельности, планирования, доведения до конца начатой работы, умения концентрироваться на извне поставленной задаче. В этот период должна быть воспитана потребность быть равноправным членом общества и создавать что-то ценное для людей, это время начального овладения смыслами труда;

2) *период выбора профессии*: от 11 до 18 лет. В этот период большинство школьников принимают решение о выборе первой профессии, профессионального учебного заведения, так как существуют колледжи, техникумы, профессиональные училища, в которые принимают лиц, закончивших девять классов общеобразовательной школы;

3) *период собственно профессионального развития* (19—60 лет).

Маркова А. К. (1996) и Бодров В. А. (1991) выделяют еще один период — *послепрофессионализм* (период спада после выхода на пенсию). Кроме того, А. К. Маркова выделяет *псевдопрофессионализм (непрофессионализм)* как уровень профессионального развития субъекта труда, при котором субъект, несмотря на значительный стаж работы в профессии, допускает грубые ошибки, брак, проявляет безнравственное отношение к делу, коллегам, не владеет профессионально успешными способами приспособления к труду. Итак, *профессионализмом* называется один из периодов профессионального развития человека как субъекта труда, в течение которого он, самостоятельно работая, достигает вершин в своей работе, успешно преодолевая периоды спадов, трудностей.

С одной стороны, термином «квалификация» обозначают требования профессии к знаниям и умениям работника, необходимым для выполнения трудовых задач. С другой стороны, квалификация — характеристика освоенных человеком специальных знаний и умений. Нормативно заданное содержание квалификации специалиста определяется в государственных стандартах его подготовки. Человек, прошедший курс профессиональной подготовки и получивший документ о его успешном завершении, приобретает определенную квалификацию. Например, в дипломе специалиста-психолога указывается квалификация «Психолог. Преподаватель психологии». Итак, квалификация характеризует совокупность специальных знаний и умений, которые можно приобрести в процессе профессионального обучения.

Слово «компетентность» — производное от «компетенции» — области обязанностей, возложенных на данного работника. Последний в разной мере может быть готов успешно справляться с этими обязанностями. Люди могут в разной мере быть компетентными по отношению к определенному кругу обязанностей.

А. К. Маркова выделяет следующие виды компетентности:

специальная (профессиональная) компетентность — умение выполнять профессиональные задачи на высоком уровне;

социальная компетентность — владение человеком коммуникативными навыками, умениями эффективно работать совместно;

личностная и индивидуальная компетентность — владение приемами личностной саморегуляции, саморазвития, противодействия профессиональной деформации личности; готовность к профес-

сиональному росту, личностный ресурс профессионального успеха (уверенность в себе, оптимизм и пр.) (Маркова А. К., 1996, с. 34—35).

4.5. Развитие человека как субъекта труда в дошкольном возрасте

В каком возрасте человек начинает формироваться как субъект труда? Если иметь в виду только труд профессиональный, то ответ будет определенным: тогда, когда в обществе данной страны принято включать детей в профессиональный труд. Но данный ответ будет неверным, если иметь в виду труд в широком смысле и распространять это понятие также на труд общественно-полезный и труд по самообслуживанию; правильный ответ в последнем случае — в период дошкольного детства. Таким образом, мы установили верхнюю границу этого начального периода. Но какова его нижняя граница? Отечественные педагоги, занимавшиеся проблемами трудового и семейного воспитания (К. Д. Ушинский, П. Ф. Лесгафт, П. Ф. Каптерев и др.), считали, что готовить будущего гражданина и труженика необходимо с раннего детства, воспитывая умения произвольно управлять своим поведением (другими словами, формировать операционально-технические составляющие трудоспособности). Но этого мало, самое сложное в трудовом воспитании — формирование положительного эмоционального отношения ребенка к труду как форме деятельности, в которой создается полезный для людей продукт.

В исследовании В. И. Тютюнника (1989) было проведено сравнительное изучение формирования простых аналогов психологических признаков сознания субъекта труда у дошкольников в двух разных условиях их развития: 1) (детский сад г. Сумы) — здесь взрослые, воспитывающие ребенка в семье (родители) и в детском саду (педагоги), поддерживали у ребенка положительное эмоциональное отношение к выполнению общественно-полезной деятельности, труда по самообслуживанию, желание все делать самому; 2) (детский сад г. Москвы) — родители и педагоги детского сада формально относились к задачам трудового воспитания детей, взрослые выполняли за ребенка функции, которые были ему доступны по возрасту, и поэтому он ими не владел. Объектом изучения были дети 4—5 лет, проводился формирующий эксперимент (г. Сумы), московский детский сад был контрольной группой; наблюдение продолжалось в течение одного года. Формой доступного детям общественно-полезного труда было дежурство по столовой.

В экспериментальной группе с детьми проводилась и специальная воспитательная работа: их учили умению видеть результат в каждом виде труда, ожидать его проявления, понимать, для чего

он нужен. Так, например, обсуждалось, что делает няня, дворник, повар, зачем нужен их труд. Далее дети осваивали умение видеть связь процесса труда и преобразования предмета труда в нужный результат. Для этого использовался прием «лесенка», суть которого состояла в том, что на каждой ступеньке лесенки отмечался компонент труда: цель труда (замысел); предмет труда (материал); средства труда (инструменты); трудовые действия; полезный для людей результат (продукт труда) (Логина В. И., 1976; Логина В. И., Мишарина Л. А., 1978; Сударчикова С. Ф., 1985).

В ситуации эксперимента у 71 % детей сформировались все признаки сознания субъекта труда; в эксперименте с контрольной группой ни у одного ребенка полностью все компоненты данной структуры сознания не сформировались. Таким образом, в работе В. И. Тютюнника с помощью метода формирующего эксперимента было показано, что потребность в труде как важнейший психологический признак субъекта труда (а также осознание социально фиксированных норм труда, обязательного характера их выполнения, назначения и способа употребления орудий труда, трудовых ролей и взаимоотношений людей в труде) формируется у дошкольников в разной степени в зависимости от позиции взрослых (родителей и работников детских воспитательных учреждений), от использования ими педагогических или антипедагогических воздействий на детей.

4.6. Возрастные изменения психических функций человека в трудоспособном периоде онтогенеза

Акмеология (от греч. акме — высшая степень чего-либо + логия, буквально наука о вершинах) — это раздел возрастной психологии (или психологии развития), предметом ее изучения является период зрелости, в котором человек обычно достигает вершин развития (физического, духовного, психического, социально-профессионального) (Акмеология..., 2002). Экспериментальная акмеология эмпирически исследует закономерности изменения психики человека в период зрелости.

В психологии используют понятия «хронологический возраст» (определяемый количеством прожитых с момента рождения лет) и «психологический возраст» (оцениваемый уровнем развития психических функций и личностных образований данного человека по сравнению со средней нормой). Психологический возраст в этом понимании может опережать среднюю норму или запаздывать. В рамках психобиографического исследования личности на основе причинно-целевой концепции психологического времени (Кронник А. А., Ахмеров Р. А., 2003) психологический возраст (ПВ) устанавливается через соотношение:

ПВ = Реализованность замыслов · Возраст,
до которого человек надеется дожить.

Кроник А. А. вводит также коэффициент взрослости (КВ), определяемый по формуле:

$$КВ = \frac{\text{Психологический возраст}}{\text{Хронологический возраст}} \cdot 100.$$

Понятие «взрослость» имеет три составляющие: *биологическая взрослость* — определяется способностью человека к деторождению; *социальная взрослость* — соотносится с экономической независимостью, соответствием статуса, образа жизни человека принятым в социуме культурным нормам; *психологическая взрослость* — определяется личностной идентичностью, уровнем развития высших психических функций (интеллект, речь, память, эмоционально-волевая сфера, самосознание). Объединение показателей биологической, социальной и психологической взрослости позволяет судить о степени зрелости личности человека.

В начале XX в. период профессионализма представлялся психологам как период относительно устойчивый, в котором развитие психики если и происходит, то очень медленными темпами, незаметно. К концу XX в. подобное представление подверглось критике. В частности, в акмеологии исследовались феномены развития психических функций под влиянием возраста. При этом были установлены закономерные, типичные для большинства людей изменения психических функций. Так, острота зрения достигает максимума в 20 лет, позже идет ее постепенное снижение; острота слуха максимальна в 13 лет, у большинства людей наблюдается снижение остроты слуха (особенно в области высоких частот) после 20 лет. Физическая сила возрастает до 30 лет, но оптимума свойства психомоторики достигают в период юношества (Баттерворт Дж., Харрис М., 2000, с. 309).

В период зрелости, как показали исследования в школе Б. Г. Ананьева, продолжается развитие свойств внимания. Экспериментально установлено, что объем, переключение и избирательность внимания совершенствуются до 33 лет, после 34 лет функции внимания начинают снижаться. Однако такие свойства внимания, как устойчивость и концентрация, сохраняются без значимых изменений в норме на всем протяжении зрелого возраста, что объясняется постоянным использованием этих функций как важных в профессиональной деятельности большинства людей (Степанова Е. И., 2000, с. 55).

Процессы памяти в период зрелого возраста исследованы не достаточно. В большей мере изучены формы общей памяти, тогда как профессиональная память исследована слабо. В работах Я. И. Петрова экспериментально установлены наиболее яркие из-

менения с возрастом кратковременной памяти. Так, в период зрелости вербальная кратковременная слуховая и зрительная память достигает максимума к 30 годам, а затем устойчиво снижается (Степанова Е. И., 2000, с. 45). В работе Б. А. Ясько (2004), исследовавшей на материале профессионально важной информации профессиональную память успешных врачей (хирургов, реаниматологов, педиатров, терапевтов и стоматологов) со стажем работы более 15 лет, снижений памяти с возрастом не обнаружено. Я. И. Петров также обнаружил зависимость развития памяти от вида трудовой деятельности, выполняемой испытуемыми. Если в труде человеку приходится что-то запоминать, сохранять, воспроизводить, то такой труд стимулирует сохранение и развитие мнемических функций.

В период зрелости происходит дальнейшее развитие мышления человека. В частности, наибольшим изменениям подвергается образное мышление и практическое мышление, которое связано с выполняемой профессиональной деятельностью (Степанова Е. И., 2000). Е. И. Степановой и А. И. Канатовым экспериментально установлено, что в период зрелости отмечаются переходы в преобладании у человека разных форм мышления: то более развито образное, то логическое мышление. Тем самым подтвердилась идея Б. Г. Ананьева, что образное мышление не утрачивает своей роли с возрастом (Степанова Е. И., 2000). Развитие затрагивает и практическое мышление, осуществляющееся в самих действиях.

Зарубежные ученые выделяют в интеллектуальных способностях две формы: интеллект текучий и кристаллизованный. *Текущий интеллект* (название метафорическое) связан со способностями познавать новое, со скоростью запоминания, с индуктивными рассуждениями, с восприятием пространственных отношений и образов. Этот тип интеллекта отражает интегративные возможности центральной нервной системы. Поэтому данный вид интеллекта, как установлено в опытах, увеличивается до конца юношеского возраста, а в период зрелости — постоянно и устойчиво снижается (Horn, 1982; цит. по: Крайг Г., 2000, с. 770).

Кристаллизованный интеллект — это способность устанавливать отношения, связи, формулировать суждения, решать проблемы на основе не столько формализованных вербальных знаний, сколько накопленного собственного практического опыта. Эта форма практического интеллекта может оцениваться с помощью заданий, затрагивающих реальный профессиональный опыт, запас особо важных для жизни и работы слов. Данная форма интеллекта с возрастом в период зрелости и в более поздние периоды жизни (в норме) только увеличивается (Neugarten, 1976; цит. по: Крайг Г., 2000, с. 770; Стернберг Р. и др., 2002). Роберт Стернберг считает практический интеллект основой житейской мудро-

сти, которая также не деградирует, но накапливается у большинства людей без выраженной патологии мозга с возрастом.

У женщин после 45—50 лет наступает климактерический период, сопровождающийся гормональной перестройкой организма, и с этим может быть связано снижение нервно-психической устойчивости, раздражительность, обидчивость, которые не всем удается сдерживать во время работы.

Таким образом, опыт отечественных и зарубежных психологов свидетельствует, что в период профессионализма у субъекта труда неизбежно возникают противоречия, трудности, необходимые замещения и компенсации слабых сторон функционирования, обусловленные изменением внутренних ресурсов человека, его способностей и возможностей по мере приближения к периоду поздней зрелости и старости. Американские психологи П. Балтес и М. Балтес (1990) предполагают, что сохранение продуктивной деятельности у людей пожилого возраста обеспечивается механизмами избирательной оптимизации и компенсации способностей. Избирательная оптимизация проявляется в сокращении разнообразия видов деятельности, когда остаются как актуальные лишь самые сохраненные и субъективно значимые, а компенсация способностей — в замене утраченных качеств новыми способами, стратегиями (цит. по: Баттерворт Дж. Харрис, М., 2000).

Российский врач-профпатолог, основатель Ленинградского института по изучению профессиональных заболеваний, Николай Абрамович Вигдорчик (1874—1954), высказывал сходные идеи в работе «Компенсаторное профессиональное приспособление» (1934). Он обобщил опыт многолетнего наблюдения способов адаптации работающих людей к требованиям профессии, когда в результате травмы, болезни, возрастных функциональных ограничений оказывались суженными внутренние возможности людей и для сохранения работы они вырабатывали индивидуальные приемы преодоления дефекта. Н. А. Вигдорчик представлял весь процесс профессиональной жизни человека как колебания уровня возможностей его организма, всей личности по отношению к требованиям труда. Внутренние возможности человека (его общая трудоспособность), в начале труда адекватные требованиям профессии (*состояние компенсации*), могут снижаться под влиянием возрастных изменений, а также болезненных состояний, травм, при этом развивается *состояние декомпенсации*. Человек, желающий оставаться трудоспособным, мобилизует свои ресурсы, осознанно (или не вполне осознанно) формирует способы компенсации и замещения нарушенных функций, преодолевая декомпенсацию. В результате у него формируется *вторичная компенсация*, которая может вновь быть утеряна. Н. А. Вигдорчик разделяет понятие «процесс приспособления», отражающий этап преодоления человеком возникших дефектов работоспособности в дан-

ной профессии (при этом продуктивность труда его снижена), и достигнутое состояние приспособленности, или состояние компенсации (относительно устойчивое состояние высокой профессиональной работоспособности). В целом весь трудоспособный период онтогенеза представляет собой борьбу человека за свое место в общественной трудовой жизни — вплоть до формирования необратимой декомпенсации старости или инвалидности. (Вопрос социально-трудовой реадaptации больных и инвалидов обсуждается в гл. 9).

4.7. Стадии цикла профессионализации

С момента начала самостоятельной работы субъект труда приобретает *профессиональный опыт*. Профессиональный опыт является частью жизненного опыта личности, он складывается из приобретенных знаний, умений и навыков, по решению профессиональных проблем, включая знания, умения и навыки, впервые обретенные именно в собственной практической профессиональной деятельности.

Профессиональный опыт вносит коррективы в ранее сложившиеся ценностные ориентации, установки личности, придает особые краски переживаниям, смысловой сфере субъекта труда. Структура профессионального опыта, его компоненты у представителей разных профессий были предметом изучения Ф. И. Исмагиловой (1999), которая показала, что профессиональный опыт может быть не только следствием профессиональной деятельности человека, но и объектом управления, осознанного развития.

При исследовании профессионального развития человека, занятого одним видом труда, полезно выделять вслед за Е. А. Климовым (1998) *стадии профессионализации*, каждая из которых является логическим основанием последующих, а все вместе эти стадии образуют *цикл профессионализации*.

На рис. 6 стадии профессионализации изображены ступеньками, расположенными выше оси абсцисс; стрелками отображено типичное направление развития слева направо. Переход с предыдущей стадии на новую сопровождается ростом профессионального опыта (что на схеме отображено высотой ступеньки). Длительность прохождения каждой стадии может варьировать в зависимости от сложности профессии, а также от мотивации, способностей и случайных жизненных обстоятельств. Если человек добровольно или вынужденно меняет профессию (а это может случиться на любом этапе его профессиональной жизни), он возвращается опять на этап оптации, что показано на рисунке пунктирными стрелками. Стрелки с точками, ниже оси абсцисс, обозна-

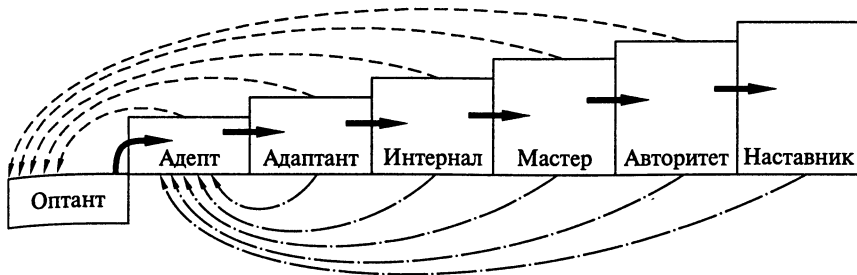


Рис. 6. Стадии профессионализации личности в цикле овладения человеком одной профессией

чают, что, даже оставаясь в рамках одной профессии, субъект труда вынужден систематически оказываться в роли адепта, обновлять свой профессиональный опыт, каким бы значительным он ни был. Это требование продиктовано непрерывными процессами внедрения новых технологий, форм организации труда, орудий труда, правовых основ труда и пр. Каждая стадия характеризуется особой ролью, социальным статусом субъекта труда, типичными проблемами, которые изучают психологи труда и представители других направлений психологии (акмеологи, социальные психологи, педагогические психологи и пр.), рассмотрим их главные особенности.

Оптант (от лат. optatio — желание, избрание) — человек, выбирающий профессию, карьеру, это потенциальный субъект труда. Типичные проблемы — принятие решений в ситуации неопределенности, выбор не только профессии, профессионального учебного заведения, но и образа жизни, связанного с будущей профессией.

Психологические проблемы стадии оптации рассматриваются в рамках психологии профориентации и карьерного консультирования (см. гл. 9).

Адепт (от лат. adeptus — постигший, посвященный в тайны учения) — человек обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессиональных знаний и умений, а также присваивающий систему профессиональных ценностей, свойственную для сообщества профессионалов. Типичные проблемы этой стадии для психологов труда связаны с совершенствованием программы и методов профессионального обучения, подходов в рамках профессионального воспитания. А для самих адептов это проблемы оптимального усвоения программы обучения, выбор специализации в рамках вузовской специальности, проба сил и накопление первоначального профессионального опыта, ориентация в возможностях трудоустройства после окончания вуза, техникума, колледжа.

Адаптант (от лат. *adaptare* — приспособлять) — человек, который находится в начале самостоятельной профессиональной деятельности и должен приспособиться к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения (*социальная адаптация*), к сложностям профессиональных задач и ситуаций (*профессиональная адаптация*), к своей профессиональной роли, к ее включению в систему личностных смыслов, потребностей и мотивов, что может потребовать изменений и себя, своей системы ценностей, образа Я (*личностная адаптация*). Психологи службы работы с персоналом на предприятиях могут диагностировать специфические трудности адаптации новых работников, намечать индивидуализированные программы оптимизации процессов социальной, профессиональной и личностной адаптации, чтобы по возможности сократить этот период и способствовать более быстрому и субъективно более легкому становлению человека интерналом.

Интернал (от лат. *internus* — средний) — человек, освоивший профессиональные задачи среднего уровня сложности. Этот период может длиться достаточно долго и не перейти в стадию мастера, так как не все люди склонны к ежедневному выполнению сложных задач. Психологи могут способствовать оптимизации функционального состояния субъекта труда, находящегося на данной стадии развития. В этот период могут проявиться противоречия, конфликты, кризисы развития, преодолеть которые способны помочь психологи.

Мастер — человек, овладевший вершинами профессионального мастерства, умеющий выполнять самые сложные профессиональные задачи. На этой стадии, как и на следующих, актуальны проблемы профессионального развития, обусловленные кризисами, противоречиями, возможны проявления профессиональной дезадаптации.

Авторитет — человек, достигший квалификации мастера и, кроме того, обладающий неформальными лидерскими качествами, умеющий убеждать, оказывать влияние на коллег по труду.

Наставник — человек, владеющий вершинами мастерства, имеющий потребность передать свой опыт другим людям, реально осуществляющий роль учителя, инструктора по отношению к новым работникам. Если человек всю жизнь проработал в одной профессии и эта стадия совпадает с периодом поздней зрелости (после 50 лет), типичны проблемы, обусловленные снижением профессиональных возможностей, психофизиологических функций, характерные для этого возраста.

Выяснив особенности биографии конкретного человека-профессионала и определив, к какой стадии профессионализации он может быть отнесен в момент исследования, легко предположить типичные для него проблемы.

4.8. Критерии зрелой личности и формы организации труда

Что же происходит с личностью в профессиональной жизни? Личность — сложное системное образование, которое, как и любые высокоорганизованные целостности, может сохранять свои устойчивые свойства, лишь изменяясь, развиваясь. *Зрелую личность* характеризуют такие качества, как материальная и социальная независимость, умение сострадать другому человеку, способность самостоятельно принимать решения, автономно существовать, твердость характера, благоразумие, надежность, честность (Крайг Г., 2000, с. 651).

Американский психолог, профессор высшей школы бизнеса Гарвардского университета Крис Аржирис сформулировал стратегии управления персоналом в организациях в зависимости от зрелости–незрелости личности работников. Он выделил семь критериев, существенным образом отличающих зрелую личность от незрелой, инфантильной личности, обладающей признаками предшествующих стадий развития — периодов детства и подростничества.

К таким базовым критериям зрелости личности относятся: пассивность–активность; зависимость–независимость; уровень развития произвольной регуляции поведения; устойчивость и глубина интересов; временная перспектива жизни — краткосрочная или долгосрочная; способность человека выстраивать с окружающими отношения партнерские, подчиненные или отношения превосходства; уровень развития рефлексии, самосознания.

Проведенное различие зрелости-незрелости личности использовано Аржирисом в оценке форм организации профессионального труда в связи с используемыми управленческими стратегиями (Мишурова И. В., Кутелев П. В., 2003). Так, если персонал заставляют выполнять жестко регламентированные требования без достаточных на то оснований, то это сдерживает людей от проявлений себя как зрелых личностей, при этом у работников развивается апатия, лень. В современных условиях при проектировании новых организаций и видов работ менеджеры ищут компромисс: они стараются создать условия труда, при которых работники трудились бы максимально качественно и продуктивно и при этом были удовлетворены трудом и жизнью, были бы относительно легко заменяемы — и при этом менеджеры стремятся сохранить контроль над властными полномочиями у руководства фирмы.

Концепция зрелости–незрелости личности помогает понять психологическую природу результатов экспериментов по обогащению труда, переходу от поточной организации труда к труду индивидуальному или групповому — бригадному. В целом эта кон-

цепция может рассматриваться как существенный вклад в развитие гуманизации труда и менеджмента.

4.9. Противоречия и кризисы профессионального развития личности

Источниками развития личности, психики в детском, подростковом и юношеском возрасте являются противоречия развития, изменение социальной позиции человека в социуме, изменение его внутренних возможностей и потребностей. Источники и движущие силы развития психики человека в зрелом возрасте те же (по формальным основаниям), но содержание противоречий, новых потребностей, ролей с возрастом изменяется.

А. К. Маркова (1996) и Е. А. Климов (1998) выделили и систематизировали виды противоречий, «несвязностей» в развитии и функционировании человека как субъекта труда: это противоречия между опытом, компетентностью человека и обязанностями, которые ему предлагают выполнять в производственной организации, или характером вакансий рынка труда; противоречия внутри субъекта труда — между его мотивами, ценностями и содержанием труда; между ориентацией «на себя» и «на дело», между снижением функциональных возможностей и характером выполняемых задач.

Трудности процесса профессионализации личности могут быть вызваны не только возрастными изменениями психических функций, противоречиями профессионального развития, но и необходимостью участвовать в производственных конфликтах, в освоении новых форм организации труда.

Э. Ф. Зеер (2003) называет *кризисом личности* особое состояние внутренней психической напряженности, обусловленное противоречиями личностного и профессионального развития человека. Противоречия развития личности в труде могут накапливаться постепенно или лавинообразно. Сформировавшиеся противоречия, имеющие отношение к внутреннему миру субъекта, называются *внутриличностным конфликтом* и составляют *ядро кризиса личности*. Преодоление кризисных состояний сопровождается перестройкой смысловой сферы личности, пересмотром социально-профессиональной позиции. В практике работы с личностными кризисами выделяют предкризисные состояния, состояние собственно кризисное и состояние посткризисное. Способы разрешения личностных кризисов — поступки (действия, требующие от личности выражения социальной позиции, ценностей, идеалов, действия, имеющие особую значимость для личности). Э. Ф. Зеер предлагает типологию психологических кризисов личности, в которой выделяются группы нормативных и ненорма-

тивных кризисов. К нормативным кризисам он относит типичные для большинства людей события, обусловленные организацией социальной и трудовой жизни (окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, женитьба, рождение ребенка, выход на пенсию, успешная защита диссертации, процедура профессиональной аттестации и последующее профессиональное продвижение или смена должности и пр.). Ненормативные кризисы вызываются либо критическими событиями, имеющими смысложизненное значение (например, смерть близкого человека), либо болезненным (невротическим) состоянием.

Примеры нормативных кризисов:

- кризис периода выбора профессии;
- кризис, обусловленный коррекцией профессионального выбора в период профессионального обучения;
- кризис периода начальной профессиональной адаптации, вызванный коррекцией профессиональных ожиданий;
- кризис, связанный с нарушением перспектив профессионального продвижения;
- кризис периода профессионального мастерства, связанный с возможным падением интереса к профессии;
- кризис потери перспектив профессиональной карьеры во второй половине периода зрелости;
- кризис утраты профессиональной деятельности в связи с выходом на пенсию.

Причинами многих нормативных кризисов личности периода профессионализации (по Э.Ф.Зееру, 1994), являются: объективные социально-экономические условия (конверсия предприятий военно-промышленного комплекса, банкротство предприятия и прочие условия, приводящие к потере трудовой занятости); возрастные психофизиологические изменения, ведущие к снижению трудоспособности; постепенно накапливающиеся изменения способа выполнения трудовой деятельности; неудовлетворенность человека своим социальным статусом; чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью при ущербности других сфер жизни личности.

Преодоление кризисов профессионализации и разрешение связанных с ними внутриличностных конфликтов могут быть полезным стимулом для развития личности (в этом случае говорят о конструктивном разрешении конфликта) или же способ разрешения конфликта и сам конфликт могут быть деструктивными. В последнем случае человек теряет ценные личностные качества, ранее достигнутый авторитет, статус, снижается его профессиональная эффективность, а отношение к труду и жизни в целом становится более негативным, циничным, равнодушным, тягостным для самого человека. Почему так происходит, насколько такие пути преодоления конфликтов-кризисов неизбежны? Можно

ли помочь людям сохранить работоспособность, оптимизм, выйти из кризисной конфликтной ситуации с положительным результатом? Эти вопросы обсуждаются в русле составления «программ психологического сопровождения профессионализации личности», в которых рассматриваются поведенческие способы преодоления конфликта — копинг-стратегии (от англ. coping — приспособление).

Р. А. Ахмеров (1993) выделил основные типы биографических кризисов личности в период середины жизни, когда именно профессиональная деятельность оказывается ведущей, т. е. имеет особый личностный смысл, преобладающим образом влияет на развитие личности, психики человека, и это типично для большинства людей. Исследование Р. А. Ахмерова построено на основе психолого-биографического подхода, идей психологии жизненного пути (Рубинштейн С. Л., 1946; Ананьев Б. Г., 1968; Логинова Н. А., 1978), а также причинно-целевой концепции психологического времени личности (Головаха Е. И., Кроник А. А., 1984). К основным типам биографических кризисов относятся (по Р. Ахмерову) кризисы нереализованности, опустошенности и бесперспективности.

Кризис нереализованности проявляется переживаниями человека, для которых характерно обесценивание достижений прошлого, своего опыта. Признаками наличия кризиса нереализованности являются низкое значение психологического возраста, малая насыщенность событиями прошлых пятилетий в сравнении с будущими. При составлении каузограммы феномен отсутствия причинно-целевых связей между событиями прошлого, настоящего и будущего интерпретируется как «мотивационная недостаточность». Каузограммой называется схематическое отображение наличия или отсутствия причинно-целевых связей между событиями, относящимися к прошлому (реализованных), настоящему (актуальных событий) или будущему испытуемого (будущих событий).

У хорошо адаптированной личности обнаруживаются все виды связей между событиями прошлой, настоящей и будущей жизни.

Лица, переживающие *кризис нереализованности*, характеризуются отсутствием причинно-целевых связей в их прошлом. Эти случаи достаточно редки (9 % из 200 обследованных). В рамках профессиональной жизни человек может рассматривать себя «неудачником» (иногда игнорируя имеющиеся реальные достижения), он склонен обесценивать свое прошлое. Люди преодолевают этот кризис, либо усиливая свою активность в настоящем, либо снижая уровень своих притязаний.

Кризис бесперспективности проявляется отсутствием значимых целей и потенциальных связей событий в будущем, что влияет на переживание ценности своей жизни в настоящем. Эти случаи встречаются наиболее часто.

Кризис опустошенности характеризуется тем, что отсутствуют причинно-целевые связи событий настоящего с прошлым и будущим и в самом настоящем отсутствуют такие связи, т.е. имеет место ситуация растерянности, особенно частая при адаптации человека к новым неожиданно появившимся условиям.

Отмечены случаи сочетания мотивационной недостаточности разных типов, а также случаи, когда преобладают актуальные события, человек полностью поглощен ими, но не может принять решения. Эти случаи названы «невротическим клубком».

Острота проявления такого рода кризисов обусловлена, по мнению Р.А.Ахмерова, слабой развитостью у личности *жизнетворческого начала* как установки на поиск путей самореализации, готовности к перестройке своей жизненной перспективы в условиях изменившейся социальной среды. Отечественные дореволюционные педагоги (П. Ф. Каптерев, В. П. Вахтеров, А. В. Мастрюков и др.) назвали бы этот феномен отсутствием *активной жизненной позиции*; американский психолог Джулиан Роттер использовал бы для обозначения данной личностной особенности термин *внешний локус контроля* при недостаточности, невыработанности *внутреннего локуса контроля*, а Крис Аржирис — одним из проявлений *незрелой личности*.

Кризис опустошенности, для которого характерна мотивационная недостаточность в настоящем, на поведенческом уровне проявляется повышенной раздражительностью, агрессивностью, или апатией, потерей бывшего интереса к работе. Это состояние может быть формой профессиональной дезадаптации, наступающей в результате длительной и напряженной работы, когда не соблюдается разумный режим труда и отдыха, т.е. формой *перетомления* (см. гл. 8).

4.10. Синдром «эмоционального выгорания» и копинг-стратегии

Особенно ярко поведенческие проявления кризиса опустошенности представлены в социоэкономических видах труда, где работнику приходится много взаимодействовать с людьми в условиях навязанного общения. Этот негативный феномен был назван *эмоциональным выгоранием* (Орел В. Е., 2001). Данный феномен включает три составляющие: 1) эмоциональную истощенность; 2) деперсонализацию (цинизм); 3) редукцию профессиональных достижений (ощущение своей неуспешности).

Деперсонализацию можно рассматривать не только как негативное проявление, но и как форму профессиональной защитной стратегии общения, при которой партнер по общению лишается в глазах субъекта труда качеств живой личности; на его выходки,

грубость субъект труда не реагирует, избирательно выделяя лишь профессионально значимые компоненты взаимодействия.

Н. А. Вигдорчик (1934), к примеру, относил феномены деперсонализации, ярко проявлявшиеся в профессиях продавцов, телефонисток, артистов, педагогов, руководителей, к формам *волевой компенсации* нарушенных функций, связанных с эмоционально-волевой регуляцией поведения, эмоциональным истощением. Он отметил специфическую особенность приспособления работников к требованиям профессий сохранять во время работы эмоциональную устойчивость: эти люди благодаря деперсонализации объектов взаимодействия и волевых усилий, направленных на самоконтроль своего поведения, могут в течение рабочего дня подавить в себе психическую неустойчивость, нервозность, часто отличаясь раздражительностью и обидчивостью в домашнем быту. Психологи могут помочь профессионалам избежать «выгорания», они советуют реалистичнее относиться к жизни и профессии, отделить свою личную жизнь от работы и развивать интересы, не связанные с работой.

Спорным в концепции американских психологов остается понимание симптома деперсонализации в синдроме «выгорания». Если деперсонализация понимается не как психопатологический признак дезадаптации личности, а как защитная форма профессионального общения, как способность эмоционально отстраниться от профессиональной ситуации, выполняя свою роль, и при этом нет проявлений агрессии и цинизма по отношению к объекту труда (клиенту, пациенту), то выраженность этого симптома может быть не связана с интенсивностью всего синдрома «выгорания».

Подобный подход реализован в работе польского психолога Т. И. Ронгинской (2002), не обнаружившей выраженных признаков деперсонализации у лиц с острыми симптомами эмоционального истощения и редукации профессиональных достижений.

В этой связи требует уточнения и тезис о быстроте развития синдрома «выгорания». Так, в работах С. Maslach показано, что социальные работники «выгорают» через 2—4 года, а средний медперсонал в психиатрических клиниках — уже через 1,5 года (цит. по: Орел В. Е., 2001).

Остается не ясным вес компонентов синдрома. Если данное суждение построено на ведущей роли выраженности деперсонализации, то интерпретация проявлений эмоциональной отстраненности у работников от проблем пациентов и их личностных переживаний может быть понята как экономная профессиональная позиция, защитная личностная установка, оберегающая от эмоционального истощения и позволяющая эффективно выполнять обязанности в течение длительного времени. Для психологии труда проблема вариантов профессионального развития, изучение типов и способов приспособительного поведения личности в труде остаются слабо исследованными и дискуссионными.

Психолог Гарвардского университета Вайлент (Vaillant) провел лонгитюдное исследование развития личности в период зрелости с целью выявления признаков, способов и стратегий такого поведения, которое ведет к успеху (или неудачам) в профессиональной деятельности и получило название «Grant Study» (Крайг Г., 2000).

Оказалось, что успеха в самостоятельной профессиональной деятельности добиваются личности, обладающие практичностью, организованностью, цельностью.

Были также выделены типичные виды приспособительного поведения (*копинг-поведения*) в период взрослости и защитные механизмы, помогающие в преодолении трудностей, в частности механизмы вытеснения, проекции и сублимации, и не являющиеся признаками болезненного, невротического состояния личности, как это понималось З. Фрейдом, впервые описавшим эти формы защиты личности.

Вытеснение проявляется в забывании сведений, вызывающих негативные эмоции, переживания; *проекция* — перенос на другого человека черт личности, мотивов, свойств, присущих субъекту.

Особо отмечена полезная роль *сублимации* — стратегии копинг-поведения, при которой происходит переориентация человеком излишней энергии и социально неприемлемых влечений на социально одобряемые формы деятельности. Вайлент особо подчеркивал конструктивную роль этих механизмов, состоящую в том, что они позволяют контролировать эмоции, регулируют биологические влечения, позволяют корректировать образ Я в условиях жизненных и профессиональных перемен, помогают справляться с конфликтами и моральными внутриличностными проблемами.

В этой связи сами термины «трудоголизм», «трудоголик» рассматриваются двояко. Трудоголики — люди, для которых труд стал преобладающей формой жизненной активности при ущербности других мотивов и потребностей.

Канадский психолог Барбара Киллинджер в книге «Трудоголики, респектабельные наркоманы» приводит примеры одержимости людей работой, как главным средством достижения признания и успеха в жизни, которые при этом порождают конфликты, проявляют жестокость в общении с коллегами, да и продуктивность их труда на самом деле оказывается не самой высокой (цит. по: Зеер Э. Ф., 1994).

Однако встречаются трудоголики, сохраняющие доброжелательное и критичное отношение к людям и вполне успешные в работе. Таким образом, неправильным было бы считать всех людей, сублимирующих свои потребности в труде, людьми не вполне здоровыми и опасными для общества.

4.11. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях

Проявления профессиональной дезадаптации могут быть следствием переживания стрессовых воздействий, опасностей, экстремальных факторов, риска, а также труда в особых условиях (например, на полярной станции, в условиях космического полета) (Лебедев В. И., 2001; Даровская Н. Д., 2000).

В. И. Лебедев, врач-психиатр на первой отечественной атомной подводной лодке, доктор психологических наук, синтезировал богатый личный опыт изучения и преодоления форм дезадаптации профессионалов, работающих в экстремальных условиях, и создал целостную психологическую концепцию психической адаптации человека в труде. Термин «устойчивая адаптация», или «адаптированность», является для него синонимом «нормы», «здоровья» и обозначает «те регуляторные реакции, психическую деятельность, систему отношений и т. д., которые возникли в процессе онтогенеза в конкретных экологических и социальных условиях и функционирование которых в границах оптимума не требует значительного нервно-психического напряжения» (Лебедев В. И., 2001, с. 412). Признаком адаптированности является плавное, равномерное осуществление регуляторных процессов, обеспечивающих относительное равновесие человека и внешней среды. Человек приспосабливается не только к физической внешней среде, но и к среде социальной и информационной. Механизмы приспособления — это сформированные прижизненно «функциональные органы» (А. А. Ухтомский), или «динамические стереотипы» (И. П. Павлов). Если внешняя среда меняется резко и неожиданно, человек оказывается не готов существовать в ней и оптимально функционировать, при этом могут возникать функциональные неврозы, нервно-психические расстройства.

В соответствии с теорией стресса Ганса Селье стрессовая реакция организма на внешние факторы среды предполагает неспецифическое напряжение всех физиологических и психических процессов, но так понимаемый стресс — нормальное и повседневное явление. *Особыми, экстремальными ситуациями воздействия* В. И. Лебедев называет такие виды воздействий, при которых обычных резервных возможностей человека оказывается недостаточно, происходит прорыв адаптационного барьера, ломка «динамического стереотипа», нарушения «функциональных органов», в результате которых наступает *психическая дезадаптация*, или состояние кризиса. Какие именно воздействия на профессионала можно отнести к особым, экстремальным? Работа человека в сложных технических системах может быть связана с монотонностью, однообразием стимулов; нарушением временных ритмов (работа вахтовым методом, сменная работа, пересечение летчиком времен-

ных поясов); с особенностями информационного потока, его ограничением или избыточностью, слишком высоким темпом предъявления информации; опасностью для жизни и здоровья; одиночеством, групповой изоляцией и т. д.

Психическая переадаптация — внутренняя работа личности (в форме переживаний), которая направлена на преодоление, восстановление нарушенного душевного равновесия, возникшего под влиянием экстремальной ситуации. При этом происходит коррекция состояния психической дезадаптации, связанная с переосмыслением ценностей, жизненных планов и пр. В. И. Лебедев обнаружил, что эти процессы сопровождаются у профессионалов, работающих в сложных технических системах (подводная лодка, космический корабль, военный самолет, диспетчерская атомной электростанции и пр.), специфическими нарушениями восприятия пространства и времени, особыми состояниями сознания (повышенной раздражительностью, снижением нервно-психической устойчивости, нарастанием внутриличностных конфликтов, появлением сверхценных идей, тревожности, страхов и пр.) (Лебедев В. И., 2001, с. 417).

Психическая реадаптация — процесс перестройки адаптационных механизмов, сложившихся в экстремальных профессиональных условиях, неадекватных для обычной жизни. Рееадаптация необходима, когда человек возвращается в обычную, не связанную с опасными, экстремальными факторами жизнь.

Лебедев выделяет типичные этапы смены адаптационных механизмов профессионала, включающегося в экстремальные трудовые ситуации и возвращающегося затем в обычные условия жизни: подготовительный, стартового психического напряжения; острых психических реакций входа, переадаптации, завершающего психического напряжения, острых психических реакций выхода, реадaptации (там же, с. 418).

В качестве мер помощи профессионалу в восстановлении нормального душевного состояния и профилактики острых форм психической дезадаптации, требующих лечения и длительного отдыха, предлагаются активные виды досуга, переключающие личность на другие, спокойные формы предметной деятельности (домашний труд, рыбалка, охота, спорт, занятия искусством, музыка, чтение художественной литературы, кино и театр, общение с друзьями, близкими).

Но не все люди могут с помощью таких средств сохранять душевное здоровье и трудоспособность. В диссертационном исследовании Н. Д. Даровской (2000) на материале деятельности инкассаторов убедительно показана роль индивидуальных особенностей психической адаптации личности в опасных процессах. Инкассаторы — работники службы охраны при перевозке ценностей (денежных средств, предметов искусства, ювелирных изделий,

драгоценных металлов). Это люди, имеющие огнестрельное оружие для защиты от возможных нападений, средства индивидуальной защиты и специально оборудованную транспортную технику. При обследовании инкассаторов (выборка 200 человек) был обнаружен факт отсутствия влияния стажа работы в инкассации на выраженность симптомов психической дезадаптации. Этот факт свидетельствует о том, что развитие психической дезадаптации не всегда связано напрямую с длительным накоплением проявлений хронического стресса, вызванного фрустрацией потребности в безопасности. Оказалось, что определяющую роль в развитии психической дезадаптации (нередко завершающейся суицидом) играют устойчивые свойства индивидуальности (а именно параметр эргичности, одно из проявлений темперамента по В. М. Русалову). Инкассаторам с высокими значениями эргичности свойственны: поведение, адекватное ситуации, рациональные стили копинг-поведения, внутренний (интернальный) локус контроля, позитивное отношение к себе и другим.

Для низкоэргичных инкассаторов свойственны неоптимальные копинг-стратегии, экстернальный локус контроля, высокая внутренняя конфликтность, ожидание негативного отношения со стороны окружающих, установка на сохранение здоровья. Формирование оптимальных приспособительных форм поведения (паттернов копинг-поведения) затруднено, так как связано с природно обусловленными свойствами индивидуальности и реальной опасностью профессиональных ситуаций. Поэтому рекомендовано лиц с такого рода индивидуальными особенностями не использовать в опасных профессиях.

4.12. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации

Е. И. Рогов (1994) предлагает выделять наряду с прогрессивным направлением развития личности регрессивное.

Если опираться на критерии прогресса и регресса в развитии сложно организованных целостностей, имеющих системную природу, развитые в «тектологии» А. А. Богданова (1989), то *прогресс* характеризуется повышением уровня энергетических ресурсов этой целостности, расширением форм ее активности и точек соприкосновения с внешней средой, повышением устойчивости целостности в изменяющейся среде.

Регресс — такое направление развития целостности (в нашем случае — личности профессионала), которое сопровождается снижением энергетических ресурсов, сужением поля и форм ее активности, ухудшением устойчивости целостности по отношению к воздействиям меняющейся среды.

Образец нормы развития человека в профессиональной деятельности задан представлением о свойствах субъекта труда и модели желательных для общества особенностей его сознания как субъекта труда (Климов Е. А., 1998). Развитие личности и психики человека в период профессионализма подчиняется общим законам психологии развития, к которым можно отнести положение о детерминирующей роли выполняемой субъектом деятельности, ее предметного и функционального содержания. Но вместе с тем сама деятельность и среда оказывают не прямое воздействие на личность субъекта и его психику, а опосредованное внутренними условиями субъекта (смысловой оценкой субъектом выполняемой деятельности, его способностями, состоянием здоровья, опытом) (Рубинштейн С. Л., 1999).

Нормальный труд — это труд безопасный и здоровый, свободный от внеэкономического принуждения, высокопродуктивный и качественный, осмысленный. Такой труд — основа для нормального профессионального развития личности его субъекта. Работник, занятый им, имеет возможность самореализации, проявляет свои лучшие качества и развивается всесторонне, гармонично. Идеал прогрессивного развития личности в труде предполагает, что человек осваивает все более сложные виды профессиональных задач, накапливает опыт, который остается востребованным обществом. Человек получает удовлетворение от процесса труда, его результата, он участвует в построении замысла труда, его реализации, в совершенствовании средств деятельности, в производственных отношениях; он может гордиться собой, достигнутым социальным статусом, может реализовать идеалы, одобряемые обществом, ориентированные на гуманистические ценности. Он успешно преодолевает постоянно нарождающиеся противоречия развития и конфликты. И это прогрессивное развитие происходит постепенно, сменяясь регрессивным, когда начинают преобладать периоды декомпенсации (обусловленные возрастными изменениями и болезнями).

Полезно опираться также на некий эталон психического здоровья взрослого человека трудоспособного возраста, включающий следующие ориентиры: разумная независимость, уверенность в себе, способность к самоуправлению, высокая работоспособность, ответственность, надежность, настойчивость, умение договариваться с коллегами по работе, способность к сотрудничеству, способность подчиняться правилам работы, проявлять дружелюбие и любовь, терпимость к другим людям, выносливость к фрустрации потребностей, чувство юмора, умение отдыхать и расслабляться, организовывать досуг, находить хобби (Пуховский Н. Н., 2000, с. 132 — 133).

Не всякий вид труда содержит в себе в одинаковой мере истоки благотворного влияния на развитие его субъекта. В гл. 3 обсу-

далась проблема построения содержания и форм организации труда в соответствии с идеалами гуманизма. Реально существующие виды профессионального труда часто актуализируют одни стороны психики, личности (и тем самым стимулируют их развитие), в то время как другие оказываются невостребованными и по общим законам биологии их функционирование снижается. Возникают предпосылки формирования предпочтительно развиваемых и ущербных качеств субъекта труда, которые Е. И. Рогов (1994) предлагает обозначать как *профессионально обусловленные акцентуации личности*. Они проявляются в разной степени и характерны для большинства работников, вовлеченных в профессию и проработавших в ней длительное время.

Более выраженные изменения психических функций и личности под влиянием профессиональной деятельности Е. И. Рогов предлагает называть *профессиональными деформациями*. В отличие от акцентуаций профессиональные деформации оцениваются как вариант нежелательного негативного профессионального развития.

Что же считать профессиональными деформациями личности в отличие от закономерных проявлений развития психических функций и личности в деятельности? Е. И. Рогов предлагает называть профессиональными деформациями личности такие ее изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной деятельности и проявляются в абсолютизации труда как единственно достойной формы активности, а также в возникновении жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из трудовой сферы в иные условия, когда человек не способен перестраивать свое поведение адекватно меняющимся условиям.

Пример (случай из реальной жизни). Один генерал, усвоивший авторитарный стиль общения с подчиненными, как вполне эффективный во время боевых действий, переносил этот стиль и на взаимодействие с близкими людьми в семье и даже на ситуацию защиты собственной диссертации. Так, во время заседания диссертационного совета он приказал своему подчиненному зачитать за него доклад о содержании выполненной диссертационной работы и ответить на вопросы. Председательствующему понадобилось немало усилий, чтобы диссертант согласился самостоятельно излагать и защищать свою работу.

С нашей точки зрения, можно рассматривать явления профессиональной деформации личности как адекватные, эффективные и потому прогрессивные в рамках профессиональной деятельности, выполняемой субъектом, но одновременно регрессивные, если иметь в виду жизнедеятельность человека в широком смысле, в социуме. Основанием для такого понимания может быть то, что, с одной стороны, профессиональные деформации личности детерминированы процессом труда, а с другой — имеют внутри-

субъектные предпосылки. Так, большинство психологов, изучавших проявления профессиональной деформации личности, в том числе и Е. И. Рогов, считают эти феномены негативным вариантом развития личности, отмечая при этом, что они порождены приспособлением субъекта труда к профессиональной деятельности и в ее рамках полезны, но эти приспособления оказываются неадекватными в других, непрофессиональных, сферах жизнедеятельности. Негативная оценка профессиональных деформаций личности (ПДЛ) основана на том, что они якобы ведут к нарушению целостности личности, снижают ее адаптивность и устойчивость в целом в общественной жизни.

Возможно, феномен ПДЛ с особой яркостью проявляется у тех людей, для которых выполняемая профессиональная роль непосильна, но они, имея повышенные амбиции, притязания на статус, успех, не отказываются от этой роли.

Сам термин «деформация» предполагает, что происходят изменения некой ранее сложившейся структуры, а не первоначальное формирование личности и ее особенностей в онтогенезе. То есть здесь обсуждаются феномены изменений сложившихся структурно-функциональных особенностей психики, личности, возникающих как следствие длительного профессионального функционирования. Другими словами, профессиональные деформации могут быть поняты как результат фиксации (сохранения) измененных под влиянием трудовой деятельности ранее сложившихся (в той части жизни, которая предшествовала освоению профессии и профессиональной деятельности) функциональных подвижных органов, средств организации поведения человека. Речь идет о деформации установок, динамических стереотипов, стратегий мышления и когнитивных схем, навыков, знаний и опыта, профессионально ориентированных смысловых структур профессионала. Но в таком широком понимании профессиональные деформации — явление естественное, нормальное, повсеместное и широко распространенное, а острота его проявлений зависит от глубины профессиональной специализации, от степени специфичности трудовых задач, используемых предметов, орудий и условий труда (у работников, находящихся по возрасту в первой половине периода зрелости). На эти, нормальные по сути явления, сопровождающие профессиональное развитие в его восходящей, прогрессивной линии, во втором периоде зрелости могут накладываться возрастные ограничения, усиливающие необходимость в избирательности форм активности, компенсаторных проявлениях и других описанных выше формах приспособительного поведения.

Область явлений профессиональной деформации личности охватывает разные по своей природе феномены, и эти явления, как детерминированные профессиональной деятельностью, вероятно,

следовало бы также отличать от невротического, неоптимального развития личности, которые А. Ф. Лазурский называл в своей «Классификации личностей» (1916) «извращенными типами личности», а К. Леонгард (2000) «акцентуированными личностями».

Вместе с тем было бы полезно отличать профессиональные деформации личности и психики от смешанных форм не всегда эффективного приспособления к труду, развивающегося в период выраженного снижения внутренних ресурсов работника под влиянием возраста, болезней.

Е. И. Рогов предлагает выделять несколько видов профессиональной деформации личности:

общепрофессиональные деформации, которые типичны для большинства людей, занятых данной профессией. Они обусловлены инвариантными особенностями используемых средств труда, предмета труда, профессиональных задач, установок, привычек, форм общения. С нашей точки зрения, такое понимание ПДЛ тождественно «профессиональным акцентуациям личности». Чем в большей степени специализированы предмет и средства труда, тем в большей мере проявляются дилетантизм новичка и профессиональная ограниченность погруженного только в профессию работника. К. Маркс в «Капитале» называл грубые проявления такого узкого ущербного развития личности «профессиональной идиотией». Допустимые и неизбежные для приверженных своей профессии лиц общепрофессиональные деформации образа мира, профессионального сознания обнаружены Е. А. Климовым (1995) как типичные для представителей профессий, отличающихся предметным содержанием. Примеры: представители социономического типа профессий в гораздо большей степени воспринимают, различают и адекватно понимают особенности поведения отдельных людей по сравнению с профессионалами технономического типа. И даже в рамках одной профессии, например педагога, можно выделить типичных «руссистов», «физкультурников», «математиков»;

типологические деформации, образованные слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности (так в среде педагогов Рогов выделяет педагогов-организаторов и педагогов-предметников, в зависимости от степени выраженности у них организаторских способностей, лидерских качеств, экстравертности);

индивидуальные деформации, обусловленные в первую очередь личностной направленностью, а не выполняемой трудовой деятельностью человека. Профессия, вероятно, может создавать благоприятные условия для развития тех качеств личности, предпосылки которых имели место еще до начала профессионализации. Например, педагоги начальной школы в своей деятельности выступают в роли организатора, руководителя, наделенного власт-

ными полномочиями по отношению к маленьким детям, часто не способным защитить себя от несправедливого обвинения, агрессии. Среди педагогов начальной школы нередко встречаются люди, оставшиеся в этой профессии потому, что у них сильно выражена потребность власти, подавления, управления активностью других людей. Если эта потребность не уравновешивается гуманизмом, высоким уровнем культуры, самокритичностью и самоконтролем, такие педагоги оказываются яркими представителями профессиональной деформации личности.

Итак, наряду с влиянием длительного осуществления особой профессиональной деятельности на своеобразие развития личности субъекта труда, которое проявляется у большинства вовлеченных в профессию людей (вариант общепрофессиональной деформации личности, психических функций), важную роль могут играть также и *индивидуально-личностные особенности субъекта труда*. Особое значение Е. И. Рогов придает таким качествам индивидуальности, как: ригидность нервных процессов, склонность к формированию жестких стереотипов поведения, узость и сверхценность профессиональной мотивации, дефекты нравственного воспитания, относительно низкие интеллект, самокритичность, рефлексия.

У людей, склонных к формированию жестких стереотипов, мышление со временем становится все менее проблемным, человек оказывается все более закрытым для нового знания. Мирозрение такого человека ограничивается установками, ценностями и стереотипами круга профессии, становится также узко профессионально ориентированным.

Е. И. Рогов считает, что профессиональные деформации могут быть вызваны особенностями мотивационной сферы субъекта труда, состоящими в *субъективной сверхзначимости трудовой деятельности* при его низких функционально-энергетических возможностях, а также при относительно низком интеллекте.

Вариантом профессионально-личностной деформации является *личностно-ролевой диссонанс*, состоящий в том, что человек оказывается «не на своем месте», т.е. он берется выполнять профессиональную роль, к которой не готов, не способен (Рогов Е. И., 1994). Осознавая этот недостаток, субъект труда тем не менее продолжает трудиться в этой роли, но снижает свою трудовую активность, у него появляется раздвоенность личности, он не может полноценно реализоваться в профессии.

Проблема профессиональных деформаций личности в отечественной психологии стала разрабатываться относительно недавно, и большинство работ выполнено на сегодняшний день на материале педагогического труда, а также видов труда, связанных с системой исполнения наказаний для уголовных преступников и других служб МВД. ПДЛ проявляются, например, в том, что люди,

призванные контролировать осужденных, являть собой образец государственности, высоких гражданских качеств, перенимают штампы речи правонарушителей, манеру поведения, а иногда и систему ценностей (Безносов С. П., 1997).

Итак, в отличие от явлений профессиональной дезадаптации феномены профессиональной деформации оказываются примерами приспособления к требованиям профессии, относительно успешного в ее рамках, но неадекватного при их переносе во вне-профессиональные условия.

4.13. Методы исследования развития личности профессионала

Психологи используют беседу, опрос, экспертные оценки, метод контент-анализа, проективные методы, поведенческие тесты и тесты-опросники, психобиографические методы (каузометрия). Последние два являются относительно новыми методами, они разработаны в рамках причинно-целевой концепции психологического времени Е. И. Головахой и А. А. Кроником (1993) и требуют пояснений.

Метод составления «Карты жизни» по пятилетиям заключается в том, что выстраивается ось жизни от момента рождения до возраста предполагаемой смерти. Ось делится на отрезки по 5 лет каждый. Затем для каждого отрезка предлагается указать число значимых для обследуемого событий. Общее число событий (прошлого, настоящего и будущего) должно уложиться в множество, состоящее минимум из 15 и максимум 21 единицы. При этом составляется пронумерованный перечень событий. Каждое событие может записываться на отдельную карточку для последующей работы с ним. События предлагается отнести к одной из семи сфер жизни (природа, общество, работа, семья, внутренний мир, здоровье, досуг). Чем больше это число для пятилетия, тем насыщеннее жизнь в данный период времени. Далее оценивается соотношение насыщенности событиями периодов прошедшей жизни по сравнению с настоящим и будущими периодами. Чем выше насыщенность событиями прошлого по сравнению с будущим, тем в большей мере реализовались ожидания и замыслы обследуемого, тем он старше в психологическом смысле. Чем в большей мере перевешивает по насыщенности событиями будущее по сравнению с прошлым, тем моложе в психологическом смысле человек. Если далее оцениваются причинно-целевые связи между выбранными событиями, их эмоциональная оценка и степень субъективной важности, то получают *казузограмму*. Эти все действия могут выполняться в ручном варианте (или на основе компьютерной программы «LifeLine»). В итоге в системе двух координат изобраа-

жается карта жизни: по оси ординат отмечается важность каждого события (в баллах), по оси абсцисс — возраст жизни, соответствующий каждому событию. События (кружочки с номерами) соединяются линиями, каждая из которых обозначает тип связи (достичь, избежать, благодаря, вопреки). Реализованные (относящиеся к прошлому) события и связи отмечаются голубым цветом; актуальные (относящиеся к настоящему) — красным; будущие — зеленым. Составление карты жизни позволяет дать характеристику личности обследуемого: оценить его психологический возраст, масштаб замыслов, отношение к жизненным трудностям, эмоциональность, удовлетворенность жизнью, умение планировать свою жизнь, уверенность в себе, готовность обследуемого к переменам в жизни (Кроник А.А., 1993; Кроник А.А., Ахмеров Р.А., 2003). Психолого-биографическое исследование личности может быть полезным в контексте карьерного консультирования (Перетяцько Л.Г., 1991).

Вопросы и задания

1. Каковы психологические признаки труда в отличие от других видов деятельности?
2. Что является предметом экспертной оценки в методике «Дифференцированная оценка структуры труда» Е.А. Климова?
3. Какие признаки характерны для нормального труда?
4. Каковы компоненты структуры человека как субъекта труда?
5. Каковы периоды развития человека как субъекта труда в онтогенезе?
6. Что такое квалификация, компетентность, профессионализм, псевдопрофессионализм, профессиональный опыт?
7. Назовите стадии цикла профессионализации (по Е.А. Климову).
8. Какие психологические новообразования формируются у дошкольников как будущих субъектов труда?
9. В чем состоят возрастные изменения психических функций человека в период средней и поздней зрелости?
10. Каковы критерии зрелой личности и как они учитываются в стратегиях управления персоналом в организациях?
11. Каковы источники профессионального развития личности?
12. Что такое «профессиональное выгорание» и «трудоголизм»?
13. Какие типичные виды приспособительного профессионального поведения известны вам?
14. Что такое профессиональная адаптация, дезадаптация, реадаптация?
15. Каковы признаки нормального профессионального развития и профессиональной деформации личности? Какие свойства личности способствуют развитию профессиональной деформации?
16. Какие методы используются в исследовании человека как субъекта труда?
17. В чем суть трудовой теории типологии культуры А.А. Богданова?

**Таблица 16. Сюжеты для анализа признаков категории
«деятельность»**

№ п/п	Пример для оценки
1	Биомасса в дрожжерастительном аппарате увеличивается в размерах и приобретает ожидаемые аппаратчиком свойства
2	Полковник Аурелиано Буэндия, закончив войну, вернулся домой и занялся привычным с юности делом: он отливал с помощью литейной формы рыбок из золота с рубиновым глазом, которых можно было вешать за губу (рыбью) как украшение на цепочку. Изготовив партию рыбок из 18 штук, он снова переплавлял их в тигле и процесс возобновлялся (Г. Г. Маркес. Сто лет одиночества)
3	Наладчик гибких производственных систем ищет причину разладки транспортно-накопительного устройства
4	Станок с числовым программным управлением обрабатывает ступенчатый валик и подает готовое изделие на транспортно-накопительное устройство
5	Аппаратчик дрожжерастительного аппарата мысленно отслеживает технологический процесс и по мере необходимости включает те или иные механизмы
6	Персональный компьютер сообщает оператору (выдает надпись), что он неправильно ввел параметры формата страницы
7	Лошадь везет повозку сена
8	Собака таможенника обнюхивает вещи пассажиров в аэропорту
9	Происходит извержение вулкана
10	Дама вздрагивает от внезапного стука в дверь

Таблица 17. Бланк ответов

Ф. И. О. студента _____

№ примера	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оценка										

18. Прочтите материал табл. 16 и определите, в каких случаях имеет место трудовая деятельность в психологическом понимании, а в каких — нет, поставив знаки «+» или «-» в клеточки бланка ответов (табл. 17).

19. Прочитайте внимательно список пословиц, соотнесите содержание пословиц с психологическими признаками труда, укажите в соответствующей строке бланка ответов (табл. 18) номер подходящей по содержанию пословицы.

1. А воз и ныне там...
2. А ларчик просто открывался.
3. Артельный горшок гуще кипит.
4. Бабушка надвое сказала...
5. Бей галку и ворону. Руку набьешь — сокола убьешь.
6. Берись дружно — не будет грузно.
7. У семерых няnek — дитя без глазу.
8. Пошел черных кобелей набело перемывать.
9. Была бы шея, а хомут найдется.
10. В дождь — коси, в ведро — греби.
11. Взятся за гуж — не говори, что не дюж.
12. Воду в ступе толочь — вода и будет.
13. Волк — коню не товарищ.
14. Воробьи торопились, да маленькими уродились.
15. Вот тебе хомут да дуга, а я тебе — не слуга.
16. Встанешь пораньше — шагнешь дальше.
17. Всякая сосна своему бóру шумит.
18. Дружба дружбой, а служба службой.
19. Дружно — не грузно, а врозь, хоть брось.
20. Жалует царь, да не жалует псарь.
21. За вкус — не берусь, а горячо сварю.
22. Криком — изба не рубится.
23. Ладил мужичок челночок, а свел на ухвертку.
24. Метил в ворону, а попал в корову.
25. Мужик — умирать собирайся, а земельку — паши.
26. Начал — за здоровье, а кончил — за упокой.
27. Не клин бы, да не мох, так и плотник бы сдох.
28. Поехала кума — неведомо куда.
29. Час упустишь — годом не наверстаешь.
30. Это еще цветочки, ягодки — впереди.
31. Языком масла не собьешь.

Таблица 18. Бланк ответов

Ф. И. О. студента _____

Содержание признака	Номер пословицы
1. Сознательное предвосхищение общественно ценного результата труда	
2. Осознание обязательности достижения заданного результата труда, соблюдения заданных норм, правил труда	
3. Осознанное владение внешними и внутренними средствами трудовой деятельности	
4. Осознанная ориентировка в межлюдских производственных отношениях	

* Автор заданий 18, 19 Е. А. Климов.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

5.1. Функциональное развитие человека как субъекта труда

Для исследования закономерностей усвоения знаний и овладения умениями в изучении развития способностей в возрастной психологии используется термин «функциональное развитие», так как, по сути, речь идет о развитии высших психических функций человека, профессионально важных качеств личности.

Чему учить? Ответ на этот вопрос оказывается в центре внимания раздела профессиональной педагогики, посвященного совершенствованию содержания программ профессионального образования. Профессионализация личности вплотную начинается в профессиональном учебном заведении, где учащиеся овладевают не только специальными знаниями и умениями, но и профессиональными ценностями, приобщаются к профессиональной культуре. Психологические проблемы профессионального обучения и воспитания требуют знаний не только в области педагогики и педагогической психологии (теорий усвоения знаний и умений человеком), возрастной психологии, но и в области психологии труда. Роль психологии труда состоит в психологическом изучении профессиональной деятельности специалиста, выделении в ее составе типовых профессиональных задач, установлении требуемой квалификации и профессионально важных качеств личности, которые должны быть воспитаны в процессе обучения. Иными словами, психологи труда должны уметь составлять программы и психогаммы профессионала (модель специалиста) определенного уровня квалификации для оценки и совершенствования содержания программ профессиональной подготовки. Полного соответствия учебных программ и содержания профессиональных задач вряд ли возможно добиться, особенно в случаях большого разнообразия профессиональных задач и ситуаций. Поэтому для сложных видов труда (сложных по составу и содержанию задач) так велико значение приобретения собственного профессионального опыта, а не только получение диплома в профессиональном учебном заведении.

Вторая группа задач психологии труда в рамках проблемы функционального развития субъекта труда связана с ответом на вопрос «как учить?», с построением эффективных методов обуче-

ния, в частности с созданием тренажеров для развития профессионально важных умений и качеств личности.

5.2. Формирование и оценка профессиональных знаний

Знания, зафиксированные в речевой форме (устной или письменной речи, с помощью языка жестов, рисунков, иероглифов) — это орудия познавательной деятельности, выработанные человечеством. Данный вид орудий изменчив, как и все в человеческой культуре, и постоянно совершенствуется. Но владение этим информационным видом орудий трудно переоценить. Сложные машины, робототехнические комплексы и прочее без информации об их назначении и способе применения — просто бесполезная груда металла. Знания, имеющие общественную ценность, сохраняются в виде текстов (книги и статьи, тексты, написанные на иностранных языках), символических общепринятых обозначений (как, например, логические программы для персонального компьютера, разные виды географических карт, математические формулы) и составляют основу духовной культуры общества.

Одна форма знаний — *житейские знания* — выражаются с помощью слов обыденной речи. Другая форма знаний — *знания профессиональные*. Например, в швейном деле используются термины, характеризующие способы соединения деталей кроя: «настрочить», «пристрочить», «сострочить» и пр. У парикмахеров имеется более 40 названий качества волос.

Научные знания состоят из научных понятий и терминов. Научные понятия являются главными кирпичиками теории и проверяются на основе их соответствия теории и опыту. Названные три вида знания отличаются степенью определенности связи между словом (знаком) и его значением. Самые многозначные — житейские слова, самые точные — научные термины. Профессиональные термины также могут быть точными, но они не всегда четко словесно определены. Понять, запомнить и правильно их применять часто возможно лишь с приобретением практического опыта.

В последние годы психологи выделяют еще и «*неявные*» знания (Стернберг Р., 2001), или «*молчаливые*» знания, обобщения на основе образных представлений или в виде самих практических действий. Такие неявные знания составляют основу наглядно-действенного, наглядно-образного практического мышления (Корнилов Ю. К., 1999). Знания как культурно зафиксированные значения нельзя непосредственно «пересадить» из головы учителя или из книг в головы учеников. Усвоение учениками необходимых новых знаний (житейских, профессиональных, научных) возможно лишь в процессе их собственной познавательной, учебной, трудовой деятельности.

Успешность освоения знаний учеником (и его *обучаемость* в этом плане) зависит от разных обстоятельств. Многие определяются методами и технологиями обучения. Неадекватная методика обучения может состоять, например, в том, что ученикам предлагается освоение нового материала без проработки и закрепления предыдущего. Успехи учеников зависят и от их желания (мотивации учения) постичь данную премудрость. Наконец, мера освоения знаний определяется общими познавательными способностями ученика (тем, что принято называть общим интеллектом), а также специальными, познавательными способностями.

Так, известно, что А. С. Пушкин был хроническим двоечником по математике и вместе с тем рано проявлял блестящие способности в гуманитарных науках. Общие познавательные способности могут быть ограничены от природы, например в результате органических нарушений работы мозга, типичных при олигофрении. При этом заболевании с большим трудом формируются обобщенные понятия и в целом использование орудий, средств в произвольной регуляции поведения. У таких больных страдают *опосредованные формы психики*, т. е. психические функции, опирающиеся на слова-знаки как средства-орудия.

Оценка знаний ученика дается на основе правильности его ответов на вопросы, полноты ответов (в рамках учебной программы), осмысленности ответов (умения привести свои примеры, обосновать выводы), логики изложения и общей культуры речи. Важные критерии оценки знаний ученика — глубина, систематичность, обобщенность понятий. Кроме того, знания оцениваются по их использованию в решении задач, проблемных ситуаций.

Для оценки владения субъектом труда специальными знаниями психологи, педагоги и профессионалы создают в настоящее время экспертные системы (например, тестовые задания в виде вопросов с вариантами ответов, из которых лишь один правильный).

Этот вид тестов относят к педагогическим тестам, или критериально-ориентированным тестам достижений (Анастаси А., 1982).

Для объективности оценки знаний тестовые задания помещают на электронные носители, в специально созданные компьютерные программные «оболочки», позволяющие оценить процент правильных ответов обследуемого лица. Процедура экспертной оценки профессиональных знаний задает уровень сложности тестовых заданий и процент правильных ответов, приемлемый для работников определенных трудовых постов организации. Эта процедура может систематически обновляться и повторяться при аттестации персонала.

5.3. Формирование и оценка профессиональных умений и навыков

Знания составляют основу умений, но одних знаний недостаточно; можно знать, как выполнить действие, но не уметь это сделать. *Умения* — это способность и готовность человека быстро и точно выполнять задачи, действия, применяя целесообразные способы и средства. Процесс выполнения освоенного действия может в разной степени контролироваться сознанием. Чем выше уровень владения умением, тем более свернут сознательный контроль в процессе выполнения действия, тем в большей мере исполнительные механизмы передаются на уровень подсознания. При этом складывается высоко автоматизированный *навык*. В народе такого рода умения называют также *привычками*. Навыки–привычки избавляют сознание человека от необходимости контроля выполнения действия в тех случаях, когда оно многократно повторяется и условия его выполнения практически не изменяются. Действия в этих условиях на основе навыка (привычки) требуют меньше усилий от выполняющего их человека, они более качественные, быстрые.

Примером могут служить навыки письма. Первоклассники прикладывают массу усилий, чтобы писать красиво, правильно. Если их опросить, почти все дети скажут, что у них болят руки. Уже во II—III классе они гораздо меньше устают от письма. Взрослый человек обычно записывает что-то, не обращая внимания на правильность и красоту букв. Ему важно записать некие сведения, и он контролирует точность фраз, а не форму букв. При этом написанные фразы отражают стилевые особенности его письменной речи (почерк), которые сохраняются в разных ситуациях настолько четко, что служат одним из диагностических признаков личностной принадлежности, в частности при расследовании преступлений. Но человек может менять манеру письма, если специально поставит перед собой такую задачу и сделает форму написания предметом своего сознательного контроля.

Крайняя форма свернутости сознательного контроля — навыки–привычки, выполняемые на уровне *автоматизма*, когда сознательный контроль практически совсем отсутствует. Эта форма регуляции действий бывает причиной брака, аварий.

Пример. В начале XX в. часты были аварии на железных дорогах из-за разной конструкции рычагов управления движением поезда. Для машинистов эти рычаги были лишь средством, а не предметом сознательного контроля, рычагами они управляли на уровне привычки, почти бессознательного навыка. В центре их внимания было положение поезда в меняющейся дорожной ситуации. Когда машинистов переводили на паровозы с противоположной конструкцией этих рычагов, они нередко давали «полный вперед» вместо «торможения» состава и по этой причине происходили столкновения поездов.

Навыками, таким образом, можно назвать действия, способы выполнения которых оказались автоматизированными, свернутыми в результате упражнения.

Умения могут быть освоены правильно, но не доведены до выполнения на уровне автоматизированных навыков. Если условия деятельности изменчивы, оптимальными можно считать такие виды умений и навыков, при выполнении которых в любой момент, если это необходимо, человек может приостановить выполнение действия и изменить его программу. Иными словами, если что-то в задаче может измениться, вредно отключать сознание (как говорят, терять бдительность), так как могут появиться ошибки.

5.4. Проблема переноса упражнения

Если человек обучался на материале одной узкой задачи, ему трудно применить освоенные умения и навыки по отношению к новым условиям. В этой связи принято говорить о возможности «переноса навыков». Различают положительный и отрицательный перенос. *Положительный перенос* имеет место в случае, если прежний опыт (прежде усвоенные навыки и умения) помогает в формировании новых умений. Например, знание грамматики немецкого языка помогает осваивать грамматический строй других иностранных языков. Навыки целенаправленной регуляции дыхания при пении помогают справиться с некоторыми видами заикания. Ребенок 6—7 лет, научившись срисовывать буквы с прописи по опорным точкам (точкам, в которых линия меняет направление), оказывается способным правильно срисовать любую букву, включая китайские иероглифы (опыты Н. Пантиной — ученицы П. Я. Гальперина). Для положительного переноса важно, чтобы первоначальный навык был обобщенным, формировался на материале разнотипных задач. И главное — должны быть заданы ориентиры для сознательного контроля выполняемого действия.

Отрицательный перенос навыка случается тогда, когда прежний навык бездумно, неосознанно используется человеком в новой ситуации. При этом сложившийся механизм действия оказывается неадекватным новым условиям (как это было у машинистов паровоза в рассмотренном ранее примере).

5.5. Общетрудовые и специальные умения и навыки

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

К *общетрудовым умениям* относятся умения, необходимые при выполнении любого вида труда, составляющие основу общей трудоспособности; к ним относятся: умение планировать деятельность, организовывать последовательность действий по решению задачи, умение приложить волевые усилия и довести начатое дело до конца, контролировать свои действия и свое состояние в работе (Платонов К. К., 1962; Чебышева В. В., 1983).

В настоящее время в качестве *общетрудовых* можно рассматривать умения и навыки владения компьютером. Сегодня эти навыки составляют обязательный минимум для юриста и фармаколога, для географа-картографа и физика, проще сказать — для большинства современных профессий, использующих информационные компьютерные технологии, телекоммуникации. Роль полезного фундамента в освоении самых разных современных профессий выполняет и владение иностранным языком, а лучше — двумя. Важными для большинства профессионалов могут быть *навыки саморегуляции своего психического состояния*, методы нервно-мышечной релаксации (умение быстро расслабляться, снять при этом накопившуюся усталость), методы самовнушения, аутотренинга (Леонова А. Б., Кузнецова А. С., 1993).

5.6. Обучаемость умениям и прогноз профпригодности

Итак, как же соотносятся способности и обучаемость с умением и навыком? Можно ли оценивать способности и прогнозировать будущую профпригодность человека по параметрам успешности освоения умений в конкретных видах деятельности? Ответ может быть положительным, однако необходимо учитывать также организацию, методы обучения, мотивацию ученика, личность учителя.

Вопрос о прогнозировании профессиональной пригодности по признакам процесса упражнения умений, скорости развития профессионально важных качеств в обучении давно интересовал психологов. В начале XX в. (20-е гг.) отечественный психотехник И. Н. Шпильрейн (1891—1937) считал, как и большинство его зарубежных коллег, что ход развития нужных профессионалу качеств, умений определяется природными задатками человека. И если предложить человеку несколько раз выполнить тестовое задание, можно построить кривую улучшения его результатов по мере упражнения (рис. 7). Кривая упражнения конкретного качества некоторое время растет, а затем рост замедляется, образуется «плато», которое трактовалось как «предел» развития способности, свойственный данному человеку. Шпильрейн предлагал оценивать угол наклона кривой упражнения разных качеств и на этой основе прогнозировать высоту плато, или предельные возможно-



Рис. 7. Динамика упражнения навыков передачи телеграфных сообщений. Начиная с 16-й недели на кривой упражнения появляется плато (Платонов К. К., 1962, с. 130)

сти по развитию данных качеств у разных людей. Однако исследования его коллеги С. Г. Геллерштейна (1896—1967) вскоре обнаружили, что плато отражает вовсе не предельные возможности человека, а лишь «творческую паузу» в его развитии, и развитие может быть продолжено, если у человека возникнет серьезная мотивация в этом направлении. Ученый пришел к этому выводу, проводя опыты с формированием навыков зеркального письма (Геллерштейн С. Г., 1929). Попробуйте писать что-то в условиях, когда зрению доступны лишь ваши движения, отображенные в зеркале. Оказа-

лось, что осознанное управление развитием умений и навыков может быть тем успешнее, чем более сложными, интеллектуальными являются способы выполнения необходимых действий. И наоборот, чем проще сами действия, но требуются высокая скорость движений, точность и т. п., тем ярче проявляются природные задатки и биологически заданные свойства.

Пример. Рихтовщику, который перед покраской должен быстро определить нуждающиеся в доработке участки кузова автомобиля, движущегося на ленте конвейера, сложно компенсировать грубую от природы чувствительность кожи на кончиках пальцев рук. Ведь именно поглаживая поверхность кузова ладонью руки, он определяет невидимые глазу царапины, вмятины или бугристость, которые необходимо заровнять.

Успешность формирования умений и навыков зависит от психической регуляции действий. Выдающийся отечественный физиолог и психолог И. М. Сеченов (1829—1905) отмечал, что любому движению человека предшествует «песнь чувственных следов», т. е. каждое движение строится на основе психического образа. Качества движения (его точность, скорость, красота) будут разными при разном содержании образа результата и процесса выполнения действия; образ процесса и результата действия для субъекта труда является психическим регулятором выполнения действия.

П. Я. Гальперин (1902—1988), профессор МГУ, разработал теорию формирования умственных действий, в основу которой положена идея определяющей роли психического образа-ориентира для исполнения действия. Эта теория до сих пор с успехом применяется в образовательной практике. Так, его ученики А. И. По-

дольский, Р. О. Орестов и др. участвовали в совершенствовании программ и методов обучения призывников военным специальностям. Под руководством А. И. Подольского были исследованы и успешно оптимизированы программы и методы обучения многим производственным профессиям в условиях учебного центра предприятия. Было показано, что использование методики планомерного формирования умственных действий, осуществляемое инструктором под контролем психолога, сокращает сроки обучения операторским специальностям в 2 раза, а в условиях массового применения методики — на 25—30 % при сохранении заданных параметров качества (Психология подготовки специалистов..., 1991).

Многие виды профессионального обучения рационализированы З. А. Решетовой на основе этой теории (Решетова З. А., 1985).

5.7. Психологические критерии эффективных тренажеров

Если профессиональные умения сложны, если не достаточны словесные описания требуемых действий и ошибки могут привести к авариям, травмам, педагоги и психологи вместе с профессионалами моделируют реальную профессиональную задачу на тренажере и разрабатывают специальные системы тренировок. В наше время тренажеры применяют в обучении летчиков, операторов энергосистем, атомных электростанций, автоводителей, водителей-механиков танка.

Известный отечественный психолог и врач К. К. Платонов (1906—1984) сформулировал четыре принципа эффективных тренажеров: 1) учебные задания на тренажере должны быть психологически близки реальной профессиональной ситуации, с которой обязан научиться справляться ученик; 2) учебные задания должны быть разной степени сложности и начинать обучение следует с простых ситуаций, постепенно усложняя их; 3) ученик должен получать объективную оценку правильности своих действий (обратную связь); 4) тренажер должен обеспечить многократное повторение учебных заданий (Платонов К. К., 1962).

Тренажеры, как и любая система тренинга, должны в итоге сформировать у ученика необходимую ориентировочную основу действия, которая складывается из специальных знаний и чувственных, образных представлений. Ориентировочная основа действия обеспечивает понимание, осмысленность учения, позволяет ученику получить точную картину требуемого результата и процесса его достижения. Если все психолого-педагогические принципы учтены в методе обучения, обеспечен интерес к учению, то степень успешности освоения умений разными учениками может

быть показателем прогноза их профессиональной пригодности. С известной долей вероятности можно предположить, что человек, который легко и быстро обучается определенным умениям и навыкам, будет успешно использовать эти умения в реальной профессиональной деятельности. Правда, это правило не всегда срабатывает. Есть виды деятельности, особенно связанные с опасными, экстремальными ситуациями, где различие между учебными задачами и реальностью профессиональной жизни остается непреодоленным. В этих случаях успешный ученик может оказаться плохим профессионалом.

Пример. В 30-е гг. XX в. при обучении будущих парашютистов было немало трагических случаев. Технически парашютистам нужно выполнить простую последовательность действий: совершить прыжок (оторваться от самолета), просчитать про себя «и — и раз, и — и два» (~2 секунды); дернуть рывком в сторону кольцо парашюта (усилие не более 2 кг). Эту техническую часть курсанты осваивали, прыгая со скамейки на травку и проделывая последующие действия. Но первый прыжок с самолета оказывался для многих смертельным, их находили на земле с рукой, зажатой на так и невыдернутом кольце. Все дело в том, что учебные упражнения существенно отличались от реальной ситуации, когда курсант оказывался в необычных условиях — на высоте. У некоторых курсантов это приводило к таким серьезным нарушениям сознательной регуляции поведения, что даже отработанные до навыка действия ими не выполнялись. В 1936 г. под руководством С. Г. Геллерштейна были проведены исследования поведения курсантов при трех первых прыжках с парашютной вышки. Оказалось, что около 7 человек из 100 не смогли преодолеть страх высоты. Страх усиливался у них с каждым новым прыжком. Эти люди были признаны непригодными для парашютного дела (Геллерштейн С. Г., 1969).

Если обучение организовано плохо, показатели успеваемости нельзя рассматривать как критерии будущей профессиональной пригодности (непригодности) учащихся. Итак, *способности* мы понимаем как развитые в деятельности природные задатки. Процесс развития задатков осуществляется при условии, что человек принимает как важную некоторую задачу и осваивает действия, необходимые для ее осуществления. Освоение действий предполагает овладение специальными знаниями и умениями и формирование навыков. Получается, что, действительно, способности не существуют у человека до начала его обучения, до начала развития природных задатков. Освоенные однажды знания, умения и навыки могут выполнять роль трамплина для приобретения опыта в будущем.

Оценка освоенных умений и навыков у данного субъекта труда проводится обычно с помощью функциональных проб — тестовых заданий, воспроизводящих профессиональные задачи разного уровня сложности. Оцениваются способы выполнения заданий

и продукт труда. Здесь мы также имеем дело с критериально-ориентированными тестами, тестами профессиональных достижений (Анастаси А., 1982; Анастаси А., Урбина С., 2001, с. 88).

5.8. Опыт развития профессионально важных качеств и современные направления профессионального тренинга

Отечественные психологи труда накопили значительный позитивный опыт совершенствования программ и методов профессионального обучения, опираясь на тщательное изучение профессиональной деятельности. Первой отечественной публикацией 1920-х гг., посвященной развитию профессионально важных качеств, была работа А. А. Толчинского по психотренировке перцептивных умений контролеров (бракиров) резиновых изделий — галош на заводе «Красный треугольник». Тренировка была построена на заданиях, с помощью которых оценивались в экспериментальной психологии качества внимания, зрительного восприятия, визуальной памяти.

В исследовании группы психологов Московского института охраны труда в 1936 г. были изучены умения сталеваров мартеновских печей и построены системы обучения, тренировки выявлен-

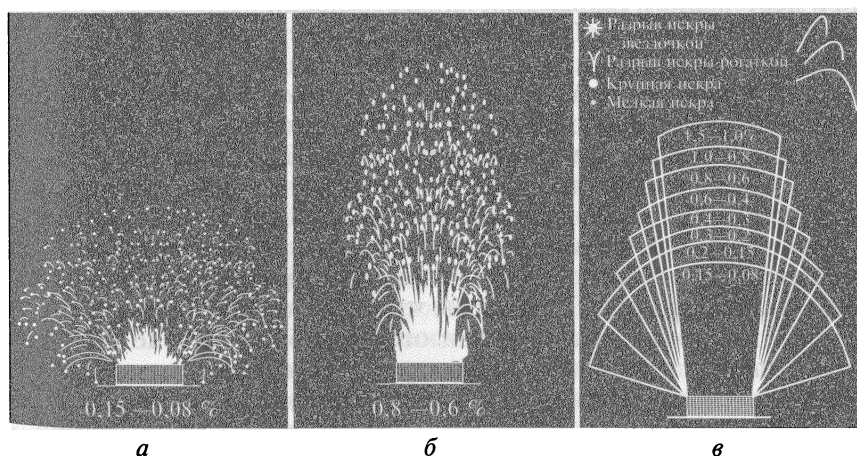


Рис. 8. Образцы «горячей пробы», в которой по характеру столба искр при пробном разливе сплава сталевар определял процентное содержание углерода:

а и *б* — фотографии пробного разлива металлического сплава с разным процентом углерода; *в* — схематическое изображение высоты и ширины столба искр в «горячей пробе» при различном содержании углерода

ных профессионально важных качеств. Ю. И. Шпигель установил способы определения сталеваром на глаз процента углерода в стали при так называемой горячей пробе, когда часть расплавленного металла в процессе плавки отправляли в лабораторию завода для точного установления его химического состава (Шпигель Ю. И., 1936). На рис. 8 представлены фотографии «горячей пробы», в которых процент углерода определялся по высоте и углу наклона снопа искр.

Л. И. Селецкая установила, что температуру мартеновской печи опытные сталевары также умели достаточно точно определять на глаз по цветам «побежалости» передней металлической стенки печи, предназначенной для пробоя в конце плавки. Металлическая стенка печи нагревалась до температуры сплава, и ее цвет менялся от темно-серого (при низкой температуре) до вишневого, красного, оранжевого и белого (при самой высокой температуре сплава). Л. И. Селецкая, установив соответствие значений температуры и цветового оттенка металлической стенки, сконструировала тренажер для формирования важного профессионального умения у будущих сталеваров. Тренажер представлял собой цилиндр, в основании которого был многогранник; в стенки цилиндра вставлялись цветные стекла, а внутри него горела лампочка, при этом ученику демонстрировалась одна стенка с определенным цветовым оттенком. Обучение строилось так, чтобы ученик усвоил связь цветового оттенка и соответствующего значения температуры сплава при постепенном нагревании или охлаждении печи. Затем задания давались вразнобой. Ученики довольно быстро обучались нужному перцептивному умению (Селецкая Л. И., 1936).

В работе А. А. Нейфаха, Ю. В. Котеловой и И. Н. Дукельской (1936) первоначально был построен испытательный стенд для оценки профессиональной пригодности аппаратчиков химического производства, воспроизводивший все рабочие органы управления и средства отображения информации на реальном рабочем месте аппаратчика. Стенд позволял создавать экспериментальные аварийные ситуации и регистрировать параметры профессионального поведения аппаратчика. Оказалось, что стенд может быть использован не только для аттестации и отбора работников, но и для их подготовки к аварийным ситуациям. Тренинг поведения в экстремальных условиях позволял создать психологическую готовность работника, выработать оптимальную программу поведения в аварийной ситуации, и это дало возможность профессионалам повысить уверенность в своих силах и улучшить показатели в работе.

Классическим можно считать опыт С. Г. Геллерштейна (1958) по формированию тонко дифференцированного «чувства времени» на основе умения оценивать микроинтервалы времени с точностью до 0,01 — 0,02 с. Сформированное умение позволяло испытуемым реагировать на стимул с заданным латентным периодом,

регулировать темп и ритм движений. С.Г.Геллерштейн рассматривал проблему развития и тренировки профессионально важных качеств как центральную проблему психологии труда — проблему создания внутренних средств деятельности, автоматизированных навыков и ориентиров для сознательного контроля профессиональных действий (Геллерштейн С. Г., 1969).

К. К. Платонов приводит данные об эффективности использования фотомaketов панелей и тренировочных фильмов в обучении операторов: ускоряется чтение показаний приборов на 60 % (по сравнению с первоначальной скоростью); увеличивается процент «синтетических обобщений» — объединения показаний отдельных приборов в целостный образ ситуации с 60 до 90 % (Платонов К. К., 1970).

В исследованиях В.Д.Шадрикова (1994), посвященных вопросам производственного обучения, на примере профессии электросварщика ручной дуговой сварки был экспериментально прослежен феномен гетерохронности развития профессионально важных качеств в процессе профессионализации, в течение шести месяцев четыре раза производили измерение предварительно выделенных профессионально важных качеств у учащихся профессионально-технического училища. Оценке подвергались цветовая и слуховая дифференциальная чувствительность, проприоцептивная чувствительность, линейный глазомер, устойчивость внимания, распределение внимания, образная цветовая и слуховая память, наглядно-действенное мышление, общая техническая сообразительность, статический и динамический тремор, зрительно-двигательная координация, равномерность и точность движений. Затем данные, полученные в результате лонгитюдного исследования на одной и той же выборке учащихся-электросварщиков, статистически обрабатывались, определялась корреляционная связь между показателями эффективности деятельности и уровнем развития ПВК. Оказалось, что за время обучения, по мере освоения профессиональных умений, показатели слуховой образной памяти и слуховой дифференциальной чувствительности ухудшились, а все остальные ПВК повысились. Был отмечен феномен гетерохронности, неравномерности развития отдельных ПВК у разных учащихся. Отмечено, что в ходе производственного обучения в меньшей степени развиваются те способности, наличный уровень которых достаточен для выполнения профессиональных задач (в частности, слуховые функции). В максимальной степени развиваются способности, начальный уровень которых недостаточен для успеха в труде, и образуется явное противоречие, которое преодолевается в ходе обучения и профессионального функционального развития. Таким образом, в исследовании В.Д.Шадрикова были прослежены феномены профессионального развития ПВК, понимаемые как все более тонкое приспособление внут-

ренных ресурсов субъекта труда к внешним условиям и содержанию деятельности.

Наиболее сложным предметом обучения и развития, вероятно, можно считать область профессионального мышления. Сложность формирования составляющих профессионального мышления состоит в том, что в психологическом изучении профессии необходимо сначала выявить задачи и ситуации проблемного плана, требующие их оценки, осмысления, принятия решения. Одним из первых удачных образцов формирования стратегий профессионального мышления может служить работа В. В. Чебышевой (1936, 1983), в которой были изучены ситуации, требовавшие принятия решения в работе старшего сталевара. Она составила перечень таких критических ситуаций, для каждой из них выяснила, в чем состоит ее опасность; каковы последствия игнорирования ситуации или принятия неправильных решений; каковы признаки наличия данной проблемной ситуации; какими должны быть правильные действия бригады сталеваров. Все эти пункты, характеризующие каждую проблемную ситуацию, были упорядочены в таблице, служившей методической основой в обучении учеников сталеваров (Чебышева В. В., 1983). Таким образом, психологическое исследование профессии сталевара позволило создать систему учебно-тренировочных заданий по формированию стратегий профессионального мышления сталевара. Для обучения стратегиям и тонкостям оперативного мышления дежурного по станции на железной дороге В. Н. Пушкину потребовалось составить алгоритмическое описание труда и на этой основе разработать рекомендации по обучению начинающих специалистов данного профиля (Пушкин В. Н., 1965).

В исследовании В. П. Андропова (1994) профессионализм врача-хирурга оказался тесно связанным с уровнем развития у субъектов труда теоретического клинического мышления. В работе установлены два типичных способа решения хирургических задач: первый основан на мысленном сопоставлении конкретной клинической картины заболевания с клиническими случаями, известными из литературы и личного опыта врача. Диагноз заболевания и тактика оперативного лечения оказываются результатом сопоставления симптомов и синдромов отдельных клинических случаев. Такой подход часто приводит к врачебным ошибкам. Вторым подходом в решении хирургических задач (диагностических в первую очередь) основывается на содержательном анализе этиологии и патогенеза заболевания, когда предметом изучения врача оказываются не только внешние причины (симптомы и синдромы), но и особенности развития патологического процесса, природа заболевания, что позволяет поставить точный диагноз и выбрать эффективную тактику лечения. Оказалось, что у хирургов с высокой степенью мастерства и успешностью теоретический тип мыш-

ления встречается в 69 % случаев, в группе хирургов среднего уровня профессионализма — в 6 % случаев. В. П. Андроновым разработана новая программа курса хирургии для студентов-медиков (Саранского мединститута), в которой ставится задача формирования теоретического профессионального мышления, студентов вооружают особыми познавательными средствами и способами, позволяющими осуществлять познавательные действия и рефлексировать их способы.

В работе И. П. Калошиной (1974) проведен психологический анализ процессов механического изменения поверхности деталей при их обработке на различных станках (токарном, фрезерном и пр.). И. П. Калошина построила обобщенную теоретическую модель формирования разных поверхностей и ее наглядное предметное воплощение. На основе этой модели ее ученики решали сложные задачи: самостоятельно и безошибочно с первого раза читали кинематические схемы новых станков; составляли кинематические схемы для получения сложных сферических поверхностей (таких, например, как однополостный гиперболоид). Испытуемые (студенты-психологи) безошибочно справлялись с задачами. Результаты работы подтвердили идеи П. Я. Гальперина о ключевой роли ориентировочной основы действий в формировании умений. В данном случае ориентировочная основа действий включала информацию о структурных единицах изготавливаемого продукта, полном многообразии видов продукта, приемах группирования структурных единиц продукта, законах связи орудий труда и видов продукции, об условиях и составе деятельности по разработке орудий.

Идеи ключевой роли ориентировочной основы в формировании исполнительной части действий и особенностей профессиональных познавательных процессов оформились как реализация системного подхода в профессиональном обучении, или как формирование системной ориентировки учащихся в осваиваемом предмете, как формирование основ системного мышления учащихся. Под руководством профессора МГУ З. А. Решетовой проведен многолетний цикл исследований, направленный на формирование системного мышления в обучении. На разных учебных дисциплинах (включая учебно-профессиональные) ею было показано, что развивающий эффект обучения может быть наиболее мощным (если иметь в виду развитие творческих способностей, умение решать задачи эвристического плана, а не только репродуктивные задачи), если содержание программ обучения выстраивается в логике системного видения предмета освоения. Системный подход и его реализация в профессиональном обучении требуют выделения наиболее полного набора задач и ситуаций, установления между ними функциональных и содержательно-предметных связей, меры общности. Системная ориентировка в предмете освоения является продуктивной основой для формирования у учащихся обобщен-

ных понятий как познавательных орудий в их профессиональной деятельности. Системное мышление профессионала в настоящее время оказывается чрезвычайно ценным ресурсом профессионала, обеспечивающим его быструю адаптацию к нововведениям, способность сохранять высокую конкурентоспособность работника в сфере быстро меняющихся технологий (Формирование системного мышления..., 2002).

В современных производственных организациях различные обучающие мероприятия, тренинги организуют с целью:

помощи новым работникам в их социальной и профессиональной адаптации;

устранения выявленных пробелов в профессиональной подготовке сотрудников, которые мешают качественной и продуктивной работе;

обучения новым технологиям и средствам труда;

помощи в освоении новой сложной должности в организации.

5.9. Методы обучения, используемые в работе с персоналом в современных организациях

И в наше время «Кадры решают все!». В 90-е гг. XX в. широкую популярность приобрели программы тренингов профессиональных умений, которые нередко разрабатывают психологи консультативных центров и предлагают организациям и фирмам. Успех такого рода тренинговых программ основывается на существовании общепрофессиональных инвариантных умений, важных в самых разных профессиях, прежде всего это навыки делового общения, организаторские умения. Популярны и специализированные программы обучения, например тренинг навыков продаж для работников торговли (Ребрик С., 2002). Обучение ведется *традиционными методами*, в виде лекций, но все чаще используют и *активные методы*, при которых учащиеся выступают в роли активных субъектов учебной деятельности: семинары, учебные ролевые и деловые игры, разбор реальных профессиональных ситуаций (кейс-стади). Применяются компьютерные обучающие средства (мультимедийные технологии), позволяющие использовать не только текст, но и видеоряд, а также обеспечивающие оперативный контроль — обратную связь о степени овладения учащимся порцией учебного материала (Инструменты развития..., 2001; Пугачев В. П., 2000; Тарасов В. К., 1989 и др.).

Психологи конструируют специальные тренинговые игровые упражнения для развития профессионально важных качеств. Так, Н. В. Цзен и Ю. В. Пахомов (1985) сконструировали удачные тренинговые процедуры — психотехнические игры для развития концентрации внимания, оперативной памяти, помехоустойчивости,

воображения и саморегуляции, необходимых профессиональным спортсменам.

В настоящее время широко распространены тренинги делового общения, уверенности в себе, тренинги, способствующие первичной профессиональной адаптации новичков, специализированные тренинговые программы для управленцев. В тренинговых занятиях используются современные видеосредства, тренажерные устройства, оснащенные компьютерными программами, позволяющие воспроизводить в учебных центрах нормальные и аварийные режимы работы операторов сложных автоматизированных систем управления (авиадиспетчеров и летных экипажей в гражданской авиации; операторов энергосистем; операторов и диспетчеров газотранспортной системы, операторов управляющих железнодорожным транспортом и т. д.).

Как оценивают эффективность обучающей технологии?

Обычно выделяют показатели трудовой деятельности работников до и после проведения тренинга. Если это удастся, то получают объективные показатели продуктивности и качества труда работников, прошедших тренинг по сравнению с традиционными показателями; это внешние оценки эффективности. Могут быть получены и оценки результативности выполнения некоторых заданий, моделирующих профессиональную задачу. Параметры успешности выполнения этой задачи до и после тренинга могут быть косвенными поведенческими показателями успешности тренинга. Если сложно выделить в самой деятельности задачи, удобные для оценки эффективности их выполнения, или построить учебную задачу такого рода, следует прибегнуть к оценкам успешности деятельности работников со стороны экспертов. Используют также самооценки участников тренинга (Пугачев В. П., 2000).

Вопросы и задания

1. Какова роль психологии труда в содействии функциональному развитию человека как субъекта труда?
2. Что такое «молчаливое знание»?
3. Приведите пример общетрудовых и специальных умений. В чем проблема «переноса навыков»?
4. Чем отличаются навыки от умений? В чем отличие автоматизма от автоматизированных навыков?
5. Каковы психологические требования к эффективным тренажерам? Как оценить эффективность обучающих технологий?
6. Приведите пример построения эффективной системы профессионального обучения.
7. Всегда ли можно прогнозировать будущую профессиональную успешность по показателям обучаемости?

ПРОБЛЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ В ТРУДЕ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Концепция интегральной индивидуальности В.С.Мерлина

В дифференциальной психологии, психофизиологии, психогенетике имеется немало содержательных теорий, освещающих проблемы индивидуальных различий. Как нам представляется, одной из наиболее удачных и широко используемых в отечественной психологии является концепция интегральной индивидуальности В.С.Мерлина. Вся научная биография Вольфа Соломоновича Мерлина (1898—1982), работавшего сначала в Казанском университете, а с начала 60-х гг. в Пермском педагогическом институте, была связана с изучением индивидуальных свойств человека. В.С.Мерлин опирался на идеи Б.Г.Ананьева (1980) о целостном изучении индивидуальности человека, которые, в свою очередь, продолжали отечественные традиции комплексного целостного исследования личности, заложенные в трудах В.М.Бехтерева и А.Ф.Лазурского. В.С.Мерлин собрал воедино многочисленные частные данные об индивидуально-психологических различиях в рамках концепции интегральной индивидуальности, посмертно опубликованной его учениками (Мерлин В.С., 1986, 1996). В теории интегральной индивидуальности им выделено три уровня индивидуальных свойств: уровень организма, уровень индивидуально-личностных свойств, уровень субъекта социальных отношений (табл. 19).

На уровне организма *биохимические свойства* индивидуальности человека характеризуются уникальными для каждого организма особенностями обменных процессов, неповторимой структурой белка, тканей органов, пропорцией гормонов, выделяемых эндокринными железами. *Общесоматические свойства* индивидуальности отражают особенности его тела как биомеханической машины, вес, рост, мышечную массу, давление крови, объем легких, силу сокращения мышц, общее состояние здоровья человека, его общую трудоспособность, наличие хронических заболеваний. Здесь также рассматриваются особенности конституции: Э.Кречмер выделял такие типы конституции, как астеник, пикник, атлетик и диспластик; по У.Шелдону, существуют эндоморфный, мезоморфный и эктоморфный типы конституции.

Нейродинамические свойства характеризуют скорость возникновения, развития и протекания нервных процессов, их силу, ла-

Таблица 19. **Свойства интегральной индивидуальности**
(Мерлин В. С., 1986, с. 50)

Уровни индивидуальности	Свойства индивидуальности
1. Уровень свойств организма	а) биохимические свойства б) общесоматические свойства в) нейродинамические свойства (особенности развития нервной системы, типологические свойства нервной системы, функциональная асимметрия мозга)
2. Уровень индивидуально-личностных свойств	г) темперамент (психодинамические свойства) д) психические свойства личности (включая особенности характера, психических процессов, способностей и опыта, мотивационно-потребностной сферы, эмоционально-волевой регуляции, особенности речи, движений, мимики и пр.) е) возрастно-половые свойства
3. Уровень социально-психологических свойств личности	ж) осуществление социальных ролей в группе (в семье, в группе друзей, в учебной группе, в трудовом коллективе, в профессиональном сообществе) з) осуществление социальных ролей в социально-исторических общностях (этническая, классовая идентичность)

бильность и другие показатели. Под *функциональной асимметрией мозга* понимается доминирование одного из полушарий коры головного мозга. У леворуких доминирует правое полушарие, у праворуких — левое. Асимметрия затрагивает также работу глаз, слух, управление движением ног, функции восприятия запахов левой и правой половинкой носа. Есть данные о том, что у людей с преобладанием правого полушария чаще встречается талант художника, чем ученого, и наоборот.

В системе *индивидуально-личностных* (по Мерлину, индивидуально-психических) *свойств* представлены темперамент и психические свойства личности. *Темперамент* рассматривается В. С. Мерлиным как вторичное индивидуальное свойство, характеризующее устойчививо повторяющиеся динамические особенности поведения человека.

Характер в системе интегральной индивидуальности понимается как индивидуально своеобразное сочетание устойчивых психических особенностей человека, задающих типичный для данного

го человека способ его поведения, эмоционального реагирования. Если темперамент отражает формально-динамическую сторону поведения и эмоциональных реакций человека, то характер связан с поступками человека, с содержательными особенностями отношения человека к жизненным обстоятельствам. Черты характера формируются прижизненно на фоне свойств нижележащих уровней интегральной индивидуальности. Они, по сути, представляют собой закрепленные устойчивые отношения человека к разным сторонам действительности. Характер в известной мере может быть изменен самим человеком в процессе самовоспитания или под влиянием изменений в организме человека, т. е. произвольно (например, у хронически больных людей).

Способности являются результатом развития задатков, это функциональные органы, обеспечивающие выполнение человеком определенных форм деятельности и освоение им новых знаний, умений и навыков.

В психологии термин личность используется в широком и узком понимании. В широком смысле личностью называют целостную психическую организацию человека, объединяющую в себе проявления способностей, характера и темперамента. В таком расширенном варианте слово «личность» оказывается тождественным слову «индивидуальность», это такое единство внутренних условий, через которые, как говорил выдающийся отечественный психолог С. Л. Рубинштейн, «преломляются все внешние воздействия» (Рубинштейн С. Л., 1999).

В узком смысле личностью называют некую неповторимую целостность, выполняющую роль высшего регулятора жизнедеятельности человека. Эта роль становится возможной благодаря *самосознанию* (Асмолов А. Г., 2001). Функция самосознания подчиняет Я человека его главным смысловым ориентациям, ценностям, идеалам. Основу, или ядро, личности составляет иерархия его мотивов, отражающих смысловые отношения человека к разным сторонам жизни. Эта иерархия (или соподчиненная структура) складывается постепенно по мере взросления ребенка, овладения им своим поведением, речью. Этот процесс особенно бурно протекает в подростковом возрасте, когда у человека формируются его убеждения, ценности, мировоззрение.

С нашей точки зрения, к уровню индивидуально-личностных свойств целесообразно добавить *возрастно-половые свойства*, которые детерминированы как биологическими процессами созревания, так и факторами социализации, психического развития. Половая принадлежность определяется комплексом телесных, репродуктивных, поведенческих и социальных признаков, определяющих человека как мальчика, юношу, мужчину или как девочку, девушку, женщину. Антропологи выделяют следующие разновидности термина «пол»:

пол генетический — устанавливается на основе исследования генов (у женщин, как известно, половые хромосомы выражены сочетанием XX, а у мужчин — XY);

пол гормональный — определяется по преобладанию выработки эндокринными железами мужских (тестостерон, андроген) или женских (эстроген и прогестрон) гормонов;

пол морфологический, или соматический, — определяется строением внутренних и наружных половых органов, особенностями строения тела, типом распределения волосяного покрова;

пол гражданский — обозначение формальной принадлежности данного человека к группе мужчин или женщин, которое закрепляется отметкой в паспорте;

пол психологический — внутреннее ощущение человеком своей идентичности или принадлежности к группе мужчин или женщин, выбор им социально ожидаемого способа поведения, типичного для женщин или мужчин;

пол социальный — типичный способ поведения людей, который складывается в обществе под влиянием воспитания, культурных традиций.

В современной социологии и антропологии (в широком смысле) последние два варианта групповых различий обозначаются термином «гендерные различия». Слово «гендер» английского происхождения «gender» имеет два значения: «род», грамматическое понятие, и «пол» — в смысле особенностей поведения мужчин и женщин. «Гендер» необходимо, таким образом, отличать от «пола биологического» (в английском языке обозначаемого словом «sex»).

Словосочетания «гендерные различия», «гендерная роль» отражают набор ожидаемых типичных (и в этом смысле родовых) образцов поведения, норм для мужчин и женщин. Гендерные теории разрабатывают социологи и социальные психологи. Они исследуют стереотипы поведения, типичные для групп мужчин и женщин, их типичные представления, предпочтения, мнения, способы преодоления проблемных ситуаций.

Уровень социально-психологических свойств индивидуальности отражает специфику *личностного и социального статуса* человека, понимаемых как совокупность особенностей человека, вытекающих из его социальных ролей, его принадлежности к конкретным социальным группам (друзья, семья, трудовой коллектив, профессия) и социально-историческим общностям, или большим группам (этнос, класс, страна). Данный уровень индивидуальности В. С. Мерлин обозначает также термином «метаиндивидуальность», ибо здесь имеются в виду психологические характеристики взаимоотношений человека с окружающими его людьми. В. С. Мерлин считает, что *метаиндивидуальность* человека и ее свойства зависят как от требований, ожиданий социальной групп

пы, так и от свойств *интраиндивидуальности* (относительно автономных от социального окружения). К интраиндивидуальности можно отнести свойства первого и второго уровней интегральной индивидуальности, а также те внутриличностные качества человека, которые определяют выбор им социальной роли, ее принятие личностью. По Мерлину, связь между личностным статусом и интраиндивидуальными свойствами человека — сложноопосредованная, не прямая.

Человек представляет собой целостное единство индивидуальных свойств разных уровней. В разных жизненных ситуациях могут быть особенно важными различные свойства. Главным основанием для выделения уровней интегральной индивидуальности служили для В. С. Мерлина содержательно-концептуальные предпосылки, представления о генезе и функциональной роли каждого из указанных свойств в жизнедеятельности человека. Дополнительным основанием были статистические связи между индивидуальными свойствами. В частности, свойства, относящиеся к разным уровням интегральной индивидуальности, оказались связанными много-многозначными связями, тогда как свойства одного уровня имели более выраженные однозначные связи.

6.2. Проблема индивидуального стиля в психологии

Понятие «стиль» фигурирует в житейском сознании для отображения индивидуального своеобразия процесса и результатов деятельности данного человека в отличие от других людей (стиль писателя, художника, способ работы профессионала). Это понятие имеет статус междисциплинарной категории, которая используется для фиксации не только индивидуальных, но и социально-типичных явлений (национальный стиль в одежде, стиль театральной школы, архитектурный стиль и т. д.) (Моросанова В. И., 2001, с. 14).

В психологии стиль имеет отношение главным образом к проявлениям индивидуальности. Понятие «стиль» впервые введено в психологический оборот Альфредом Адлером (1927) для объяснения своеобразия жизненного пути личности. Существование индивидуальных дефектов, физических ограничений в организме, психике, дефекты социальных взаимоотношений в семье создавали почву для угрозы пониженной или отрицательной социальной оценки личности. Защищая свое Я от сознания неполноценности, личность вырабатывает, согласно Адлеру, систему целей, которые она ставит перед собой, защищая свою социальную полноценность, при этом складывается определенный стиль жизни. Таким образом, жизненный стиль формируется вынужденно, и его возникновение детерминируется объективными особенно-

стями организма, социальными условиями жизни, а не является чем-то случайным, произвольно выбранным.

Традиция рассмотрения стиля жизни как личностно обусловленной формы поведения сохранила свою актуальность и в настоящее время.

Психологи разрабатывают типологии жизненных стилей на основе представлений людей о счастье, благе по принципу смыслообразующих жизненных ценностей. Полезный опыт в этом направлении представлен в книге В. Н. Дружинина «Варианты жизни. Очерки экзистенциальной психологии» (2000).

Гордон Оллпорт (Allport G. W., 1937) использовал понятие стиля для обозначения некоторого единого личностного источника многообразных функциональных психических проявлений — черт личности, тождественных «диспозициям вооруженности» Вильяма Штерна (Stern W., 1921). Речь шла при этом о таких чертах личности, которые носили инструментальный характер, с их помощью личность добивалась поставленных целей (например, вежливость, постоянство, разговорчивость и т. п.).

В рамках когнитивной экспериментальной психологии второй половины XX в. понятие «стиль» стали применять для обозначения особенностей восприятия стимулов и реагирования, обусловленных индивидуально-личностными качествами человека. В работах американского психолога Виткина (Witkin H. A. et al., 1982) исследуются различные параметры *когнитивных стилей*. Опыт исследования когнитивных стилей в рамках этой школы, собственные исследования глубоко и разносторонне обсуждаются М. А. Холодной в ее книге «Когнитивные стили: о природе индивидуального ума» (2002). Она понимает когнитивные стили как вариант проявления познавательных способностей, точнее, как *метакогнитивные способности*, которые в отличие от вербального интеллекта (напрямую связанного с обучаемостью и продуктивностью в решении познавательных задач) отражают особенности управления субъектом процессом переработки информации. Когнитивный стиль определяется механизмами, организационными и структурными особенностями процессов переработки информации, формами контроля познавательных процессов, мотивацией, ценностными ориентациями субъекта познания.

К характеристикам когнитивных стилей (изучаемым в современной экспериментальной когнитивной психологии) относятся: полезависимость–поленезависимость субъекта, широта–узость категорий обобщения опыта, ригидный–гибкий познавательный контроль, фокусирующий–сканирующий контроль, степень открытости новому, неожиданному опыту, импульсивность–рефлексивность познавательной деятельности, склонность к конкретной–абстрактной концептуализации, когнитивная простота–сложность субъекта познания.

В 1980-е гг. было обнаружено, что когнитивные стили специфичны в разных видах профессиональной деятельности. Так, Курочкин Н. И. (1986) установил, что врачи-рентгенологи существенно быстрее, чем рядовые испытуемые, не являющиеся специалистами в данной области, обнаруживают простые фигуры в сложных (методика «Включенные фигуры»). Среднее время обнаружения фигур у врачей-мужчин — 7,5 секунды, у врачей-женщин — 12,1 секунды, тогда как у неспециалистов соответственно — 15,5 секунды и 23,2 секунды (Холодная М. А., 2002, с. 116). Этот феномен может служить косвенным доказательством того, что когнитивные стили по своему генезу сродни способностям, которые развиваются из задатков при их актуализации в деятельности. Оказалось, что один человек может обладать разными когнитивными стилями, но в отношении разных объектов. Например, человек может проявлять когнитивную сложность в отношении марок автомобилей и быть когнитивно простым в восприятии людей, что подтверждает функциональную природу когнитивных стилей, их детерминированность мотивацией субъекта. Как и способности, когнитивные стили, вероятно, выступают проявлением «функционально-подвижных органов» (по А. А. Ухтомскому), которые формируются прижизненно и, однажды сложившись, оказываются в разной степени устойчивыми у разных людей. Сам процесс формирования когнитивных стилей и их функционирование при этом примерно на 50 % детерминированы наследственными факторами (Холодная М. А., 2002).

Широкую популярность в 90-е гг. XX в. получили идеи нейролингвистического программирования (НЛП), опирающиеся на выделение типов людей, отличающихся преобладанием одной из форм кодирования информации (визуальной, аудиальной, кинестетической или словесно-логической). НЛП можно рассматривать как развитие идей о существовании когнитивных стилей.

Для практики работы с персоналом, в связи с задачами карьерного консультирования важно иметь в виду экспериментально установленные связи между параметрами когнитивных стилей и некоторыми чертами личности. Так, например, установлено, что полнезависимые лица чаще обнаруживают зрелость личности, самодостаточность, устойчивость к внушению, критичность; полезависимые — чаще общительны, жизнерадостны, зависимы от группы, сложнее переносят ситуации неопределенности, так как с трудом могут эти ситуации переосмысливать (Холодная М. А., 2002, с. 208). Наличие такого рода неслучайных связей может быть использовано в психодиагностике личностных особенностей, слабо поддающихся контролю со стороны обследуемых, ибо тестовые задания носят нейтральный (с точки зрения направлений интерпретации результатов их выполнения) характер.

6.3. Исследования индивидуального стиля трудовой деятельности в отечественной психологии

В отечественной психологии проблема стиля деятельности рассматривается с 50-х гг. XX в. в работах В. С. Мерлина, Е. А. Климова и др. Для В.С.Мерлина *индивидуальный стиль деятельности* (учебной, спортивной, трудовой) как частный случай жизнедеятельности является системообразующим звеном, формирующим интегральную индивидуальность человека.

Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) в широком понимании отображает всю систему отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленную его индивидуально-личностными особенностями. ИСД проявляется на поведенческом уровне (доступном внешнему наблюдателю) в форме устойчиво повторяющихся приемов и способов деятельности, выбранных субъектом, в форме своеобразной временной организации действий, качественных особенностях продукта деятельности. Могут быть выделены и внутрисубъектные особенности ИСД (типичные стратегии деятельности, своеобразные особенности функционирования в деятельности, обусловленные свойствами индивидуальности, разная субъективная значимость компонентов деятельности, своеобразие форм сознательного контроля, саморегуляции действий, состояний (Климов Е. А., 1959, 1969; Моросанова В. И., 2001 и др.).

ИСД выполняет функцию приспособления человека к требованиям деятельности с учетом свойств его индивидуальности.

Как связаны ИСД и эффективность труда? Всегда ли ИСД оказывается эффективным? Во всех ли видах деятельности может быть сформирован эффективный ИСД? Когда в онтогенезе впервые проявляется ИСД? В какой мере ИСД устойчив (изменчив)? Может ли человек владеть разными ИСД или ИСД — единый и универсальный для конкретного человека? Как складывается ИСД, в какой степени он является осознанным со стороны субъекта? Какими методами можно изучать ИСД? Возможно ли целенаправленное формирование ИСД в конкретной профессиональной деятельности? Попробуем кратко ответить на поставленные вопросы применительно к исследованиям трудовой, профессиональной деятельности.

Связь индивидуального стиля деятельности с эффективностью труда

Е. А. Климов (1959, 1969, 1996) исследовал ИСД у ткачих-многостаночниц в зависимости от выраженности у них свойств подвижности (инертности) нервных процессов. Была обследована груп-

па ткачих, перевыполняющих норму выработки, и в этой группе были выделены подгруппы работниц, обнаруживших при экспериментальном обследовании выраженные свойства подвижности или инертности нервной системы.

Таким образом, оказалось, что можно обладать выраженными противоположными нейродинамическими свойствами и при этом одинаково успешно работать. Почему работницы были обследованы именно на подвижность–инертность свойств нервной системы? Потому что выполняемая ими профессиональная деятельность состояла в осуществлении целого ряда действий (подготовительных, основных рабочих, контрольных, действий по устранению брака), и продуктивность труда ткачихи напрямую зависела от того, как она сумеет обеспечить непрерывную, с минимальным количеством брака, обрывов нити работу ткацких станков-автоматов. Продуктивность труда определялась суммарным временем функционирования станков в режиме производства ткани за смену.

Предстояло выявить, имеются ли отличия в приемах, способах работы у ткачих с подвижной и инертной нервной системой? Для выявления таких своеобразных приемов работы с ткачихами проводилась беседа, использовался также метод наблюдения за особенностями их трудового поведения.

В результате исследования было установлено, что работницы, обладавшие подвижной нервной системой, достигали успеха в работе за счет быстрых движений при ликвидации возникших ситуаций остановки станка, обрыва нити. Они быстро устраняли возникшие неполадки. Их стратегия выражалась словами «Надо все делать быстро ... волка ноги кормят», они надеялись на свою расторопность, маневренность.

Стратегия ткачих с выраженной инертностью нервных процессов состояла в том, что они уделяли больше внимания подготовительным, предупредительным операциям, чаще осматривали работающие машины, чтобы скорректировать программу своей деятельности, старались избегать ситуаций профессиональной деятельности, требующей экстренного вмешательства.

Е.А. Климов отмечает, что эффективный стиль трудовой деятельности не формируется сам собой, дается нелегко, требует поисков. Доля инертных работниц среди успешных ткачих, обслуживающих четыре станка существенно меньше, чем в группе ткачих, работающих на трех станках, где работа менее напряженная. Исследование успешных ткачих, выступающих в роли наставника учениц профтехучилища, обнаруживает существенные различия.

Эффективность обучения молодых будущих ткачих может быть повышена в том случае, если у ученицы и наставницы окажутся сходные свойства индивидуальности, а именно выраженная подвижность или инертность нервных процессов. В этом случае приемы работы, стратегии организации, планирования работы, со-

ставляющие суть ИСД, рекомендуемые ученице, будут адекватны свойствам ее индивидуальности, обучение может быть в этом случае индивидуализировано, профессиональная адаптация пройдет успешнее.

В работе В. А. Толочка приведены аналогичные примеры исследования тренеров высшей категории по борьбе, а также их воспитанников с точки зрения показателей силы–слабости и подвижности–инертности нервной системы. Оказалось, что высоких результатов достигают воспитанники, соответствующие своему тренеру по типологическим свойствам нервной системы. В тех случаях, когда имеет место несоответствие стилей (из-за несоответствия типологических свойств нервной системы), между тренером и спортсменом развивается непонимание, конфликт, особенно ярко проявляющийся на высоких уровнях спортивного мастерства, когда спортсмен в большей мере опирается на собственный опыт, чем на указания тренера. Высококласные тренеры строят работу со спортсменами обязательно с учетом их индивидуальных особенностей (Толочек В. А., 2000, с. 121).

Исследуя особенности профессиональной деятельности и социально-производственной среды, требования профессии к личности, индивидуальности, опыту субъекта деятельности, психолог может помочь в составлении индивидуализированных программ профессиональной подготовки, в ускорении и облегчении этапа начальной профессиональной адаптации, в преодолении трудностей профессионального становления, развития интерналов в самых разных видах труда. Примером может служить книга английских консультантов по управлению Майка Вудкока и Дейва Фрэнсиса «Раскрепощенный менеджер» (М., 1991), в которой обсуждаются возможности приспособления менеджера к меняющимся условиям, требованиям профессии.

Внимание к труду управленцев с каждым годом растет не только за рубежом, но и в нашей стране. Индивидуальные свойства менеджера оказываются значимым фактором, ибо проявляются в особенностях саморегуляции (управлении собой) (Вяткин Б. А., 1991; Дорфман Л. Я., 1989; Конопкин О. А., Моросанова В. И., 1989; Щедров В. И., 1994 и др.), в системе ценностей и целей, направляющих активность менеджера, в стремлении к саморазвитию, открытости (закрытости) менеджера новому опыту, во всякого рода новациям; в умении и готовности решать проблемы, в выраженности творческого подхода к делу, в организаторских способностях и т. д. Свойства индивидуальности несут в себе преимущества и ограничения в работе менеджера, понимание природы, сущности этих ограничений и составляют основу программы их преодоления.

Всегда ли ИСД оказывается эффективным? Не всегда, в некоторых, указанных выше видах деятельности отдельным людям не

удается выработать эффективный ИСД, так как они не обладают необходимыми свойствами индивидуальности. ИСД может оказаться неэффективным также и в том случае, если он выработан стихийно, с малым участием рефлексии субъекта, если ИСД сложился в определенной деятельности, но при изменении ее содержания, условий выполнения субъект не внес никаких корректив.

Пример. Человек выполнял на производстве функции контролера ОТК (отдела технического контроля), требовавшие от него установок на точность, качество гностических действий. Затем он оказался в роли работника, который выполняет сами преобразовательные действия (в роли станочника); при этом работа стала требовать не только качественных действий, но и соблюдения временного режима, скорости. Если прежняя установка останется доминирующей, работник будет неуспешен.

Учитывая многообразие форм деятельности (в нашем случае — трудовой), можно прийти и к общему заключению: человек может обладать инвариантными особенностями деятельности, стихийно сложившимися в его прошлом опыте и проявляющимися в разных формах его активности. Если субъект деятельности пассивен, не проявляет выраженной заинтересованности в результатах труда, он будет действовать в новой профессиональной роли в соответствии со своим прошлым опытом, с ранее сложившимися операциональными установками, т.е. он будет обладать некоторым ИСД, но этот ИСД может быть неэффективным, неадекватным новой конкретной трудовой деятельности.

Неэффективные варианты ИСД особенно активно стали исследоваться в отечественной психологии последние 10—15 лет. Выявление подобных неоптимальных ИСД профессионалов является специальной задачей для психологов, занимающихся психологическим сопровождением профессионального становления личности, особенно на этапе начальной профессиональной адаптации (Дикая Л. Г., 2002; Щедров В. И., 1994).

Виды труда, в которых может быть сформирован эффективный ИСД

ИСД может быть сформирован (по Мерлину) при условии существования в деятельности «зоны неопределенности» в выборе способов, приемов выполнения задач, форм временной организации деятельности. Если деятельность жестко регламентирована по способам и временному режиму выполнения, субъект деятельности вынужден действовать по предписанию и его продуктивность будет в большей мере зависеть от наличия у него требуемых деятельностью индивидуальных свойств, возможности приспособления его будут ограничены. И наоборот, чем боль-

ше зона неопределенности, тем в большей мере успех деятельности будет определяться умением субъекта выбрать, создать максимально приспособленный для данной деятельности стиль поведения, в котором можно учесть собственные преимущества и недостатки и добиться эффективного выполнения поставленных целей.

Другим принципиальным ограничением формирования эффективного ИСД являются требования деятельности к трудно развиваемым способностям человека, обусловленным природными задатками (окраска голоса, тембр, музыкальный слух — для оперного певца; эмоциональная гибкость, выразительность мимики, особенности устной речи — для драматического актера; зрительная память, воображение — для художника и т.д.). Систематическое развитие, труд ученика при слабо выраженных способностях, природных данных в профессиях сферы искусства не всегда позволяет добиться требуемых результатов.

Наконец, деятельность может осуществляться в экстремальных условиях, в условиях дефицита времени, повышенной ответственности за результат, при этом от субъекта труда требуются природно обусловленные, трудно компенсируемые в случае недостаточности свойства индивидуальности (сильная нервная система, гибкость, подвижность нервных процессов и психических функций и пр.).

В этих условиях, как бы ни старался субъект, не обладая необходимыми свойствами индивидуальности, он не сможет быть эффективным работником.

К. М. Гуревич выделил два типа профессий. К *профессиям первого типа* он отнес виды деятельности, в которых либо отсутствует зона неопределенности, т.е. жестко заданы способы выполнения, либо неопределенность слишком высока (профессиональные задачи очень разнообразны и в профессиональном обучении нельзя подготовить человека к их успешному выполнению, отсутствует алгоритм правильного точного действия, который мог бы стать основой обучения); либо деятельность выполняется в экстремальных условиях; либо деятельность требует трудно развиваемых свойств индивидуальности. Успех в этих профессиях обусловлен природно заданными свойствами индивидуальности, в связи с чем полезен профессиональный отбор для обеспечения высокопродуктивной деятельности. Эти случаи соотношения требований профессии и субъекта труда К. М. Гуревич называет *абсолютной профессиональной пригодностью* (Гуревич К. М., 1970, 1998).

В *профессиях второго типа* степень разнообразия профессиональных задач невысокая, может быть выработан алгоритм успешного выполнения задач. При этом существует известная «зона неопределенности», позволяющая выбрать оптимальные внутренние и внешние способы деятельности, компенсирующие ограниче-

ния и опирающиеся на преимущества индивидуальных свойств субъекта. Для профессий второго типа К. М. Гуревич предлагает использовать термин «относительная профессиональная пригодность», означающий, что успех деятельности может быть обеспечен ИСД, сформированным в профессиональном обучении и в ходе профессиональной адаптации.

Первое проявление индивидуального стиля и мера его устойчивости

Относительно устойчивый ИСД может сложиться у человека тогда, когда он будет обладать относительно устойчивыми свойствами индивидуальности. Как показывают исследования в области психологии развития, интегральная индивидуальность складывается в онтогенезе к подростковому возрасту, по мере завершения созревания структур мозга, нервной системы человека.

Является ли ИСД устойчивым образованием или он меняется в онтогенезе? ИСД как проявление особенностей функционирования человека может быть относительно устойчив на достаточно длительных отрезках онтогенеза (в течение нескольких лет) в зависимости от сохранения относительной устойчивости свойств индивидуальности, составляющих *ядро* ИСД. Разные свойства индивидуальности человека могут приобретать качества основных, или ядерных, в структуре ИСД в зависимости от функционального содержания выполняемой деятельности (иначе говоря, от требуемых от субъекта функций).

Так, типичный для человека ИСД в видах деятельности, предъявляющих особые требования к психодинамическим свойствам субъекта, будет относительно устойчивым в жизни человека до тех пор, пока будут сохраняться в качестве относительно устойчивых соответствующие свойства его индивидуальности. ИСД может быть связан со свойствами индивидуальности разных уровней, с некоей их совокупностью (например, с психодинамическими свойствами организма, особенностями его характера, свойствами памяти, интеллекта, свойствами метаиндивидуальности). Если указанные свойства индивидуальности меняются с возрастом или в результате специальной тренировки либо снижаются вследствие болезни, травмы, то и ИСД, обусловленный этими свойствами, будет изменяться (Мерлин В. С., 1986).

Может ли человек владеть разными стилями деятельности?

Данный вопрос отражает наши представления о пределах изменчивости функционирования человека, о вариативности спо-

собов его деятельности, их энергетической составляющей и о том, в какой мере субъект деятельности может осознанно выбирать приемы деятельности, временные и энергетические режимы функционирования, менять смысловые акценты в осуществлении отдельных задач, действий и деятельности в целом. Каждый человек, кроме того, выполняет не одну какую-либо деятельность, он сталкивается с изменчивым многообразием деятельности. Поэтому единый, типичный ИСД конкретного человека если и существует относительно продолжительное время, то, возможно, в виде предпочитаемых форм занятий, активности, инвариантных способов самоорганизации деятельности.

В работе В. И. Моросановой исследованы стили саморегуляции деятельности на материале спорта высоких достижений (пулевая стрельба), в организации предвыборных компаний политиков, учебной деятельности студентов (Моросанова В. И., 2001).

В работах В. А. Толочка ИСД исследовался у спортсменов, руководителей. Отмечено, что спортсмены-борцы высшего уровня мастерства, как правило, владеют разными стилями-тактиками ведения боя, гибко меняя их в поединках с разными соперниками, на разных этапах схватки (Толочек В. А., 2000). В. А. Толочек отмечает, что ИСД формируется не только под влиянием свойств индивидуальности субъекта, но и в зависимости от организационной среды, в которой протекает деятельность, а так же от стилей и особенностей поведения других лиц, с которыми взаимодействует данный субъект деятельности.

ИСД, согласно В. А. Толочку, является целостной системой психологических средств наилучшего (с точки зрения продуктивности деятельности и удобства, комфортности ее процесса для субъекта) уравнивания своей индивидуальности с условиями и требованиями деятельности. Эта система включает в свой состав не только *самые характерные, используемые действия, приемы*, но и *отвергаемые* (как неудобные, некомфортные). Так, например, в изучении стилей спортивной борьбы им выделен *силовой атакующий стиль*, его приверженцы предпочитают обороняющегося, малоподвижного противника, атакующую тактику, бой в ближней дистанции и отвергают контратакующую тактику атакующего, высокоподвижного противника, бой на дальней дистанции.

Представители *атакующего темпового стиля* предпочитают высокоподвижного противника, высокий темп, бой на дальней и средней дистанции, но отвергают контратакующую тактику, низкий темп, ближнюю дистанцию.

В. А. Толочек отмечает, что в процессе деятельности способы ее выполнения могут меняться, но при этом сохраняется некоторая ее устойчивая часть. При неэффективной деятельности, в условиях стресса субъект может использовать способы деятельнос-

ти, неадекватные ее условиям. Стиль изменчив в процессе приспособления субъекта к требованиям деятельности, среде ее протекания, к особенностям партнеров по деятельности, но существуют и универсальные формы стиля как устойчиво повторяющиеся формы адаптации субъекта к разным условиям среды, деятельности (Толочек В. А., 2001, с. 132).

В целом индивидуальный стиль деятельности понимается как гибкая, вариативно-изменчивая функциональная система, «имеющая определенные качественно-количественные границы» (там же, с. 151), в частности границы субъективно удобных и неудобных способов, режимов работы, границы эффективных и неэффективных приемов деятельности.

Степень осознанности индивидуального стиля деятельности

Как нам представляется, при относительном постоянстве содержания труда, условий и средств его осуществления у субъекта труда, стремящегося к достижению высоких результатов, может стихийно сформироваться эффективный ИСД. В сложных видах труда, особенно в тех случаях, когда мастерство профессионала состоит в его владении собой, формировании функциональных средств деятельности, достижение успеха требует от субъекта сознательной развернутой ориентировки как в самих выполняемых трудовых задачах, внешних средствах, так и в субъектных условиях их осуществления. Психолог может быть полезным помощником профессионала в его самопонимании, самодиагностике, выработке индивидуально оптимальных стратегий и тактик деятельности.

В. А. Толочек подчеркивает, что формирование ИСД опирается как на сознательные, так и на бессознательные механизмы пассивной и активной адаптации человека к среде, к деятельности (Толочек В. А., 2001, с. 148).

К *сознательным механизмам* формирования и реализации ИСД он относит проявления рефлексии и саморефлексии, саморегуляции своей активности, выбор способов деятельности; к *бессознательным механизмам* ИСД — формирование навыков и эмоциональное переживание удобства, предпочтения, легкости или, напротив, трудности, дискомфорта, сопровождающих процесс деятельности (там же, с. 149).

О. А. Конопкин и В. И. Моросанова (1989) исследовали личностные особенности саморегуляции деятельности, подобрав группы испытуемых с высокой степенью выраженности акцентуаций личности (истероидно-демонстративными, застревающе-педантичными, возбудимыми-импульсивными акцентуациями). Выраженность акцентуаций личности оценивалась с помощью опросника А. Е. Личко.

Рассматривались проявления личностных особенностей испытуемых в отношении компонентов структуры саморегуляции целенаправленной профессиональной деятельности (целеполагания, моделирования деятельности, программирования ее выполнения, контроля и коррекции в процессе исполнения). В результате исследования выявлены типы регуляции деятельности: гармоничный и акцентуированный, эффективный и со сниженной эффективностью.

Оказалось, что эффективная саморегуляция деятельности доступна людям с проявлениями акцентуации личности. В первом случае регуляция и саморегуляция деятельности оказывались адекватными ее требованиям, успешными. Субъекты деятельности успешно достигали намеченных целей. Низкоэффективные стили регуляции у испытуемых с разными типами акцентуации были связаны с типичными трудностями, дефектами.

Так, для истероидных личностей характерны низкоразвитое планирование, целеполагание при высокоразвитом программировании исполнения действий; для импульсивно-возбудимых лиц — слабое развитие блока модели условий и программирования действий; для застревающе-педантичных — трудности при осуществлении контрольно-коррекционных функций.

О. А. Конопкин справедливо отмечает, что знание индивидуальных особенностей стиля саморегуляции деятельности необходимо учитывать как важные общие функциональные способности личности наряду с интересами, склонностями при выборе профессии.

6.4. Методы изучения индивидуального стиля деятельности

Поскольку ИСД проявляется не только во внешнем поведении, но и во внутреннем плане субъекта деятельности, в его сознании, субъективных стратегиях, смысловых оценках, направленности внимания и т. д., в исследовании ИСД необходимо использовать методы наблюдения и фиксации профессионального поведения и его результатов, тесты, метод анализа продуктов труда, а также методы беседы, интервью, субъективного шкалирования, экспертных оценок.

Предварительно следует составить некий образец успешного выполнения профессиональной деятельности, нормативно заданный (или построенный на материале деятельности какого-либо успешного работника). Кроме этого, необходимо выделить требования профессиональной деятельности, конкретной ситуации труда, производственной среды к работнику, а именно к его свойствам, относящимся к разным уровням интегральной индивидуальности.

Выделенные индивидуальные свойства могут использоваться в интерпретации индивидуально своеобразных приемов работы, которые могут быть обнаружены при наблюдении профессионального поведения.

Намеченные требуемые для успешной деятельности свойства индивидуальности затем могут быть экспериментально оценены у работников разной степени успешности с помощью различных тестов.

В итоге исследования могут быть выделены разные по связи с успешностью в труде стили профессиональной деятельности, а также, возможно, разные стили у одинаково высокоуспешных профессионалов.

Варианты ИСД могут быть скорректированы в рамках специально организованных тренингов либо могут стать образцом для начинающих работников как примеры успешных форм профессиональной адаптации.

Процесс формирования ИСД можно изучать и на основе биографического метода.

В качестве примера подобного исследования может служить анализ влияния зрелости личности, мотивации на успешность профессиональной деятельности, процесс профессионализации ткачих, выполненный Е. М. Борисовой (1981).

Ею был описан случай замедленного в начале трудовой карьеры профессионального развития ткачихи М., которая в течение первых 6 лет работы оставалась в роли помощника ткачихи, была пассивна, не интересовалась профессией. Но после рождения ребенка и двухлетнего перерыва в работе она вернулась с горячим желанием работать не помощником, а ткачом. Молодая женщина добилась успехов в работе, была отмечена руководством цеха, стала участвовать в профессиональных соревнованиях, оказалась лучшей по профессии. Высокая профессиональная мотивация стимулировала развитие профессионально важных качеств, выработку эффективного индивидуального стиля деятельности.

Особенности индивидуального стиля саморегуляции могут изучаться с помощью тестового задания, позволяющего оценивать стратегии поведения испытуемого после успешного и неуспешного выполнения задачи, а также оценивать особенности субъективного эталона точности результата своих действий. Так, в исследовании В. И. Моросановой подобная экспериментальная ситуация использовалась для оценки индивидуальных стилей саморегуляции деятельности у спортсменов-стрелков (Моросанова В. И., 2001).

Для выявления стилевых особенностей саморегуляции деятельности на личностном уровне применяются также опросные методы (Дикая Л. Г., Щедров В. И., 1999 и др.).

Вопросы и задания

1. Что такое индивидуальный стиль деятельности?
2. ИСД — единственный для каждого человека или человек может владеть разными стилями деятельности?
3. Приведите пример индивидуальных стилей деятельности, связанных со свойствами разных уровней интегральной индивидуальности (по В. С. Мерлину).
4. Когда в онтогенезе формируется ИСД? В какой мере ИСД устойчив?
5. Всякий ли ИСД и всегда ли эффективен?
6. Какие условия способствуют формированию эффективного ИСД?
7. Какими методами исследуют ИСД?
8. Приведите примеры когнитивных стилей. Как когнитивные стили связаны с личностными особенностями?
9. Возможно ли целенаправленное формирование эффективного ИСД в профессии?

ПСИХОЛОГИЯ ОТБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

7.1. Краткая история вопроса. Опыты Г. Мюнстерберга

Задача подбора первоклассных работников на научной основе была впервые сформулирована Ф. У. Тейлором в начале XX в. Как было отмечено выше, эта задача соответствовала одному из принципов его «научного управления» (см. гл. 1). В рамках капиталистического хозяйствования в этот период оказались человеческие ресурсы предприятий, пригодность персонала, затраты на его обучение, переобучение, затраты начального этапа вхождения в профессию, связанные с заниженной продуктивностью работника, затраты, обусловленные текучестью кадров. В США ежегодно в 1920-е гг. меняли работу от 20 до 25 млн человек. Средние затраты на «вторжение» одного нового работника в организацию оценивались до 4,5 тыс. долларов. Таким образом, промышленность страны ежегодно затрачивала до 90 млрд долларов на переориентацию, дообучение и начальную адаптацию работников. В этой связи в США была создана государственная служба — Департамент персонала, функции которого состояли в содействии научному подбору персонала, в том числе с использованием психологических тестов. Тесты для профотбора разрабатывались психологами на основе достижений функциональной психологии и тесно связанной с нею дифференциальной психологии. Практика психологического профессионального отбора получила особенно широкое распространение после публикации опыта набора новобранцев в армию США в годы Первой мировой войны (Носкова О. Г., 1997).

Работы Гуго Мюнстерберга, руководителя лаборатории прикладной психологии Гарвардского университета (США), в конце XIX — начале XX вв. в области промышленной психологии принято считать классическими. Рассмотрим два примера из его исследований, посвященных психологической оценке и прогнозированию профпригодности (Мюнстерберг Г., 1924).

Опыты с телефонистками. По просьбе представителей телефонной компании Белля Мюнстерберг исследовал труд телефонисток. Их труд был связан с высокой нервно-психической нагрузкой. Норма обслуживания составляла 225 вызовов в час, но в особо напряженные периоды приходилось обслуживать до 300 вызовов в час. Были и относительно спокойные периоды работы и в среднем

нагрузка телефонисток ограничивалась 150 вызовами в час. Длительность рабочей смены — 9 часов. В компании работало 16 тысяч женщин-телефонисток. Не все работницы выдерживали требуемый темп работы, многие увольнялись из-за низкой эффективности и значительного утомления. Компания несла убытки, связанные с обучением новых работниц, ибо в период обучения каждая работница получала примерно 70 марок в месяц (текст оригинала опубликован в Германии, поэтому сумма обозначена в марках, а не в долларах. — *О. Н.*). В течение первых 6 месяцев самостоятельной работы увольнялось до 30 % новых работниц. В этой связи перед психологом была поставлена задача прогнозировать будущую профпригодность девушек до начала обучения.

Мюнстерберг изучил труд телефонистки и разложил процесс обслуживания ею одного клиента на ряд последовательных «психофизических актов» (действий). Телефонистка должна была увидеть световой сигнал на табло вызова, установить речевой контакт с абонентом, выслушать требование абонента, правильно понять группу и номер, соединить абонентов для разговора, дождаться его окончания и разъединить абонентов. Ученый обследовал работниц с точки зрения остроты слуха, зрения, ясности произношения, длины пальцев, дыхания, частоты пульса и т. д. Но в результате обследования было выделено шесть психических функций, обеспечивающих выполнение разных трудовых действий, а именно: память, внимание, «общая интеллигентность», аккуратность и быстрота, точность и скорость движений, ассоциативная способность. Было сделано предположение, что уровень развития этих функций можно установить в тестовых заданиях (требующих актуализации психических функций в условиях, моделирующих профессиональные ситуации). Затем планировалось получить экспертные оценки успешности профессиональной деятельности девушек, закончивших обучение и проявивших себя в самостоятельной работе. И наконец, предполагалось выяснить степень совпадения успешности девушек по тестам (до начала обучения) и успешность этих же девушек в профессиональной деятельности. В случае, если степень совпадения была бы удовлетворительной, компания получила бы набор психологических методов для отсева непригодных к работе кандидатов еще до начала обучения.

В чем состояли тестовые задания?

1. Испытания *памяти*: психолог произносил перед группой (30 человек) числа (два четырехзначных, два пятизначных... два двенадцатизначных) и просил их записать сразу после сигнала. Оценивалось количество ошибок и правильно воспроизведенных чисел. Производилась оценка кратковременной (оперативной, как сейчас бы сказали) памяти, необходимой для процесса слухового восприятия и удержания в памяти номера абонента до момента окончания разговора.

2. Испытания *внимания*: каждая девушка получала свежий номер газеты (чтобы новизна содержания отвлекала ее внимание). По сигналу за 6 минут требовалось перечеркнуть на странице все буквы «а». После каждой минуты следовал сигнал и девушки ставили черту. Измерялась продуктивность работы, число пропущенных букв, динамика продуктивности за 6 минут. Телефонистке требовалось концентрировать внимание на общении с клиентом, на выполнении необходимых операций, обеспечивающих связь с абонентом, и следовало отвлекаться от звуков, событий, происходящих в большом помещении, где работали и разговаривали одновременно много телефонисток.

3. Испытание *«интеллигентности»*: применялся метод Риса, состоящий в том, что испытуемому предъявлялся ряд из 24 пар логически связанных слов. Затем произносилось первое слово, испытуемый должен был написать второе (из пары). Предполагалось, что выполнение данного задания требует не только мнемических, но и интеллектуальных функций.

4. Оценка *точности различения пространственных величин*. Девушкам предлагалось на глаз разделить стандартный лист бумаги карандашной чертой пополам в ширину и длину. Измерялась величина ошибки (мм). Глазомер был необходим для координации движений рук на поверхности рабочего стола.

5. Оценка *скорости мелких движений пальцев рук* (скорость раскладывания колоды карт). В колоде — 48 карт, которые требовалось как можно быстрее разложить на 4 кучки. Опыт проводился индивидуально, измерялось время выполнения задания в секундах. Предполагалось, что хорошая телефонистка быстро выполнит действия по соединению абонентов (требовалось вручную переместить штекер с соответствующим проводом в нужном направлении и укрепить в гнезде группы абонента).

6. Испытание *ассоциационной способности*: психолог называл каждой девушке шесть слов (например, книга, дом, дождь и пр.), требовалось в ответ на каждое слово как можно скорее произнести первое пришедшее на ум слов. Измерялось время ответа в секундах. Предполагалось, что хорошая телефонистка должна уметь быстро ответить абоненту, чтобы установить контакт и получить нужную информацию (номер абонента для связи). Оценивалась не столько мыслительная нагрузка, сколько скорость речевых процессов.

В табл. 20 приведены количественные границы вариации показателей успешности выполнения тестов.

Далее все 30 девушек ранжировались, а именно получали ранг успешности (порядковое место) по каждому тесту и средний ранг по всем испытаниям. Пройдя курс обучения, девушки приступили к работе, и через 3 месяца Мюнстерберг имел оценки их эффективности, полученные от опытных контролеров-наблюдателей. Представители компании «Белл» без ведома Мюнстерберга

Таблица 20. Границы вариации показателей выполнения тестов в группе кандидаток для обучения работе телефонистки (Мюнстерберг Г., 1924, с. 109—110)

Тестовое испытание	Границы вариации показателей выполнения теста
1. Испытание памяти	Число ошибок от 2 до 29
2. Испытание внимания	Продуктивность работы: от 107 до 272 зачеркнутых букв; число пропущенных букв: от 2 до 135
3. Испытание «интеллигентности»	Число воспроизведенных слов: от 7 до 22
4. Точность различения пространственных величин	От 1 до 14 мм
5. Скорость раскладывания колоды карт	От 35 до 58 с
6. Время свободной ассоциации	От 9 до 21 с

включили в состав группы пять первоклассных телефонисток, которые оказались в группе лучших по всем тестовым испытаниям. Девушки, занявшие последние места в тестировании, оказались и в работе худшими и были уволены. В трех случаях из тридцати обнаружилось несовпадение успешности по тестам и в работе: одна девушка, показавшая слабые результаты в тестах, получила хорошие оценки за работу и две девушки с хорошими оценками по тестам получили удовлетворительные оценки за работу. Мюнстерберг интерпретировал эти случаи как проявление усердия и воли работниц, которые смогли компенсировать психофизиологические функциональные недостатки. Тесты были приняты компанией для отсева непригодных работниц еще до начала профессионального обучения.

Оценка профпригодности вагоновожатых. В начале XX в. трамвайные компании США несли существенные убытки от выплаты пострадавшим за увечья, причиненные людям в результате несчастных случаев на городском трамвайном транспорте. Эта проблема была актуальной и в странах Европы, так, в Германии в 1907—1909 гг. ежегодно становились жертвами несчастных случаев в результате трамвайных наездов в среднем 2714 человек, из них 170 погибали на месте. К этим случаям можно добавить до 3000 происшествий в год с пассажирами трамвая, получавшими увечья из-за слишком резкого увеличения скорости вагона. К Мюнстербергу обратилась одна из трамвайных фирм с предложением выяснить роль психической конституции вагоновожатого в целях отсева непригодных работников. Г. Мюнстерберг исследовал труд

вагоновожатых, выделил ситуации, потенциально опасные с точки зрения возможного наезда, и попытался описать своеобразие психических функций водителя в этих ситуациях. Дело заключалось не столько в быстроте реакции водителя на зрительные раздражители, сколько в его оценке меняющейся дорожной ситуации как опасной или неопасной. В лабораторной модели профессиональной деятельности предстояло воспроизвести работу психики вагоновожатого по восприятию и оценке дорожной ситуации. При этом водитель должен оценивать разнообразие объектов ситуации и направление их движения: если объекты движутся параллельно рельсам, опасности нет, если наперерез — возможен наезд, ситуация опасная. Водитель учитывает также скорость движения объектов (пешеходов, конных экипажей и автомобилей). Автомобиль, движущийся поперек рельсов, не опасен для водителя, если находится на таком расстоянии, которое успеет преодолеть до пересечения его траектории трамваем (то же относится и к другим объектам дорожной ситуации, движущимся с меньшей скоростью).

Мюнстерберг рассматривал деятельность водителя трамвая как требующую целостной работы разных психических функций, не изученных прежде в экспериментальной психологии (функций восприятия, интеллектуальной оценки дорожной ситуации, принятия решения, реализации решения в действии — торможении движения или увеличении скорости). Скорость движения вагона регулируется самим вагоновожатым: если вагон будет двигаться слишком медленно (и безопасно), это не устроит пассажиров и трамвайное агентство. Если скорость движения будет высокой, но с большим числом аварийных ситуаций, такой вариант также не подходит для трамвайного агентства. Мюнстерберг заметил, что водители по-разному ведут себя в опасной ситуации: одни — теряются в разнообразии уличного движения, «затормаживаются в своих импульсах и инстинктивно выжидают, каким образом будут двигаться эти отдельные объекты» (Мюнстерберг, 1924, с. 75), такой стиль поведения неэффективен с точки зрения трамвайного общества. Другие люди, которые не могут одновременно следить за множеством объектов, выбирая реально опасные ситуации, они неадекватно оценивают происходящее либо их внимание в какие-то минуты ослабляется, и они не замечают изменений дорожной ситуации. Таким образом, в модели критической профессиональной ситуации вагоновожатого, по Мюнстербергу, суть эффективного поведения водителя оказалась связанной с «характернейшей комбинацией внимания и фантазии» (там же).

Экспериментальная модель профессиональной деятельности вагоновожатого (специализированный поведенческий тест) была предметом изобретения Мюнстерберга и воспроизводила не внешние детали профессиональной ситуации (используемые в имитационных моделях), а «исключительно внутреннее сходство пси-

хических функций». Ученый руководствовался двумя моментами: 1) способ исследования в лабораторных условиях должен был дифференцировать успешных и неуспешных водителей (с большим числом происшествий); 2) метод исследования должен был «вызвать у всех вагоновожатых ясное чувство, что деятельность, которую они развивают во время эксперимента, обладает наивозможно большим сходством с их работой на передней площадке трамвайного вагона». Иными словами, критерием пригодности тестовой модели являлось сходство переживаний профессионала в реальных и лабораторных условиях.

Перед испытуемым помещался наклонно расположенный стенд, на котором за бархатной ширмой с подвижным окошечком, имеющим размер 6×9 см, размещались тестовые бланки размером 9×26 см (рис. 9). На бланке нанесена квадратная сетка (квадрат со стороной 1 см). По середине бланка вертикально расположены две линии, условно обозначающие рельсовый путь. Внутри «рельсов» в каждом квадрате находится буква латинского алфавита. Справа и слева от «рельсов» — четыре ряда квадратов. В них на разном расстоянии от «рельсов» помещаются объекты, условно обозначенные черными и красными цифрами. Черный цвет обозначает, что объекты движутся параллельно рельсам, и поэтому они не опасны. Красным цветом обозначены объекты, движущиеся наперерез рельсам, с ними возможно столкновение. Цифра 1 обозначает пешехода, 2 — конный экипаж, 3 — автомобиль. Условно принято, что скорость экипажа в 2 раза, а автомобиля в 3 раза больше скорости пешехода (рис. 10). Опасными предлагается считать красные объекты, расположенные на расстоянии, которое может привести к столкновению: пешеход — на расстоянии 1 клетки от «рельсов», экипаж — на расстоянии 2 клеток, автомобиль — на расстоянии 3 клеток. В тех случаях, когда красные объекты располагались ближе указанных расстояний, их следовало оценивать как неопасные, ибо они успевали пересечь рельсовый путь. Эти объекты предлагалось оценивать как неопасные и в том случае, если они располагались хотя бы на 1 шаг (клетку тестового поля) дальше от «рельсов», ибо в этом случае столкновение с Трамваем было также маловероятно трамвай успевал пройти место потенциально возможной встречи с объектом.

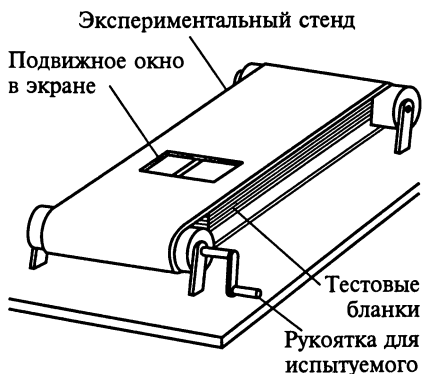


Рис. 9. Лабораторная установка Г. Мюнстерберга для оценки пригодности вагоновожатых

				A					
				B	4				
	4	5	2	C	2	7			
		2		D	①	6		7	
	9		8	E		8	4		
2		6		F	6	7	③		
	9	2	7	G	2	5	8	4	
		4	3	H	3	5	9		
9	2	8		I	1	②			
	4	②		J	8		7		
	9	5	7	K	3	4		3	
	8	6	4	L		②			
	5	8	6	M	5	②	9		
	③		3	N	①	4			
		2		O	8	4	3		
2	③	4	5	P	7	8			
		2		Q	3				
		②	9	R	7	4			
			8	S	2				
		4	①	T		2			
	8	6	①	U	2		6		
	7	5	2	V	①				
	5	②	8	W	3	5	7	9	
	6	1	4	X	8	5	4	3	
	9	3	5	Y	6	②			
			①	Z					

Рис. 10. Образец тестового бланка в испытании водителей трамвая. Кругами обведены красные цифры в опытах Г. Мюнстерберга

Инструкция испытуемому: «Как только вы заметите опасность, сейчас же назовите соответствующую букву на рельсах. При этом не думайте о настоящей улице и настоящих людях, а обратите все ваше внимание попросту на напечатанные перед вами цифры. Остерегайтесь, однако, следить за черными цифрами вместо красных, не усматривайте опасности в тех случаях, когда красные цифры слишком близки или слишком далеки, и особенно тщательно следите за тем, чтобы не упустить из виду красную цифру, которая очутится как раз на ваших рельсах, когда пройдет соответствующее число шагов» (там же, с. 79).

Итак, задача испытуемого — проехать весь путь (12 тестовых бланков) как можно быстрее, при этом отслеживая и называя опасные ситуации. Скорость движения окошка задается самим испытуемым, вращающим рукоятку станда. Экспериментатор замеряет время выполнения всего теста, число ошибок (пропущенных опасных моментов или

ситуаций, неправильно оцененных как опасные). Ассистент убирает отработанные тестовые бланки. До начала опыта проводились пробные испытания, экспериментатор убеждался, что инструкция понята правильно. В качестве испытуемых использовались водители трамвая, которые приходили в лабораторию по заданию своего руководства. Психологи при этом заранее не знали о реальной эффективности труда этих людей.

В какой мере тест оказался адекватным поставленным задачам?

Освоившись, испытуемые находили много сходства в выполнении теста и управлении трамваем в условиях оживленной улицы. Среди испытуемых выделились группы медленных и торопливых, а также испытуемых, хорошо справлявшихся с работой в первой половине опыта и резко снижавших результативность к концу опыта. Были испытуемые, которые, увидев опасность, ста-

новились слепы ко всем остальным ситуациям. Не было ни одного испытуемого, безошибочно прошедшего весь путь.

Поведение испытуемых в тесте получило количественные оценки. Число ошибок в опыте варьировало от 2 до 26 (было принято, что допустимым является лишь 15 ошибок). Время выполнения опыта занимало от 180 до 420 секунд. Чтобы учесть вес качества и скорости работы испытуемых, Мюнстерберг создал равное число ступеней во времени опыта (240) и такое же число ступеней в качестве работы (240), умножив число ошибок на коэффициент $F = 10$. Каждый испытуемый получал оценку времени K_1 и качества работы K_2 и суммарную оценку K_0 :

$$K_0 = K_1 + K_2.$$

Далее были введены границы эффективности выполнения теста по интегральным оценкам K_0 :

превосходный результат $K_0 \leq 350$;

удовлетворительный $350 < K_0 \leq 450$;

неудовлетворительный $450 < K_0 \leq 550$;

совершенно непригодный $K_0 > 550$.

Оказалось, что по введенным критериям успешности в тесте четверть обследованных вагоновожатых показали неудовлетворительные и непригодные результаты. Сопоставление с показателями реальной профессиональной успешности обнаружило достаточно высокую степень соответствия (однако Мюнстерберг не приводит статистических показателей меры этого соответствия). Трамвайное агентство признало тесты Мюнстерберга в качестве полезного способа прогнозирования профессиональной успешности, четверть персонала была рекомендована к увольнению, и тесты применялись до начала профессионального обучения новых кандидатов.

В индустриальной психологии вариант психодиагностического теста оценки пригодности вагоновожатых получил название «синтетический» тест (в отличие от «аналитических тестов», использованных в прогнозировании профпригодности телефонисток).

7.2. Психологический отбор персонала и современное понимание профессиональной пригодности

Психологический профотбор персонала и психологическое консультирование по выбору профессий стали ведущими направлениями индустриальной психологии первой половины XX в. не только в США, но и во всех развитых странах мира (в том числе и в России 20—30-х гг.).

В 80—90-е гг. XX в. подбор наиболее подходящего персонала и его систематическая оценка стали органической составляющей

концепции тотального управления качеством производства и продажи товаров и услуг («Total Quality Management»).

Английские психологи Доминик Купер и Айвен Т. Робертсон (2003) приводят данные об экономической эффективности психологического отбора персонала. Экономическая выгода от приема наиболее подходящих сотрудников в производственную организацию может составить 6—20 % от существующего уровня эффективности производства. Так, в Великобритании при отборе старших офицеров полиции специально организованные методы оценки позволили получить финансовую выгоду в размере 800 тыс. фунтов (по сравнению с традиционными методами отбора) (Купер Д., Робертсон А., 2003, с. 13—16).

Психологический отбор в военной авиации США позволил снизить отсеб курсантов по непригодности с 75 до 36 %, при этом было сэкономлено около 1 млн долл. на каждые 100 успешно закончивших обучение военных летчиков (Майзель Н. И. и др., 1964, с. 388).

По данным В. Н. Машкова (1996), дифференциальная психология труда как основа профотбора персонала может быть экономически достаточно высоко эффективна:

применение одного теста для отбора кассиров снизило стоимость их профессиональной подготовки с 700 до 427 долл.;

психологический отбор кандидатов на некоторые операторские военные специальности снизил отсеб непригодных с 28 до 7 %, при этом снижена аварийность технических систем из-за ошибок операторов на 40—70 %, уменьшены затраты на обучение специалистов на 30—40 % (Машков В. Н., 1996, с. 19).

В литературе 1970-х гг. уже появлялись публикации о том, что даже в массовых рабочих профессиях встречаются виды труда, которые тяжело осваиваются молодыми работниками, и поэтому, несмотря на повсеместную нехватку кадров массовых рабочих профессий в стране, для таких профессий был рекомендован профессиональный подбор лиц, наиболее подходящих по своим психофизиологическим качествам (табл. 21).

Результаты систематических исследований в рамках психологии профотбора военных летчиков приведены в книге В. А. Бодрова (2001). В частности, экспериментально доказано, что высших уровней профессиональной квалификации достигают пилоты, обладающие правосторонней асимметрией рук, зрения, слуха; у таких пилотов более высокие показатели точности восприятия пространства и времени, скорости и точности считывания приборной информации, принятия решений в управлении самолетом.

Такие люди в стрессовых ситуациях, как правило, проявляют уравновешенность, они общительны, спокойны, обладают более точной координацией движений (Бодров В. А., 2001, с. 451).

Таблица 21. Данные о степени пригодности кандидатов к различным гражданским профессиям (Соловьев А. В., 1979)

Вид профессиональной деятельности	% лиц, не пригодных к работе
Сборка мелких деталей на конвейере	7—8
Работа аппаратчика химического производства	15—20
Работа монтажника-высотника	20—40
Работа слесаря-инструментальщика и шлифовальщика-полировщика деталей	До 80

В целом психологический профотбор персонала оправдан в условиях, когда число претендентов на вакансию превышает число вакансий. В экономических условиях нашей страны психологический профотбор получил распространение в 1980-е гг. и значительно расширился с переходом на рыночные способы хозяйствования в 1990-е гг. В табл. 22 представлены данные об отечественном опыте, накопленном в течение последних 20—25 лет психологического профотбора на различные профессии.

Можно заметить, что в послевоенный период психологический профотбор затронул в первую очередь спортивные специальности, это произошло в конце 1960-х гг., когда достаточно остро стояла задача прогнозирования будущих спортивных достижений детей и подростков при их отборе в детско-юношеские спортшколы. В 1990-е гг. профотбор стал актуальной задачей и для представителей профессий второго типа, для которых К. М. Гуревич использовал термин «относительная профпригодность» (см. гл. 5).

Е. А. Климов (1998) предлагает рассматривать понятие «профессиональная пригодность» как системную характеристику степени соответствия человека (субъекта труда, или претендента на вакансию) требованиям профессии. Оптимизировать это соответствие можно разными путями: через рационализацию профессиональной деятельности и ее компонентов или через влияние на субъекта труда (подбор работников, обладающих необходимой квалификацией, опытом, индивидуально-личностными данными; совершенствование профессиональной подготовки работников, рационализация трудовой мотивации и т. д.).

Оценка профессиональной пригодности производится, во-первых, по отношению к уже работающим в организации людям в форме периодически повторяющейся *аттестации персонала*, во-вторых, по отношению к будущей деятельности, в ситуации *прогнозирования профессиональной пригодности*.

Аттестация персонала необходима как способ контроля уровня компетентности и готовности работников качественно выпол-

Таблица 22. Опыт психологического профотбора персонала

Исследованные профессии	Авторы работ
Специалисты Аэрофлота	Хавиер Ф. А. Б., 1984
Профессии железнодорожного транспорта	Гаврилюк М. Ю., 1998; Сергеев С. С., 1999
Водители автомашин	Гапонова С. А., 1983
Операторы сенсомоторного профиля	Федотов С. Н., 1994
Операторы газотранспорта	Черноиванов В. А., 1992
Диспетчеры пожарной службы «01»	Беспалов Б. И., 1998
Рабочие промышленных предприятий	Ансимова Н. П., 1982; Чарухилова С. М., 1998
Машинисты энергоблоков	Батыщев Г. Д., 1986
Дегустаторы	Вукс Г. А., 1986
Персонал службы сервиса	Фонарев А. Р., 1995
Персонал страховых компаний	Прокофьева В. А., 1997
Менеджеры, управленцы, госслужащие	Зайцева Н. А., 1995; Садовникова-Крысик Л. Б., 1999; Костенко Е. П., 1995
Персонал МВД	Калашников М. О., 1996; Киселева Е. А., 1998
Курсанты военно-технических вузов	Елбаев Ю. А., 1991; Волошина И. А., 1993; Горячевский А. А., 2000; Замышляева Е. М., 2001 и др.
Спортивные специальности	Бриль М. С., 1968; Соколова И. В., 1974; Булгакова М. Ж., 1977; Мурзаханов З. З., 1992 и др.

нять свои обязанности. В условиях постоянного обновления технологий и средств труда работники должны систематически обновлять свои знания, умения, профессиональную компетентность. Процедуры аттестации оценивают результаты этого процесса. Кроме того, для руководителей организации важно убедиться в лояльности работников, в приверженности их организации, ее целям, организационной культуре. В процессе аттестации могут выявляться также кандидаты для профессионального продвижения, или для административной карьеры.

Задача прогнозирования профессиональной пригодности (успешности, эффективности) решается менеджерами по персоналу при наборе новых работников в организацию. Эта задача стоит и перед

профессиональными учебными заведениями, заинтересованными в отборе таких абитуриентов, которые смогут освоить образовательную программу и станут хорошими профессионалами.

Выделяют следующие степени профессиональной пригодности:

- годен;
- условно (относительно) годен;
- непригоден.

В начале XX в. профессиональную пригодность соотносили с уровнем здоровья и степенью развития профессионально важных качеств, к которым относили общие и специальные способности. В настоящее время значение ПВК как формальных свойств психических функций не отрицается, но, кроме этого, уделяется внимание также мотивации труда, личностным качествам. При аттестации уже работающих профессионалов в оценке профессиональной пригодности учитывается наличный уровень знаний и умений субъекта труда; если решается задача прогнозирования будущей профессиональной успешности еще до начала профессионального обучения, принимаются во внимание свойства индивидуальности и опыт человека, влияющие на его обучаемость в данной области труда.

Е. А. Климов выделяет пять субъектных компонентов профпригодности:

- гражданские качества личности, моральный облик работника, система ценностей, убеждений (Г);
- отношения 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, или показатели обучаемости специальным знаниям и умениям (Н).

Компоненты профпригодности легко запомнить, опираясь на мнемотехнический прием: сложив буквы, обозначающие эти пять компонентов, получаем слово «ГОДЕН». Значимость каждого компонента в успешности деятельности в разных профессиях может варьировать. Есть виды труда, где центральным качеством профессиональной успешности являются личностные регуляторы, гражданские качества (смыслообразующие мотивы, ценности), как, например, в деятельности оперуполномоченных МВД (Калашников М., 1996). Морально-нравственный облик личности составляет ядро профпригодности педагога, воспитателя, судьи. Дееспособность, здоровье стали систематически учитываться в нашей стране в начале 1920-х гг. Введение медицинского обследования подростков перед их приемом в школы фабричного учени-

чества позволило снизить отсев в 2 раза по причинам болезни и плохой успеваемости (Носкова О. Г., 1997). К общим способностям можно отнести вербальный интеллект, высокую общую работоспособность, физическую выносливость, навыки самоорганизации. Примером единичных, специальных способностей могут быть глазомер, точность движений пальцев, музыкальный слух и пр. Понятно, что нельзя аттестовать работника, не владеющего специальными знаниями и умениями, необходимыми в данной профессии. В ситуации прогнозирования будущей профпригодности до начала профессионального обучения человека опираются на оценку не только имеющихся знаний и умений, но и его *обучаемости* соответствующим знаниям и умениям (см. гл. 5).

7.3. Разработка системы психологического прогнозирования профпригодности

Прогнозирование профессиональной пригодности носит, как правило, вероятностный характер и рассчитано на небольшой период времени (2—5 лет), ибо успешность профессиональной деятельности человека определяется многообразием факторов, связанных с самим работником, а также с изменчивостью объективной трудовой ситуации.

Т. Т. Джемгаров (1963) выделил пять этапов разработки системы психологического прогноза успешности деятельности работников:

1) психологическое изучение профессиональной деятельности, направленное на построение психогаммы успешного работника (включающей перечень желательных ПВК, а также возможных медицинских и психологических противопоказаний);

2) подбор существующих (или разработка новых специализированных) методов психодиагностики (психологических тестов) для каждого ПВК из намеченного перечня;

3) разработка количественных критериев оценки ПВК у обследуемых с помощью каждого психологического теста;

4) разработка правил преобразования исходной информации при тестировании по частным методикам в интегральную диагностическую оценку успешности испытуемого (по психологическому тестированию);

5) определение показателей пригодности разработанной системы психологического прогнозирования успешности деятельности (надежности, валидности, достоверности).

Выделенные пять этапов создания психологической системы прогнозирования профпригодности могут быть проиллюстрированы описанными выше опытами Г. Мюнстерберга. Так, в опытах с телефонистками первый этап работы состоял в изучении иссле-

дователем трудовой деятельности телефонисток, в результате чего были выделены шесть ПВК. На втором этапе были подобраны методы оценки степени выраженности каждого ПВК у испытуемых. На третьем этапе проведено тестовое обследование группы испытуемых (30 девушек-учениц) и получены количественные оценки их успешности в каждом тесте, переведенные в ранговые оценки (каждая девушка получила шесть ранговых оценок, отражающих ее успешность по каждому тесту). На четвертом этапе Мюнстерберг выработал правило получения интегральной оценки успешности испытуемых по всей батарее тестов (подсчитывался средний ранг как среднее арифметическое по шести ранговым оценкам в тестах для каждой девушки). На пятом этапе Мюнстерберг сопоставил успешность испытуемых по тестам и их реальную профессиональную успешность, оцененную менеджерами по результатам 3-месячной самостоятельной работы после окончания обучения. Разбиение группы испытуемых на подгруппы (с низкой, средней и высокой успешностью по тестам и с низкой, средней и высокой успешностью в работе) позволило провести сопоставительный анализ, показавший высокую степень совпадения оценок по тестам и оценок выполнения работы. Эта процедура сопоставления называется оценкой валидности (применимости, адекватности) тестов.

Валидность — это мера соответствия тестовых оценок представлениям о сущности психических свойств субъекта или их роли в той или иной деятельности (Кулагин Б. В., 1984).

Методика (тест) валидна в ситуации прогнозирования профпригодности, если тест в лабораторных условиях оценивает работу психики обследуемого как качественно соответствующую психическим функциям субъекта труда. Так, например, в начале XX в. Джеймс МакКеттел использовал явно невалидный метод в исследовании интеллекта, измеряя объем дыхания своих испытуемых.

В психометрике и тестологии выделяют разные виды валидности. Для целей профессиональной психодиагностики ограничимся тремя ее разновидностями: 1) концептуальной валидностью; 2) содержательной валидностью; 3) эмпирической критериальной валидностью.

Концептуальная валидность теста устанавливается на основе концептуального (теоретического) понимания психологической природы оцениваемого реального явления и его моделирования в экспериментальной ситуации — в тестовой задаче. В нашем случае концептуальные представления Г. Мюнстерберга о своеобразии работы психических функций телефонистки при выполнении ею профессиональных задач были использованы и в построении (или подборе) каждого из тестов.

Содержательная валидность определяется путем анализа соответствия состава и содержания теста характеру измеряемых инди-

видуальных особенностей на основе экспертных оценок. Значение этого термина практически совпадает с предыдущим в том случае, если эксперты опираются на сходные объяснительные концепции.

Содержательная валидность, рассматриваемая с точки зрения обследуемых, называется термином «очевидная валидность» (Купер Д., Робертсон Д., 2003). Если при приеме на работу претендент проходит испытание по ряду тестов и какой-либо из них воспринимается им как не имеющий никакого отношения к содержанию его будущей работы, этот тест интерпретируется испытуемым как очевидно невалидный, и в случае, если этому человеку будет отказано в приеме на работу, он имеет право подать в суд на компанию и имеет шанс выиграть дело. В Трудовом кодексе РФ (как и в других странах) подчеркивается, что персональные данные работника (в ситуации набора или аттестации) должны собираться, храниться и использоваться при условии, что доказана их содержательная связь с требованиями профессиональной деятельности, с деловыми качествами. В противном случае работники службы персонала компании могут быть привлечены к ответственности за проявление дискриминации в труде (Трудовой кодекс РФ, 2002, с. 43—46).

Эмпирическая (внешняя критериальная) валидность теста отражает меру совпадения успешности обследуемых лиц по тесту и внешнему критерию (успешности профессиональной деятельности).

Г. Мюнстерберг построил систему прогнозирования будущей успешности труда телефонисток, обследуя учениц до начала их профессиональной подготовки. Подобная процедура сопоставления успешности по тестам и успешности самостоятельной профессиональной деятельности тех же лиц называется *предиктивной валидностью*, в названии подчеркивается глубина прогноза, его ориентация на будущие события.

В том случае, когда сопоставляется успешность в психологических тестах и профессиональная эффективность уже работающих профессионалов, полученные показатели называют *конкурентной*, или *ретроспективной, валидностью*. Внешний критерий эффективности при этом ретроспективный, ибо это события уже состоявшиеся в прошлом. Данный метод называют также *методом контрастных групп*, если сопоставляют выраженность свойств по тесту у работников, относящихся к группам с полярно противоположной профессиональной успешностью.

Так, в опытах Г. Мюнстерберга с вагоновожатыми оценивалась именно конкурентная валидность. Такого рода показатели валидности ориентированы в большей мере на оценку актуального состояния измеряемых свойств и в меньшей мере пригодны для прогноза. Однако такие оценки также имеют право на существование; они особенно уместны в случаях, когда профессиональное обучение достаточно длительное, а организация заинтересована в ско-

рейшем получении способа дифференцирования работников по субъектным параметрам их пригодности. Роль таких оценок может быть тем более значительной, чем в меньшей степени измеряемые свойства подвержены упражнению, развитию, т.е. являются относительно устойчивыми; при этом есть основания предполагать сохранность их влияния и в будущей профессиональной деятельности работников. В подобных случаях следует учитывать также многообразие факторов, влияющих на эффективность труда (особенности квалификации, опыта, мотивацию труда, состояние здоровья и пр.).

На рис. 11 представлены виды валидности, учитываемые в оценке и прогнозировании профпригодности. Максимальная величина валидности теста (батареи тестов) ограничивается мерой точности проводимых измерений (показателями надежности теста) и мерой точности внешнего критерия (в нашем случае — степенью надежности оценки показателей профессиональной успешности).

Эмпирическая валидность тестов может оцениваться с помощью подсчета коэффициента корреляции или по проценту совпадения рангов успешности, определяемой с помощью тестов, и успешности выполнения профессиональной работы. Минимально допустимым считают коэффициент корреляции, равный 0,36. Если процент совпадения выше 75 %, тест высоко валиден; методика валидна в средней степени при 50—75 % совпадения; методика обладает низкой валидностью при проценте совпадения тестовых данных и успешности работы менее 50 %.

В опытах Г. Мюнстерберга с телефонистками лишь в трех случаях из тридцати было обнаружено несовпадение успешности девушек по тестам и успешности выполнения их работы. Таким образом, совпадение оценок составило 90 %, что является высоким показателем внешней критериальной валидности, причем валидности прогностической, ориентированной на будущие события, на проспективный критерий (Основы психодиагностики..., 1996, с. 147).

Вторым базовым свойством психологического теста после валидности является *надежность* теста. Надежность теста в ситуации прогнозирования профессиональной пригодности (успешности)

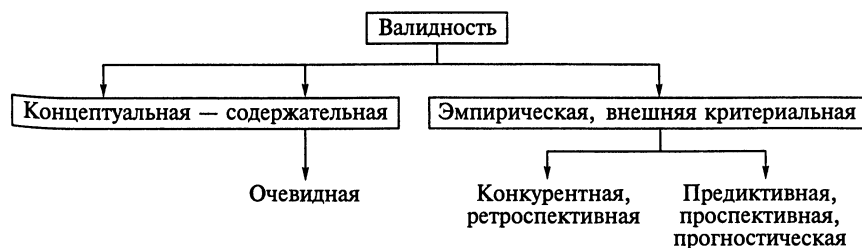


Рис. 11. Виды валидности тестов в профессиональной психодиагностике

кандидата отражает, в какой мере результаты тестовых данных (демонстрирующих межиндивидуальные различия) устойчивы по отношению к влиянию факторов внутрииндивидуальной изменчивости оцениваемых свойств и каких-либо случайных помех. Наиболее широко применяемый метод количественной оценки надежности теста в профессиональной психодиагностике — метод повторного тестирования той же группы испытуемых. Этот метод называют измерением *ретестовой надежности*. Его суть состоит в том, что на одной и той же группе испытуемых (не менее 30 человек) проводят первое тестирование, а позже повторное тестирование (примерно через 2 недели, срок достаточный для того, чтобы забыть вопросы теста, тестовые задания). Затем подсчитывают коэффициент корреляции между данными первого и второго тестирования. Если R превышает 0,95, тест считают высоко надежным; в случае, когда $R = 0,8—0,9$, надежность теста достаточно высокая. Может быть использован также и показатель процента совпадения рангов по уровням успешности при первом и втором тестировании. Если тест представляет собой опросник, измерение надежности теста может проводиться как оценка согласованности результатов, полученных при расщеплении теста на половинки (например, при подсчете коэффициента корреляции ответов по параллельным пунктам теста). Если тест обладает низкой надежностью, то он не может быть высоко валидным, и в целом количественная оценка эмпирической валидности теста не может превышать оценки его надежности (Основы психодиагностики..., 1996).

Третьим важным свойством тестов является их *достоверность*, понимаемая как устойчивость результатов теста к влиянию мотивационных искажений. В профессиональной психодиагностике, как и в других направлениях тестологии, возможны две ситуации: ситуация психодиагностики в интересах клиента (например, при карьерном консультировании) и ситуация экспертизы (процедуры аттестации, подбора персонала). Достоверность теста при профессиональной психодиагностике в условиях экспертизы означает возможность получения данных, характеризующих индивидуально-своеобразные особенности испытуемых, очищенные от возможных искажений, маскировки со стороны обследуемых лиц в сторону социальной желательности результатов. Особенно важно учитывать эти моменты, когда используются опросные методы, которые должны содержать «шкалы лжи». Применение поведенческих тестов, заданий, моделирующих реальные профессиональные ситуации, как правило, затрудняет для обследуемых подобную маскировку, особенно если тестовые задания являются достаточно сложными (имеют достаточно широкий диапазон сложности).

В профессиональной психодиагностике используют также критерий *дифференцированности* тестовых методик (если применяет-

ся не один тест, а батарея тестов). Согласно этому критерию применяемые психодиагностические методы должны дополнять друг друга и по возможности не дублировать получаемые с их помощью сведения.

Оценивают также *экономичность* психодиагностической процедуры. Оценка экономичности предполагает учет финансовых затрат на проведение психодиагностического обследования разными методами. Однако не стоит ограничиваться только замерами текущих процедурных затрат, полезно оценивать итоговый экономический эффект психологического отбора, который может быть получен от снижения стоимости профессионального обучения, сокращения сроков профессиональной адаптации, снижения брака, аварийности, текучести кадров.

А. Г. Шмелев (Основы психодиагностики, 1996) выделяет несколько типичных ситуаций, требующих от психолога-практика, занимающегося проблемами подбора и оценки персонала, разного уровня компетентности:

- ситуацию применения уже разработанных кем-то тестов, имеющих показатели надежности, валидности, когда важно доказать, что тест валиден по отношению к конкретной обследуемой профессии, а не довольствоваться показателями валидности теста по отношению к другим видам труда;

- ситуацию адаптации теста, когда необходимо создавать тестовые нормы;

- ситуацию конструирования нового теста; при этом есть концепция требуемых в профессии психологических свойств — ПВК, но нет процедуры их исследования и измерения; в этом случае необходимы самая высокая квалификация психолога, трудоемкая работа по созданию теста, проверке его валидности и надежности, разработке тестовых норм.

Психодиагностические тесты могут быть разных типов:

- стандартизованные (указаны нормативные значения показателей, учитываемые при интерпретации данных) (нестандартизованные тесты;

- индивидуальные (групповые);

- тесты поведенческие (требующие выполнения двигательной, перцептивной задачи, функциональные пробы и пр.) (вербальные тесты-опросники;

- критериально-ориентированные (когда заданы граничные значения скорости работы или качества).

Этические принципы в профессиональной психодиагностике

В работе с персоналом при использовании методов психодиагностики важно соблюдать принципы профессиональной этики

психологов. Психологу приходится искать компромисс между интересами работника как личности (соблюдая этическую норму «не навреди») и интересами производственной организации (а также и общества в целом), если организация производит социально важные услуги, виды продукции. Следует иметь в виду, что психологическое тестирование разрешается только в условиях конкурсного отбора с письменного согласия участников конкурса. При этом предполагается корректный (не ущемляющий прав и достоинства личности обследуемых) способ сообщения обследуемым результатов тестирования (см. Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 г., глава 14. «Защита персональных данных работника», статьи 85—90).

Согласно этическим правилам психологов:

- психологическое тестирование могут проводить только дипломированные специалисты-психологи, этим обеспечивается принцип компетентности психодиагностики;
- необходимо иметь доказательство содержательной связи тестовых заданий и профессиональной деятельности;
- должен выдерживаться принцип объективности тестового обследования;
- должна быть соблюдена конфиденциальность (в процессе проведения тестирования, в обработке данных, в хранении и использовании персональных сведений);
- обследуемый должен иметь право посмотреть на результаты своего теста (в соотношении с принятыми в организации нормами);
- форма предоставления информации испытуемому должна помогать в решении его проблем;
- тестирование не должно наносить ущерба личности, достоинству обследуемого человека (принцип суверенитета испытуемого) (Крылов А. А., Юрьев А. И., 2000, с. 545—552).

Критерии и способы оценки профессиональной эффективности работника

Одна из важных задач психологов в работе с персоналом состоит в оценке эффективности трудовой деятельности работника. Процедуры аттестации персонала и прогнозирования профпригодности с необходимостью опираются на количественную оценку эффективности труда. В последние годы эффективность труда работника не ограничивается собственно продуктом его деятельности. Труд не может оцениваться как эффективный, если работники не удовлетворены его содержанием, оплатой, отношениями в коллективе, если их благополучие оказывается в целом сомнительным, если высоки профессиональная заболеваемость и травматизм, если персонал не проявляет лояльности к своей организации, не интересуется вкладом в достижение целей организации.

К способам оценки профессиональной эффективности работников могут быть отнесены следующие:

– оценка результатов трудовой деятельности в тех случаях, когда продуктивность и качество труда относительно легко поддаются измерению (например, показатели производительности труда, частота случаев брака, ошибок по вине работника, число аварий за определенный период времени для шоферов; количество обслуженных телефонисткой клиентов в единицу времени и т. д.);

– оценка уровня владения профессиональными знаниями (оценивается с помощью критериально-ориентированных тестов опросников);

– оценка уровня выполнения типовых профессиональных задач, владения профессиональными умениями (могут использоваться также критериально-ориентированные тесты);

– экспертная оценка успешности деятельности работника;

– оценка мотивации труда, показатели здоровья, трудовой дисциплины.

Способы получения экспертных оценок и пути повышения их точности

Эксперты, оценивающие количественно уровень профессиональной эффективности работников, используют балльные шкалы (с градацией шкал от 5 до 7). Если градаций меньше 5, то возникают трудности в различении работников по успешности; если градаций больше 7 — возникают трудности в работе экспертов, снижающие точность оценок. Наряду с дискретными балльными шкалами используют также графические шкалы, когда эксперт имеет возможность выбрать плавную, непрерывную оценку оцениваемого феномена.

Разработаны технологии работы экспертов, повышающие точность их оценок. К ним относятся *шкалы рейтинга поведения и шкалы наблюдения за поведением*.

Разработка шкал рейтинга поведения включает следующие этапы:

1) выявление профессиональных задач и ситуаций (в процессе психологического анализа профессии);

2) описание форм поведения, характеризующихся как хорошее, среднее или плохое выполнение данной работы;

3) присвоение численных показателей в порядке уменьшения значения (10 — отличное поведение, 1 — очень плохое) конкретным формам поведения;

4) устранение тех форм поведения, по поводу которых у экспертов возникает много разногласий;

5) упорядочение шкалы поведения таким образом, чтобы она отражала весь значимый спектр поведения (Купер Д., Робертсон А., 2003, с. 58).

При разработке шкал учитывается мера согласия экспертов в отнесении данного утверждения к разным категориям. Для 7-балльных шкал разность между квартилями распределения не должна превышать 1,5 балла (для 9-балльной шкалы — 2 баллов).

Квартилем называют границу на шкале измеряемого свойства, отделяющую 25 % испытуемых от выборки стандартизации. Выделяют три разновидности квартилей: Q_1 — первые 25 %; Q_2 — 50 % (медиана); Q_3 — 75 % (Основы психодиагностики..., 1996, с. 484).

Когда шкала оценки поведения подготовлена, эксперты по ней отмечают утверждения, которые правильно характеризуют данного субъекта. Затем балльные оценки по совокупности суждений суммируют и получают показатель профессиональной успешности.

Шкалы наблюдения за поведением строятся на основе метода наблюдения и последующего ранжирования работников по степени их профессиональной успешности (пригодности). Порядок работы:

- 1) составляется список группы по алфавиту;
- 2) выбирают субъекта с максимальной эффективностью и присваивают ему ранг 1, его фамилию вычеркивают и заносят в новый список;
- 3) выбирают субъекта с минимальной эффективностью (ранг = n , где n — число лиц в группе), его фамилия вычеркивается;
- 4) из оставшихся выбирают субъекта с максимальной эффективностью, присваивают ему ранг 2 и т. д.

Процедура продолжается, пока не будут проранжированы все, и, таким образом, все члены рабочей группы оказываются оценены по эффективности.

Используется также способ ранжирования работников по эффективности *методом парных сравнений*. При этом каждый субъект сравнивается с каждым другим, входящим в группу, и указывается, кто из них имеет большую профессиональную эффективность (пригодность). Далее подсчитывается число пар, в которых было отмечено преобладание данного субъекта и по этому показателю ему присваивается ранг.

$$N \text{ (число пар сравнения)} = \frac{n(n-1)}{2},$$

где n — численность группы.

Типичные ошибки экспертов:

эффект ореола: человеку, получившему высокую оценку по какому-либо параметру, присваивают и далее (уже незаслуженно) высокие оценки по другим параметрам;

эффект снисходительности: эксперт склонен всегда давать завышенные оценки;

ошибка центральной тенденции: эксперт предпочитает использовать средние оценки, избегая крайних показателей;

эффект контраста: эксперты оценивают не показатели компетентности человека (по отношению к некоторому установленному требуемому уровню), а показатели оцениваемого человека по отношению к окружающим его людям (Купер Д., Робертсон А., 2003).

Для повышения точности работы экспертов их следует специально подбирать (учитывая их компетентность), обучать, по возможности четко и однозначно определять особенности субъекта, подлежащие оценке, учитывать мнение не одного, а нескольких экспертов, оценивать всю группу работников поочередно по каждому свойству, а не по всем свойствам сразу (Кулагин Б. В., 1984).

Технология центров оценки персонала

В течение последних 20 лет за рубежом (а в 90-е гг. и в нашей стране) получила распространение технология ассессмент-центров, или центров оценки персонала. Суть данной технологии состоит в подборе для кандидатов тестовых заданий, моделирующих реальные профессиональные задачи и ситуации, и оценке группой экспертов-наблюдателей за ходом и результатами выполнения этих заданий. Подбор тестовых заданий строится на основе предварительного психологического изучения профессии. Так, например, для оценки компетентности кандидатов на должности менеджеров-руководителей им предлагают следующие задания: составление делового письма; прием посетителя; выступление перед аудиторией с речью; организация делового совещания и т.д. По сути, речь идет об использовании идей естественного эксперимента, объективном наблюдении за процессом и результатом профессионального поведения. Здесь нашли отражения идеи метода критических инцидентов, а также методы экспертной оценки, точности экспертных оценок, построение оценочных шкал (Базаров Т. Ю., 1995; Джуэлл Л., 2001; Маничев С. А., 2001; Купер Д., Робертсон А., 2003; Пугачев В. П., 2000; Сергиенко С. К., 2003 и др.).

Вопросы и задания

1. Назовите субъектные компоненты профпригодности.
2. Каковы задачи аттестации персонала организации?
3. Каковы цели профотбора персонала?
4. Каковы этапы разработки системы психологического прогнозирования профпригодности?
5. Перечислите критерии применимости методов психологического профотбора.

6. Каковы приемлемые границы надежности и валидности методов прогнозирования профпригодности?

7. Оценивал ли Г. Мюнстерберг в опытах с вагоновожатыми и телефонистками показатели валидности и надежности?

8. Какие сведения относятся к персональным данным работника?

9. В чем состоят этические требования в практике психологического прогнозирования профпригодности?

10. Как оценить эффективность профессиональной деятельности работников?

11. Каковы типичные ошибки экспертов в оценке эффективности труда? Как их минимизировать?

12. В табл. 23 приведены результаты прогнозирования профессиональной успешности курсантов в качестве будущих строительных рабочих (арматурщиков, каменщиков, плотников) с помощью психологических тестов (Воронов Н., 1930).

Этапы работы психотехников: психологическое изучение профессий, выявление профессионально важных качеств, общих для трех указанных профессий; разработка тестовых заданий по моделированию ПВК; обследование курсантов по тестам до начала обучения (сентябрь); обследование тех же курсантов по тем же тестам в конце обучения (декабрь); разбиение курсантов на группы профессиональной успешности по результатам сдачи ими выпускного квалификационного экзамена (декабрь).

Вопрос: Как можно оценить данные табл. 23 с точки зрения применимости использованной батареи тестов в прогнозировании профпригодности строительных рабочих, если учитывать требования современной профессиональной психодиагностики?

Таблица 23. Данные о психологическом тестировании курсантов (Воронов Н., 1930)

Группы профессиональной успешности курсантов, образованные по итогам сдачи квалификационного экзамена (декабрь)	Численность группы (чел.)	% успешности выполнения тестов до начала профобучения (сентябрь)	% совпадения результатов тестирования курсантов (сентябрь и декабрь)
Высшая	61	От 71 до 99	95
Хорошая	48	От 61 до 70	94
Средняя	54	От 51 до 60	94
Посредственная	16	От 41 до 50	92
Слабая	6	40 и меньше	92
Выбывшие курсанты до окончания обучения по неуспешности	28	От 6 до 42	—
Выбывшие курсанты по другим причинам	10	От 48 до 62	—

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

8.1. Профорентация и профконсультация в истории зарубежной психологии

Решение задач профотбора и аттестации персонала осуществляется с учетом интересов производственной организации, в которой возникают ситуации, требующие использования знаний в области дифференциальной психологии личности и труда в психологической экспертизе. Однако с начала XX в. индустриальная психология, психология труда и прикладная психология личности пытались содействовать людям в выборе профессии, профессионального учебного заведения, в построении профессиональной карьеры.

В 1908 г. американский педагог и общественный деятель Фрэнк Парсонс (Parsons F., 1909) организовал в г. Бостоне (США) при бирже труда консультативное бюро в помощь выбирающим вакансии, профессии. За три с половиной месяца он организовал консультации 80 клиентам (юношам и девушкам) и сформулировал программу работы такого рода консультативной службы (Укке Ю. В., 1971). К началу XX в. психологи научились оценивать многие виды психических функций, получила развитие дифференциальная психология. После окончания Первой мировой войны в США и Западной Европе в рамках индустриальной психотехники сложилось направление прикладной психологии, решающее задачи профорientации и профконсультации. В США с начала 20-х гг. XX в. действовала Национальная ассоциация профессионального консультирования (National Vocation Guidance Association), издававшая журнал «Vocation Guidance Magazine», ежегодно психологическому тестированию в целях прогнозирования профессиональной пригодности подвергалось до 60 тысяч претендентов. Во Франции в университете Сорбонны с 1928 г. действовал Национальный институт профессиональной ориентации (директор — А. Пьерон), аналогичные научно-психологические учреждения были образованы в Испании, Италии, Швейцарии, Германии и других странах.

Практика психологической помощи людям, выбирающим профессию или по каким-то причинам меняющим ее, остается актуальной и в настоящее время и составляет одно из направлений индивидуального психологического консультирования. Так, в США

действует два подразделения психологов-консультантов, занимающихся карьерным консультированием: Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA) и Национальная ассоциация консультантов по вопросам занятости (NECA). Психологов, специализирующихся в области карьерного консультирования, курирует Национальный совет по аккредитации консультантов по вопросам карьеры (Глэддинг С., 2002). Такие специалисты должны быть не только ориентированы в области общего консультирования, в групповых и индивидуальных методах психодиагностики, но и осведомлены о состоянии рынка труда, теории и практике менеджмента, технологиях практической работы, они должны владеть компьютерными технологиями поиска информации, работой с базами данных. Некоторые психологи считают карьерное консультирование для большей части населения важнее, чем психотерапия. При этом консультирование в данной области рассматривается как требующее особой специализации, ибо здесь психологу необходима компетентность в области не только внутреннего мира клиента, но и внешнего мира, в сфере профессий.

В настоящее время отдается предпочтение термину «карьера». Дональд Сьюпер (Super D., 1976) называет *карьерой* «цепь событий, которые составляют жизнь», последовательность профессиональных занятий и ролей, выбираемых в соответствии с моделью саморазвития личности (цит по: Глэддинг С., 2002, с. 437).

Карьерное консультирование не ограничивается проблемой выбора профессии или смены профессии, но включает также вопросы помощи в повышении профессиональной эффективности, в преодолении стресса, связанного с профессией, и другие вопросы.

8.2. Профориентация и профконсультирование в России

Работа в области психологии профориентации и помощи в профессиональном самоопределении была приоритетным направлением отечественных психотехников и педологов 20—30-х гг. XX в. По инициативе и при поддержке В.М.Бехтерева была организована сеть профконсультационных бюро при биржах труда. К 1930 г. в нашей стране насчитывалась 141 такая служба (Кларк А. Ф. и др., 1930). Школьные педологи проводили систематическую работу в области профориентационного просвещения школьников, исследовали их способности, склонности, интересы, совместно с медиками составляли профконсультационные заключения, в которых указывались рекомендации по выбору профессионального учебного заведения, профессии, противопоказания. Педологи работали в тесном контакте со школьными учителями, работниками профессиональных учебных заведений, представителями бир-

жи труда (Болтунов А. П., 1932). Для оценки способностей применялись психологические тесты. Психологическое тестирование интеллекта, понимаемого как способность к обучению, широко использовалось при наборе слушателей рабочих факультетов вузов, при комплектовании профессиональных училищ. Психотехники и педологи использовали методы оценки индивидуально-психологических различий и концепции дифференциальной психологии А. Ф. Лазурского, В. Штерна (Руководство по..., 1929). Широко применялись тесты, разработанные Н. Д. Левитовым, М. Ю. Сыркиным, А. М. Мандрыкой, С. Я. Рубинштейн и др. Психотехники исследовали профессиональные интересы молодежи (Малис Г. Ю., 1928).

В годы первых пятилеток с развертыванием социалистического строительства биржи труда были преобразованы в управления по трудовым ресурсам, безработица уступила место острой нехватке квалифицированных рабочих кадров. В условиях дефицита рабочих рук исчезли резервы кандидатов, из которых можно было бы отбирать пригодных к данной профессии, поэтому психологи перестали разрабатывать проблемы профессионального отбора. В постановлении ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» (1936) педология была объявлена лженаукой, запрещалась практика использования каких-либо тестов в оценке способностей. Таким образом, социальная практика, связанная с оценкой профессиональных способностей и склонностей, прогнозированием профессиональной успешности в интересах организаций или клиентов, прекратилась. Во второй половине 30-х гг. задачи выбора профессии с учетом интересов и склонностей личности выбирающего (оптанта) стали трактовать как «буржуазные пережитки», ибо личные интересы следовало без остатка подчинить интересам государства.

Проблематика психологии профориентации начала восстанавливаться в 40—50-е гг. (Архангельский С. Н., 1958; Благонадежина Л. В., 1955; Лукин Н. С., 1955; Эсаулов А. Ф., 1955 и др.). Исследуются профессиональные способности и возможности их развития: музыкальные способности и практический интеллект (Теплов Б. М., 1945, 1947) математические способности (Степанов А. В., 1952); психология изобразительного творчества (Киренко В. И., 1946 и др.). Развертываются исследования в области дифференциальной психофизиологии и психологии (Б. Г. Ананьев, Б. М. Теплов, В. С. Мерлин и др.).

В 60-е гг. формируется направление, связанное с психологией профориентации и профконсультации. Научным центром в области профессиональной ориентации молодежи, помощи в ее профессиональном самоопределении стал отдел психологии труда ВНИИ профтехобразования в Ленинграде, которым руководил Е. А. Климов. Сотрудниками ВНИИ профтехобразования была про-

ведена работа как в области психологического профессиоуправления (см. гл. 2), так и в направлении разработки технологий профориентации и индивидуального консультирования оптантов.

В России 90-х гг., в условиях перестройки идеологических и экономических основ общественной жизни, в ситуации конверсии военных предприятий и тяжелого экономического кризиса, породившего безработицу, психологическая помощь населению в области профориентации стала снова особенно актуальной.

Министерство труда и социального развития РФ приняло постановление «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» (от 27 сентября 1996 г. № 1), которое было утверждено Министерством юстиции РФ 31 октября 1996 г. № 1186 (Постановление..., 1996).

Профессиональная ориентация определяется в данном документе как «компонент общечеловеческой культуры, в котором проявляется забота общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, о поддержке развития природных дарований, а также о проведении комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда».

Важнейшими направлениями профориентации являются:

профессиональная информация — ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, с содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, с требованиями профессий к работнику, с возможностями профессионального роста и развития;

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

профессиональный подбор — предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, физиологическим особенностям на основе результатов психологической и медицинской диагностики;

профессиональный отбор — определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (должности) в соответствии с нормативными требованиями;

профессиональная, производственная и социальная адаптация — система мер, способствующих профессиональному становлению

работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей в активном творческом труде, достижению высшего уровня профессионализма.

Профориентация должна помочь в обеспечении социальных гарантий свободного выбора профессий в условиях рыночных отношений, содействовать балансу интересов человека и рынка труда, способствовать росту профессионализма личности, развитию индивидуального потенциала, формированию здорового образа жизни, удовлетворенности трудом.

Методы осуществления профориентации — информирование (индивидуальное или групповое) в форме лекций, бесед или опосредованно через СМИ; психологическое и медицинское консультирование; использование методов психологической и медицинской диагностики; педагогические методы.

Психологическая поддержка — система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания. Психологическая поддержка направлена на повышение конкурентоспособности личности на рынке труда, на помощь в процессе реализации профессиональной карьеры, на предупреждение негативных вариантов и тенденций развития личности, отклоняющегося поведения.

Пути осуществления психологической поддержки — оптимизация психологического состояния человека, помощь в решении актуальных психологических проблем, препятствующих профессиональной самореализации личности.

Основные направления психологической поддержки:

психологическая профилактика — содействие полноценному развитию личности, малых групп и коллективов, профилактика социально-психологических конфликтов;

психологическое консультирование — оказание помощи личности в самопознании, самооценке и адаптации в реальных жизненных ситуациях, в преодолении кризисов личностного развития, в достижении эмоциональной устойчивости (включая консультирование руководителей по вопросам работы с персоналом и семейные консультации);

психологическая коррекция — активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в психическом и личностном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений.

Психологическая поддержка осуществляется с помощью методов психологического просвещения, психологического и психотерапевтического консультирования, психологической диагностики, психологического тренинга и психологической коррекции.

Для координации обозначенных мероприятий образована государственная система районных, городских центров профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, которая курируется Всероссийским научно-практическим центром профессиональной ориентации и психологической поддержки населения при Министерстве труда и социального развития РФ. Центры занятости населения, региональные центры профессиональной ориентации обязаны осуществлять бесплатно профориентационные мероприятия и оказывать психологическую помощь, в первую очередь незащищенным группам населения (безработным гражданам, воспитанникам детских домов и интернатов, инвалидам, беженцам и вынужденным переселенцам).

Положение о профессиональной ориентации... предусматривает проведение работы психологами по профориентации и психологической помощи с нуждающимися лицам в рамках общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, в системе здравоохранения. Наряду с бесплатными формами работы предусмотрены дополнительные платные услуги, исследования в области профотбора, консультирования для учреждений, организаций на договорной основе.

Таким образом, через 60 лет (после ликвидации педологической и психотехнической практики) в нашей стране, наконец, официально признана необходимость в организации психологических служб в интересах не только государства, но и частных лиц.

8.3. Теоретические концепции профессионального развития личности в целях профконсультирования

Психологическое консультирование по выбору профессии строится на основе некоторой теоретической модели профессионального развития личности. В табл. 24 представлены основные концептуальные подходы в данной области.

Традиционный подход

Данный подход профконсультированию сформировался в начале XX в. в работах Фрэнка Парсонса (1908, 1909). Схема работы профконсультанта, по Парсонсу, содержит три компонента:

исследование клиента, особенностей его личности, способностей, склонностей, здоровья, уровня образования и пр.;
изучение профессий, их требований к работнику;
сопоставление этих двух компонентов.

Консультант при таком подходе опирался на данные дифференциальной психологии личности и типологии профессий, по-

Таблица 24. Теории профессионализации личности в целях карьерного консультирования

Название концептуального подхода	Авторы
Традиционный подход Дифференциально-типологические теории	Parsons F., 1908, 1909; Holland J., 1966, 1976; Климов Е.А., 1976, 1984
Структурные концепции типы карьер, образцы поведения; картины профессиональной продуктивности	Miller С. Н, 1964; Lehman Н. С., 1953
Мотивационные (психодинамические) теории	Reynolds L. G., 1949; Roe A., 1956, 1964 и др.
Теории развития Возрастные стадии профессиональной жизни Стадии цикла профессионализации Социально-когнитивные теории (принятия решений) Теории единства профессионального и личностного развития	Ginzberg E. et al., 1951; Super D., 1957; Климов Е. А., 1988, 1998; Tiedeman D. V., O'Hara R. R., 1963; Super D., 1976, 1990; Абульханова-Славская К. А., 1991; Дружинин В. Н., 2000; Головаха Е. И., 1988; Климов Е.А., 1996; Пряжников Н.С., 1996; Поваренков Ю.П., 1999; Зеер Э.Ф., 2003 и др.

этому традиционный подход называют *дифференциально-типологическим*. Опорой данного подхода служила функциональная психология начала XX в., обусловившая как положительные его стороны, так и недостатки. К недостаткам можно отнести следующее: профессии рассматривались как устойчивые образования, как суммы компонентов, каждый из которых для своего выполнения требует от работника определенных психических способностей-функций; личность работника понималась как обладающая набором биологически детерминированных способностей, мало поддающихся развитию. Таким образом, каждый человек изначально оказывался уже предопределенным к отдельным видам профессионального труда. Успех профессионального выбора зависел от возможной «встречи» личностной структуры и структуры профессиональных требований, а задача профконсультации заключалась в составлении прогноза того, какая профессия несет для клиента большую удовлетворенность и успешность.

Концепция Дж. Голланда. Традиционный подход в профконсультировании существует и в настоящее время, но в его реализации используется современное понимание природы личности, индивидуальности, отражается роль эмоционально-личностной регу-

ляции профессиональной деятельности, мотивов, а также социальной среды, в которой протекает трудовая деятельность. Во второй половине XX в. в рамках данной теоретической ориентации американский психолог Джон Голланд разработал типологию личностей, соотнесенную с типологией карьер, соответствующих им форм профессиональной деятельности и профессионального окружения — среды (Holland J. L., 1966, 1976; Воробьев А. Н. и др., 1994). Главная идея Голланда заключается в том, что удовлетворенность человека своей профессиональной жизнью не исчерпывается узкопонимаемым перечнем выполняемых им в труде профессиональных задач и действий, а включает и профессиональное общение с людьми близкого, понятного душевного склада, которые образуют своеобразную духовную среду. В отличие от психологов начала XX в., соотносивших требования профессии и необходимые для успеха формальные психические функции, способности, Дж. Голланд рассматривает соотношение «карьера — личность»; его интересуют не только способности, но и ценности, аффективные регуляторы деятельности, эмоциональные предпочтения к выполнению разных ее видов. На рис. 12 представлен гексагон Голланда, отображающий соотношение шести типов личности: реалистический-прагматичный (моторный) (Р); исследовательский (интеллектуальный) (И); артистический-художественный (А); социальный (С); предпринимательский-инициативный (с выраженным стремлением к власти) (П); конвенциональный (адаптационный) (К). В приложении 11 приведены типичные черты личности человека каждого типа, варианты соответствующих карьер и примеры предпочитаемых видов занятий. Заслуженную популярность получила методика Голланда по самоанализу способностей, профессиональных предпочтений к видам деятельности и карьерам. Методика позволяет узнать суммарную оценку выраженности у клиента черт каждого из типов личности, по трем типологическим ориентациям, набравшим максимальные баллы, составляется «код личности» обследуемого. Например, код «АИС» означает, что у испытуемого преобладают черты личности «артистической», «исследователя» и представителя «социального» типа. В беседе с клиентом мож-

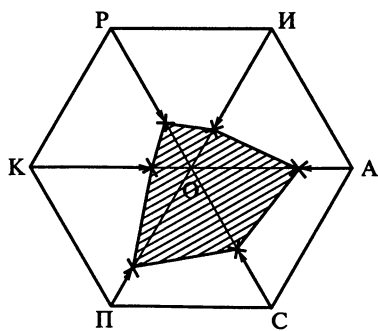


Рис. 12. Гексагон Дж. Голланда

Примечание. крестиками (x) обозначены суммарные оценки испытуемого по результатам теста, отражающие его предпочтения к профессиональным занятиям, видам карьер и окружению каждого типа. Максимальная оценка по каждому типу личностных предпочтений равна 33 баллам

В приложении 11 приведены типичные черты личности человека каждого типа, варианты соответствующих карьер и примеры предпочитаемых видов занятий. Заслуженную популярность получила методика Голланда по самоанализу способностей, профессиональных предпочтений к видам деятельности и карьерам. Методика позволяет узнать суммарную оценку выраженности у клиента черт каждого из типов личности, по трем типологическим ориентациям, набравшим максимальные баллы, составляется «код личности» обследуемого. Например, код «АИС» означает, что у испытуемого преобладают черты личности «артистической», «исследователя» и представителя «социального» типа. В беседе с клиентом мож-

но выяснить особенности профессиональной среды, выполняемые им виды трудовой деятельности, что позволит установить степень соответствия (конгруэнтности) личности клиента и его профессионального окружения. В случае выявленных явных несоответствий могут быть намечены адекватные пути карьерного развития, в том числе возможна и смена профессии.

Модель личности и ее развития в профессиональной жизни, по Дж. Голланду, предполагает существование некоего относительно устойчивого во времени эмоционально-ценностного ядра, связанного с развитием определенных способностей и склонностей личности. В этом отношении теория Голланда близка концепции Е. А. Климова, который (согласно отечественной психологической теории деятельности) разделил профессии на пять типов по предметному содержанию (см. гл. 2) и предположил, что при освоении разных видов деятельности у людей формируются определенные интересы и эмоциональные склонности, соответствующие природным данным, облегчающим вхождение в профессию. Эти предпочитаемые виды деятельности при их выполнении обычно сопровождаются положительными аффективными переживаниями. На этой основе построен широко известный в российской практике профконсультации «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) (Климов Е. А., 1984). Модель развития личности профессионала в работах Е. А. Климова опирается на концепцию интегральной индивидуальности В. С. Мерлина, и профессиональное развитие может быть сопоставлено с разными уровнями индивидуальности.

Таким образом, дифференциально-типологический подход сохраняет свою актуальность в исследованиях по профориентации и профконсультации и в наше время. Но следует иметь в виду эволюцию в понимании природы личности и деятельности, использование идей развития психики и личности в деятельности; изменение критериев типологии личности и индивидуальности в концепциях современных психологов по сравнению с работами начала XX в.

Структурные концепции

Представители данного подхода выделяют типы карьер, образцы (паттерны) профессионального поведения в разной мере успешные в труде, варианты жизни, включая и трудовую деятельность, «картины» максимальной продуктивности и ее «спадов» в разные возрастные периоды жизни. Так, к примеру, Миллер выделил шесть типов карьер по критерию их устойчивости (Miller C. H., 1964). Американский психолог Гарвел Леман (Lehman H., 1953) обнаружил примечательный факт: оказалось, что для ученых, сде-

лавших выдающийся вклад в науку, характерно отсутствие «спада» творческой продуктивности в среднем и пожилом возрасте по сравнению с рядовыми исследователями. Так, если у первой группы спад обнаруживается в 21 %, то у второй группы — в 72 % случаев. Отмечено, что есть направления науки, в которых старт и финиш существенно запаздывают (это типично для гуманитариев и геологов). Леман обнаружил, что начало профессиональной жизни не может быть достаточным критерием успешности карьеры, так как в разных областях труда люди достигают вершин мастерства в разном возрасте, например: поэты — в 24—28 лет, сатирики — в 30—34 года, авторы трагедий — в 34—38 лет, новелисты — в 40—44 года (Lehman Н. С., 1953; цит. по: Бодалев А. А., Рудкевич Л. А., 1997).

Мотивационные (психодинамические) теории

Достаточно много исследований посвящено проблеме удовлетворенности трудом и смены профессии. Почему люди меняют профессию, чем они при этом руководствуются? В исследовании американских психологов Л. Рейнольда и Дж. Шистера (1947) при опросе 800 работников сферы физического труда было выявлено, что удовлетворенность трудом определяется не только объективными признаками профессии (условиями труда, заработной платой), но и потребностями, запросами субъекта труда. Помимо заработной платы и правовых гарантий в труде (значимость этих факторов повышается с ростом безработицы) люди ищут в профессиях общение, способ обрести взаимопонимание и признание своих личностных качеств, ощущение себя членом общества. Другой группой весомых ценностей оказался интерес к содержанию труда.

Анна Роу (1964) предложила классификацию профессий, построенную на основе концепции мотивации А. Маслоу. Классификация предназначалась для карьерного консультирования клиентов с определенными психодинамическими особенностями личности. Маслоу считал, как известно, что высшие потребности (познавательные, эстетические, потребности в любви и уважении, самовыражении) формируются в онтогенезе позже, неустойчивы и становятся актуальными, когда удовлетворены базовые потребности (голода, безопасности и пр.). В классификации А. Роу выделяются группы профессий, в которых могут быть реализованы разные по содержанию интересы: I — сфера обслуживания; II — деловые контакты; III — организаторские контакты; IV — технологии; V — работа на воздухе; VI — наука; VII — общая культура; VIII — искусство и предпринимательство.

Еще одним основанием классификации профессий является ответственность работника (число принимаемых решений и их разно-

образе). В соответствии с традициями психоанализа А. Роу выделила три типа детско-родительских отношений, гипотетически порождающих определенные профессиональные интересы зрелой личности:

1) родители, проявляющие гиперопеку ребенка и поддерживающие его зависимость, способствуют развитию у ребенка потребности в поддержке, внимании, обратной связи, и это ведет к выбору карьеры, в которой ярко проявляется общественное признание;

2) родители, не уделяющие детям необходимого внимания, порождают у детей потребность к достижениям, поэтому их дети концентрируются на карьере и добиваются успеха в области науки, техники;

3) дети, которых родители любили и принимали, поощряя их независимость, вырастают уравновешенными зрелыми личностями, которые могут помочь другим справиться с жизненными трудностями, из них получаются хорошие консультанты (Рое А., 1956). При всей привлекательности подхода А. Роу эмпирическая проверка не подтвердила намеченных ею гипотез, но данная концепция оказалась полезной в исследовании роли семьи, семейных традиций в планировании карьеры. Карьерные консультанты предлагают своим клиентам строить семейную генограмму (графическую схему, на которой отражаются профессиональные занятия членов семьи) (рис. 13). Этот прием помогает клиенту и психологу реконструировать культурные, расовые стереотипы о профессиональных ролях, статусе, видах карьеры, используемые членами семьи клиента, понять истоки барьеров, проблем в этой области у клиента и наметить пути их преодоления (Глэдинг С., 2002, с. 444).



Рис. 13. Генограмма семьи и профессиональных занятий ее членов

Теории развития

В рамках данного подхода можно объединить концепции, авторы которых не только описывают феномены профессиональной жизни, но и пытаются понять их происхождение и обрисовать возможности прогноза, развития.

Возрастные стадии профессиональной жизни. Теории развития карьеры рассматривают возможности карьерного консультирования клиентов на основе представлений о вариантах профессионального развития личности, его закономерностях. Особой популярностью пользуется концепция возрастных стадий карьеры американского психолога Дональда Сьюпера (Super D., 1957). Сьюпер выделил пять стадий профессионального развития, повторив и детализировав идеи австрийского психолога 30-х гг. Шарлотты Бюлер, а также используя работы своих предшественников (Ginzberg E. и др., 1951). Первая стадия — *роста* (от рождения до 14 лет) — в этот период развиваются фантазия, интересы, способности, формируется представление о себе, «Я-концепция», знания о мире профессий. На второй стадии — *исследования* (15—24 года) — человек пробует себя в разных видах занятий и оценивает свои способности в процессе обучения. Главная задача этой стадии — исследовать мир профессий и уточнить план карьеры. На третьей стадии — *завоевания положения* (25—44 года) — определяющей задачей личности является упрочение позиций в выбранной сфере профессиональной деятельности. Профессиональное развитие, по Сьюперу, может продолжаться и далее по восходящей линии до момента, когда человек достигает «потолка» своих возможностей, либо до ситуации потери интереса к профессии. На четвертой стадии — *поддержания стабильности* (45—64 года) — личность старается сохранить достигнутое. Пятая стадия — *спада* (от 65 лет и выше) является периодом постепенного отхода от активной профессиональной деятельности, выхода на пенсию и смены видов занятий.

Стадии цикла профессионализации. Современные условия общественной жизни все чаще ставят человека в условия смены профессии. Поэтому нормативные стадии профессионализации, соотношенные с возрастными периодами жизни, могут не совпадать с качественно своеобразной ролью (оптанта, адепта, адаптанта, интернала и пр.) в рамках цикла профессионализации, намеченного Е. А. Климовым (см. гл. 4).

Социально-когнитивные теории (принятие решений). Данные теории отличаются тем, что в них процесс профессионального самоопределения, профессионального развития рассматривается в контексте индивидуальных особенностей прогнозирования и принятия решений личностью. Альтернативы карьер сравниваются субъектом выбора по ценности связанных с ними возможных

событий. В каждой профессиональной проблемной ситуации Д. Тидеман и О'Хара выделяют два периода: в первом периоде человек сталкивается с альтернативами профессионального продвижения, оценивает их, учитывает и корректирует свой Я-образ, намечает перспективы, уточняет свою позицию; во втором периоде выбранная позиция соотносится с социальной ситуацией. Далее выбирается некий компромиссный вариант, охватывающий все существенные моменты, субъект принимает решение и реализует его. В рамках данного подхода карьерное консультирование ставит задачи диагностики способностей клиента решать проблемные ситуации, связанные с профессиональным выбором, а также задачи формирования необходимых для этого умений. В отечественной психологии типы принятия решений в области профессионального самоопределения на разных его этапах рассматривались в контексте индивидуальных стилей саморегуляции (Конопкин О. А., Моросанова В. И., 1989) (гл. 6).

Теории единства профессионального и жизненного личностного самоопределения

Концепция профессионального развития Д. Сьюпера. Д. Сьюпер известен своим многолетним изучением профессиональных карьер. Под его руководством был осуществлен исследовательский проект мониторинга профессионального развития 200 старшеклассников (подобранных по сходным показателям уровня интеллекта и социальным семейным условиям жизни). Старшеклассники были всесторонне психологически обследованы и затем в течение 20 лет (с 1951 по 1971 г.) прослеживалась их судьба, устанавливались связи между успехами в их профессиональном развитии и данными первоначального психологического обследования (Михайлов И. В., 1975). Ученый связал профессиональное развитие человека с личностной зрелостью, формированием и реализацией его «Я-концепции». То, кем становится человек, зависит не только от внешних обстоятельств, но и от самого человека. Оказалось, что профессиональная зрелость школьников проявляется по показателям их информированности о путях подготовки к выбранной профессии, по степени соответствия склонностей и способностей, по осведомленности о длительности рабочего дня. Прогностически ценными стали сведения о выраженности интереса к профессии, наличии профессионального опыта и степени экономической самостоятельности подростка. Д. Сьюпер показал, что профессиональная зрелость личности старшеклассника влияет на удовлетворенность его будущей карьерой, уровень будущих профессиональных достижений, профессиональную самооценку. Он предложил рассматривать профессионализацию личности не

как одномоментный акт установления соответствия требований профессии и индивидуальных свойств человека, а как длительный процесс развития, существенно зависящий от субъектных факторов, а не только от внешних обстоятельств. Модель последовательных стадий профессионального развития личности Д. Сьюпера отражает в большей мере вариант продвижения в рамках выбранной профессиональной области. Важное значение имеет его тезис о том, что профессиональным развитием можно управлять через влияние на «Я-концепцию», сознание и самосознание личности. Удовлетворенность профессией зависит от того, в какой мере человек может реализовать свои способности, интересы, личностные свойства в профессии. К концу жизни ученый разработал модели карьеры, в которых человек оказывается последовательно в разных (или сразу в нескольких) ролях — ребенка, учащегося, неопределившегося гражданина, профессионального работника, домохозяйина (старшего члена семьи), человека, поддерживающего ранее достигнутый уровень.

Исследование взаимосвязи профессионального и личностного жизненного самоопределения в отечественной психологии. В последние годы все большее число психологов связывают процессы профессионального самоопределения с выбором образа жизни, личностным самоопределением. Действительно, выбирая профессию, человек планирует способ существования, соответствие своего будущего статуса, образа жизни предпочитаемым смысложизненным ценностям, соотносит свое прошлое, настоящее и будущее в рамках единой каузально опосредованной развивающейся духовной целостности своего Я (Головаха Е. И., 1988; Абульханова-Славская К. А., 1991; Психологическое..., 1998; Гинзбург М. Р., 1994; Пряжников Н. С., 1996 и др.). В русле данного подхода выполнены исследования Е. А. Климова, а также работы его учеников, посвященные формированию профессионального сознания и самосознания у представителей разнотипных профессий (Климов Е. А., 1995; Овсянникова В. В., 1982; Миронова Т. Л., 1999). Составляющие профессионального сознания и самосознания как основа профессиональной идентификации личности, ядро ее профессиональной «Я-концепции» выполняют функцию регулятора профессионального поведения, отражают эмоциональные и когнитивные компоненты профессионального опыта субъекта труда, степень вовлеченности его в профессию, отношение к профессии, от которых, в свою очередь, зависит дальнейший процесс профессионализации.

Профессиональный труд приобретает определенный смысл для личности в зависимости от выбранной общей жизненной стратегии (Дружинин В. Н., 2000). Дружинин выделил семь основных вариантов жизни — жизненных стилей: «жизнь как предисловие»; «жизнь как творчество»; «жизнь как достижение»; «жизнь по пра-

вилам»; «жизнь как сон»; «жизнь — трата времени»; «жизнь — против жизни». Обозначенные В. Н. Дружининым типы жизненных стилей-стратегий не являются исчерпывающими, человек в течение своей жизни может совершенствоваться или деградировать, меняя выбранную ранее стратегию, возможно, что существуют некие смешанные варианты стилей жизни. Обозначенные варианты жизни представляют собой системообразующие формы, которые могут быть наполнены разными конкретными видами профессионального продвижения, вариантами карьеры, которые при всем своем многообразии могут иметь сходство, заданное идеальными субъективными моделями потребного будущего. Выявить своеобразие контуров субъективной смысложизненной стратегии клиента можно с помощью психобиографических методов, методов каузометрии (Кроник А., Ахмеров Р., 2003).

Однако только диагностики, простой констатации сложившейся системы личностных ценностей клиента недостаточно. Психологу-консультанту необходимо выработать и свой «личный кодекс» этических заповедей, который может стать моральной основой в осуществлении коррекционных, воспитательных воздействий. В качестве такой опоры можно использовать «заповеди» Е. А. Климова:

1. Прилагая свои душевные и физические силы, мы не тратим, а развиваем и совершенствуем их. (Живые организмы возникли и сложились не для покоя, а для активности и развития.)

2. Жизнь без любимого дела — бессмыслица.

«Смысл существования», «смысл жизни» — это такое состояние человека, когда у него есть образ желаемого будущего... Это значит, что в сознании есть жизненная перспектива... Сознание и ум человека развились как средство ориентировки в будущем — «чтобы светить ему под ноги» и по возможности дальше. Представления о прошлом должны стоять на службе будущего. Но образ желаемого будущего должен быть неразрывно связан с представлением о любимых трудовых занятиях.

3. Стремление человека должно быть направлено не на достижение удовольствия, а на предмет и продукт полезной деятельности. Удовольствие ускользает, если становится целью активности. Его надо рассматривать как само собой возникающее сопровождение активной и полезной деятельности.

4. Счастье надо видеть не в конкретных предметах и не в состоянии успокоенности души, а в процессе успешной деятельности, в борьбе за нечто хорошее и лучшее.

5. Счастье не в покое и в благодушии, а в напряженной и успешной борьбе совместно с другими за достижение все новых целей.

6. Неправда, что человек лучше всего старается для себя. Человек начинается с того, что он становится способным стараться для другого человека, ради народа, общества.

7. Построение, поиск, уточнение смысла моего дальнейшего существования в каждый данный момент — это решение творческих задач. Это интересно.

8. Всегда должны быть запасные проекты профессиональных жизненных путей, запасные варианты выбора. Жизненные профессиональные планы не должны быть «неприкосновенными», их надо совершенствовать.

9. Это предрассудок, часто пересказываемый как нечто должное: дескать, важно выбрать профессию «одну на всю жизнь». Дружбу, любовь к людям, следование гуманистическим принципам — да, важно нести через всю жизнь; но эту моральную норму никак нельзя распространять на то, что называют занятиями, профессиями. Одни профессии устаревают, другие появляются; они объединяются, разделяются. И было бы неоправданной оплошностью давать «клятву верности» какому-то непременно одному делу... Из сказанного не следует, что непременно надо бродить всю жизнь по миру занятий. Есть и более или менее «вечные» профессии: всегда надо будет кормить людей, лечить, обувать-одевать, строить жилье, учить и воспитывать детей, упорядочивать социальные процессы, руководить обществом. Но и здесь содержание труда постоянно обновляется — одно дело готовить пищу на костре, поддерживаемом в пещере, другое — в агрегате с токами сверхвысокой частоты.

10. Занимаясь каким-либо делом «здесь и сейчас» важно уметь мобилизовать себя на полную отдачу сил. Отдача здесь обязательно оборачивается обретением: наши способности — как умственные, так и физические, как общие, так и специальные — развиваются только в напряженной деятельности» (Климов Е. А., 1996, с. 130—133).

8.4. Особенности профессионального консультирования разных групп населения

Психологу, специализирующемуся в области профориентации и карьерного консультирования, важно не только иметь общую ориентировку в мире профессии, психологии личности, принципах и технологиях психологического консультирования, но и учитывать особенности клиентов как представителей особых групп населения.

Психологическая профориентация и профконсультация школьников

Проблема профессионального выбора встает перед школьниками уже в IX классе, ибо возникает альтернатива: продолжать обучение в общеобразовательной школе или пойти учиться в среднее профессиональное учебное заведение (училище, техникум, колледж). В связи с этим профориентационная работа в школе должна начинаться не позже IX класса. Для учащихся IX—XI классов психологи могут организовать циклы занятий по психологическому просвещению о мире профессий. Дети должны получить при этом не случайные частные сведения об отдельных профессиях

ях, а по возможности сведения, систематизированные в рамках классификации (см. гл. 2). Цикл занятий может проводиться в соответствии с программой, разработанной в 80-е гг. Е. А. Климовым и С. Н. Чистяковой (Основы..., 1987). Занятия могут проводиться в форме лекций, встреч с профессионалами, просмотра профориентационных видеофильмов, профориентационных игр (Пряжников Н. С., 1996).

Школьные психологи могут также индивидуально консультировать школьников и их родителей. Такого рода индивидуальное консультирование (карьерное консультирование) могут проводить и психологи, работающие вне школы, в районных и городских профориентационных службах, консультативных центрах.

Консультанту не рекомендуется навязывать оптанту готовых решений, он должен всячески способствовать созданию условий, для того чтобы клиент (оптант) сам преодолел трудности и наметил адекватный профессиональный план. Е. А. Климовым (1976) выделены типичные факторы, которые полезно учитывать оптанту и профконсультанту при построении и оценке личного профессионального плана (ЛПП), а именно:

1) *личный профессиональный план* — имеется или отсутствует; указан ли тип профессионального учебного заведения, в котором можно освоить выбранную специальность;

2) *выраженность склонностей* оптанта: были отдельные пробы силы в соответствующих видах занятий; оптант подолгу (более года) занимался данным видом деятельности; рассматривается степень согласованности ЛПП и склонностей;

3) *качество способностей*: у оптанта представлены относительно высокие показатели успешности каких-либо действий, которые можно рассматривать как модель по отношению к профессиональным действиям (показатель специальных способностей); у оптанта преобладают хорошие и отличные оценки по школьным предметам (показатель общих способностей); рассматривается согласованность ЛПП и способностей; рассматриваются возможные медицинские противопоказания к выбору намеченной профессии и состояние здоровья оптанта; оценивается согласованность склонностей и способностей оптанта;

4) *активная позиция родителей* оптанта (они рекомендуют одну или несколько профессий, учебных заведений), дают оценку их статуса; рассматривается согласованность склонностей, способностей оптанта и рекомендация его родителей;

5) реальное влияние *товарищей*, микрогруппы (оптант указывает в ходе беседы на примеры или советы товарищей);

6) *информированность* оптанта о профессиях и профессиональных учебных заведениях (*макроинформированность*: знания о мире профессий, видах профессионального образования, запросе общества на специалистов разного профиля; знания о труде, мотивы

вах труда, требованиях профессии к человеку, юридических нормах регулирования трудовых отношений; знания о типичных ошибках профессионального самоопределения; *микроинформированность*: знания о выбранной профессии, ее предмете, средствах, условиях труда, об образе жизни профессионалов, об учебных заведениях, где можно получить профессию, о требуемых профессиональных качествах, о своих мотивах выбора профессии, о собственной социально-бытовой ситуации, о соответствии своего выбора принципам решения задачи профессионального самоопределения);

7) *запросы*, уровень притязаний оптанта в отношении будущего профессионального статуса, путей его достижения, степень адекватности самооценки;

8) *позиция консультанта-психолога* в оценке данного казуса.

Информированность (И) оптанта выполняет функцию ориентировочной основы в решении задачи планирования профессионального будущего, остальные факторы индивидуальной проблемной профконсультационной ситуации служат важными дополнениями ориентировочной части. ЛПП — итог, заключительная, исполнительная часть решения проблемы на этапе выбора оптантом профессионального учебного заведения.

Далее могут быть установлены варианты согласованного или несогласованного сочетания факторов индивидуальной ситуации выбора профессии. Например, могут быть выявлены противоречия между позицией родителей и оптанта в отношении намеченного ЛПП, несоответствие его склонностей и способностей, способностей и уровня притязаний, слабая информированность оптанта о профессиях и профессиональных учебных заведениях и т.д. Е. А. Климовым и его коллегами была намечена эмпирическая типология профконсультационных казусов, прослежена частота встречаемости казусов разного типа, выработаны рациональные варианты, стратегии и технологии разрешения типичных проблемных профконсультационных ситуаций (Климов Е. А., 1976; Гейжан Н. В. и др., 1976; Гейжан Н. Ф., 1995).

Личные профессиональные планы оптантов-школьников могут оцениваться по следующим параметрам: 1) определенность, ясность плана (как образа); 2) полнота; 3) устойчивость (во времени) по отношению к внешним внушающим воздействиям; 4) реалистичность; 5) логическая обоснованность и внутренняя согласованность (или противоречивость); 6) моральная оправданность; 7) согласованность с явно выраженными склонностями и способностями (Климов Е. А., 1976, с. 11).

Опыт совместной работы врачей-профпатологов и психологов в профконсультации школьников отражен в работах Василевского Л. М. (1926), Левина В. М., Рутенбург Э. С. (1965), Перченко Н. Д. (1974), Рутенбург Э. С. (1973). В частности, в исследованиях 70-х гг., проводившихся в составе команды профконсультантов ВНИИ проф-

техобразования, было обнаружено, что 46 % учащихся VIII классов средней школы имели отклонения в состоянии здоровья и нуждались во врачебной профконсультации (Николаева Т. Г., 1976). Есть основания считать, что в настоящее время ситуация со здоровьем школьников не улучшилась, и поэтому весьма ценен опыт, накопленный в этой области профконсультирования нашими предшественниками.

Эффективность профконсультационной практики психологов ВНИИ профтехобразования удалось оценить благодаря прослеживанию жизненных судеб школьников в течение 7 лет. К 1975 г. были собраны материалы по 500 бывшим школьникам, являвшимся клиентами психологов-профконсультантов в 1968 г. Каждая такая консультация требовала не менее 10 часов работы психолога. В итоге оказалось, что две трети школьников последовали совету профконсультанта, при этом 80 % из них остались довольны выбранной профессией, успешно закончили профессиональное обучение и хорошо работали. Из числа школьников, поступивших вопреки совету профконсультанта, успешно работающими и довольными профессиональным выбором оказались лишь 20 % (Климов Е. А., 1999, с. 258).

Половые и гендерные аспекты выбора профессии

Половые различия обусловлены биологической ролью женщины, состоящей в осуществлении репродуктивных функций (вынашивания, рождения и выкармливания детей), этим определяются биологические отличия женского организма. Существуют ограничения выбора профессий для женщин, связанные с требованиями охраны труда (половые различия). Есть профессии, противопоказанные женщинам, из-за того что занятие этими видами труда может вредно отразиться на их здоровье, помешать их репродуктивным функциям, может ухудшить здоровье их будущих детей. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 утвержден «Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». К ним относятся следующие виды труда: работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную; подземные работы; ряд работ, связанных с литейным, мартеновским производством; сварочные работы; работы котельные, требующие ручных операций при волочении, давлении по металлу; кузнечно-прессовые и термические работы; работы, связанные с окраской по металлу, слесарные работы; профессии, в которых имеют дело со свинцом; тяжелые виды труда в строительстве (например, корчевка пней, труд землекопа, кровельщика); горные работы, добыча руд, нефти, газа, торфа, строитель-

ство метрополитена; некоторые виды геологоразведочных работ (например, мастер-взрывник) и т.д.

Есть ли отличия в способностях мужчин и женщин, которые важно учитывать при выборе профессии? Известно, что функции мозга асимметричны, причем преобладание левого полушария, управляющего речью, движениями правой руки, — более выражено у мужчин, чем у женщин. Женщины активнее пользуются обоими полушариями мозга. Слабые стороны женского организма проявляются в выраженной цикличности ее физиологических функций (менструальные фазы), связанной с цикличностью гормонов, обменных процессов в целом, изменчивостью физической выносливости и эмоциональной устойчивости. Среди девушек чаще встречаются люди с чертами экстраверта, эмоциональные, с развитой интуицией. Юноши чаще отличаются рациональностью и планомерностью. В группе девушек достоверно часто встречается лабильный и психастеничный типы акцентуации характера, а у юношей чаще, чем у девушек, — эпилептоидный и гипертимный типы. Женщины обладают более развитой чувствительностью (кожной, вибрационной), лучше воспринимают цветовые оттенки. Большинство женщин тонко и правильно воспринимают душевное состояние другого человека, поэтому они могут преобладать над мужчинами в плане социального интеллекта. Память у женщин лучше, чем у мужчин, на слова, а числа и музыкальные фразы лучше запоминают мужчины.

Способности к языкам более выражены у женщин, у мужчин чаще встречаются нарушения речи типа заикания. Женщины тоньше воспринимают эстетическую сторону жизни. Наблюдательность более высоко развита у мужчин. Мужчины превосходят женщин не только в физической силе и выносливости, но и в оперировании пространственными представлениями, в этой связи у них более развит технический интеллект (Ильин Е. П., 2003).

Обнаружена связь между степенью успешности решения пространственных задач и соотношением мужских и женских гормонов в крови: чем ниже уровень эстрогена (женского полового гормона) и выше уровень тестостерона (мужского полового гормона) — тем выше показатели пространственного воображения, технического интеллекта и наоборот. Таким образом, успешность выполнения «пространственных тестов» — максимальная у мужчин с высоким уровнем мужских гормонов и у женщин с низким уровнем женских гормонов, но с высоким — мужских. Подтверждением этого предположения может быть статистика встречаемости женщин в профессиях США. По статистическим данным на 1993 г., которые приводит Грэйс Крайг (2000), среди работающего населения США встречаются профессии с очень малым процентом женщин (инженеры — 8,6 %, автомеханики — 0,6 %); есть профессии сугубо женские (медсестры — 94,6 %, секретари — 98,9;

сиделки и санитары — 87,9; воспитатели в яслях и детских садах — 97,7 %). Наконец, есть группа профессий, в которых примерно одинаково представлены и мужчины и женщины (преподаватели колледжей и университетов — 42,5 %, служащие в офисах — 47,8 %). Сопоставление показателей общего интеллекта дает противоречивые данные. Есть авторы, которые отмечают, что для женщин более характерен средний уровень интеллекта, тогда как у мужчин чаще встречаются высокоодаренные и, наоборот, умственно отсталые люди. И по этой причине высокоодаренные мужчины чаще оставляют весомый след в человеческой истории. Это утверждение спорно хотя бы потому, что социальная роль, статус женщин вплоть до середины XX в. были заведомо ниже, чем мужчин.

В социологии и социальной психологии выделяют черты личности, типичные для поведения мужчин (маскулинность) и женщин (фемининность), соответствующие социальным ожиданиям.

Признаки *маскулинности* в поведении человека: агрессивный, активный, амбициозный, властный, громкий, грубый, дерзкий, доминирующий, жестокий, заносчивый, изобретательный, крепкий, ленивый, логичный, мудрый, мужественный, независимый, неэмоциональный, рациональный, реалистичный, самоуверенный, серьезный, склонный к риску, трезвомыслящий, храбрый. Признаки *фемининности* в поведении человека: боязливая, добрая, жеманная, зависимая, застенчивая, кроткая, любопытная, мечтательная, мягкая, нежная, очаровательная, покорная, разговорчивая, сексуальная, сентиментальная, слабая, спокойная, суеверная, тревожная, чувствительная, эмоциональная. Есть люди с ярко выраженными чертами маскулинности и фемининности, а также смешанные, промежуточные типы. Если у человека сосуществуют и те и другие особенности поведения в равной пропорции, этот тип личности называют *андрогинным* (см. Практикум по гендерной психологии, 2003). Тип личности формируется под воздействием преобладающего вида половых гормонов, но также и под влиянием воспитания ребенка, когда родители поощряют ребенка усваивать модели поведения, характерные для обоих полов. Мужчины с андрогинными чертами личности могут быть решительными и независимыми и одновременно внимательными и чуткими, способными к сопереживанию. Женщины с андрогинными чертами личности могут быть деятельными, активными и как настоящие женщины заботливыми и нежными по отношению к близким.

Историки и социологи признают, что для народов, ведущих образ жизни кочевников и собирателей, образование и виды труда мужчин и женщин практически не отличаются. В земледельческих обществах гендерные роли в труде более дифференцированы (женщины работают в поле и занимаются детьми, домашним хозяйством, а для мужчин появляется возможность заняться ремеслом, досугом).

В индустриальных обществах гендерные роли в труде разнообразны. Многие определяются традициями. В течение XX в. изменение гендерных образцов поведения в профессиональной жизни происходило особенно бурными темпами. Все большее число женщин вовлекается в профессиональный труд, и это ведет к изменению семейных ролей. Все больше мужчин участвуют в ведении домашних дел, все чаще женщины выбирают для себя сложные, требующие долгих лет обучения, профессии. По данным Дэвида Майстера (1997), за последние 20 лет в США на 25 % увеличилось число выпускников женщин в медицине, на 30 % — в юриспруденции. Гендерные роли в труде оказываются разными (как и в других проявлениях общественной жизни). Это зависит от культурных, национальных особенностей.

Развитие цивилизации, успехи науки, техники, технологий делают труд все более безопасным, комфортным, безвредным и в этой связи половые ограничения в выборе профессии будут постепенно нивелироваться. Гендерные различия также уменьшаются, и это происходит особенно быстро в странах с развитыми демократическими формами общественной жизни. Однако до тех пор пока рождение детей будет невозможно без женщин, останутся и особенности выбора женщинами подходящих для этой их социальной роли видов труда, а также варианты типичных для женщин и мужчин карьер.

Психологическое консультирование и помощь безработным

В России по данным Госкомстата в 1998 г. при общей численности занятых профессиональным трудом 63,3 млн человек число безработных составляло 13 млн человек (в среднем 20,53 % от трудоспособного населения) (Исмагилова Ф. С., 1999, с. 3). Эта цифра в два раза превышает средний процент безработных в США во времена Великой депрессии конца 20-х гг. XX в. Однако средний процент безработных не отражает реальной картины, которая значительно отличается по регионам, городам. Кроме того, существует противоречие между потребностями рынка труда и трудовым потенциалом людей, оказавшихся без работы. Так, в России 1998 г. в условиях тяжелой безработицы оставались незанятыми 3,5 млн вакансий по причине профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения рабочей силы. По данным Департамента занятости населения Свердловской области в 1999 г. 24 тыс. человек могли трудоустроиться только при условии переквалификации.

Индивидуальная профконсультация безработных направлена на активизацию их рефлексии в отношении преимуществ и недостатков своих возможностей с точки зрения требований рынка

труда. В работе Ф. С. Исмагиловой, посвященной проблеме управления профессиональным опытом людей, используется *теория конкурентных преимуществ* Майкла Портера, получившая широкое признание в экономике. Человек на рынке труда рассматривается с точки зрения его конкурентоспособности, основу которой составляют профессиональная компетентность и квалификация (Исмагилова Ф. С., 2000). Данная позиция оказалась полезной и применимой при консультировании безработных. Очень важно обеспечить возможность для человека посмотреть на себя, на свой опыт с точки зрения востребованности его качеств рынком труда. Безработным нужно набраться мужества и переоценить важность части своих умений, знаний, необходимо сформировать психологическую готовность обучаться новой профессии, нужной обществу.

Перечень задач психологов в роли карьерных консультантов при работе с безработными в центрах занятости населения включает: информирование об имеющихся вакансиях и возможностях трудоустройства; о возможностях профессионального обучения и переобучения (за счет государства); профессиональную психодиагностику; психологическую поддержку населения, направленную на формирование у клиента адекватной самооценки; активный поиск работы; готовность к преодолению трудностей, связанных с потерей работы; формирование способов эффективного поведения в данной ситуации (Исмагилова Ф. С., 1999, с. 191).

В профконсультации безработных могут быть выделены и специальные проблемы, технологии, подходы, ориентированные на типичные трудности, свойственные бывшим военнослужащим, людям, вернувшимся из мест лишения свободы, женщинам, не имеющим профессиональной квалификации и обремененным семейными заботами, инвалидам, лицам, страдающим от наркозависимости или алкоголизма и т. д.

8.5. Методы карьерного консультирования

Выбор методов определяется задачами, которые решает психолог-консультант. На первой встрече психолога-консультанта и оптанта обычно выясняется суть его проблемы, затем обсуждаются причины возникновения проблемы, и намечаются пути решения проблемы. Индивидуальная профконсультация оптантов на отдельных этапах может быть связана с частными задачами: коммуникативными, просветительскими, диагностическими, воспитательно-коррекционными. Соответственно арсенал методов и технологий работы профконсультанта должен включать: методы установления, поддержания контакта с клиентом, прекращения контакта; методы просвещения, информирования клиента о необходимых ему сведениях (работа с литературой, видеоматериалами,

компьютерными базами данных, типологиями профессий, информацией о состоянии рынка труда и пр.). Профконсультанту необходимо владеть: методами диагностики склонностей, интересов, эмоциональных предпочтений, мотивационных ожиданий, ценностных ориентаций клиента; методами диагностики его познавательных способностей и психомоторики, особенностей темперамента, характера, личностных качеств, эмоциональной саморегуляции. В практике карьерного консультирования применяются специализированные опросники интересов, такие, как бланк профессиональных интересов Стронга, опросник Кьюдера (Анастази А., Урбина С., 2001; Глэддинг С., 2002, с. 624—625), опросники для самооценки профессиональных склонностей, предпочтений Е. А. Климова, В. Е. Гаврилова, Дж. Голланда (Климов Е. А., 1984; Гаврилов В. Е., 1988; Воробьев А. Н. и др., 1994); тесты для оценки способностей (Баррет Дж., 2003); методика Э. Шейна для оценки карьерных ориентаций клиента «Якоря карьеры», адаптированная В. А. Почебут и В. Э. Винокуровой (Почебут Л. Г., Чикер В. А., 2000, с. 268—271) и др.

Полезны психобиографические методы, каузометрия, беседа, анкетирование.

Консультанту следует придерживаться требований профессиональной этики в осуществлении диагностических процедур и выборе форм предоставления диагностической информации клиенту. Консультант должен владеть коммуникативными умениями, использовать корректные и убедительные формы воспитательных воздействий.

Вопросы и задания

1. Перечислите основные теоретические подходы, используемые в психологии профориентации и профконсультации.
2. Каковы основные направления современной профориентации в нашей стране?
3. Назовите основные направления психологической помощи населению, связанной с профориентацией и трудоустройством.
4. Каковы задачи и методы профориентационной работы в средней школе?
5. Как оценить эффективность профконсультационных мероприятий?
6. Каковы важнейшие факторы индивидуальной проблемной профконсультационной ситуации?
7. Какие задачи могут решаться в процессе индивидуальной профконсультации?
8. Каковы методы карьерного консультирования?
9. Что должен знать и уметь психолог в роли карьерного профконсультанта?

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОСПОСОБНОСТИ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ

9.1. Основные понятия

Проблема изменчивости, динамичности внутренних ресурсов работающего человека в течение рабочей смены, недели, месяца, года издавна волновала ученых. В начале XX в. эта проблема исследовалась в большей мере в рамках физиологии и психофизиологии труда.

Результативность и качество работы субъекта труда, проявляющиеся в профессиональном поведении, обозначают терминами «продуктивность» или «эффективность», «производительность» труда. Продуктивность работы определяется многими внешними факторами, связанными с качеством обрабатываемого материала, налаженностью, исправностью оборудования, организацией производственного процесса (могут быть, например, остановки в работе, вызванные отсутствием полуфабрикатов, которые не успели доставить из соседнего цеха).

Для обозначения внутренних, субъектных факторов, влияющих на продуктивность труда (как возможность человека выполнять данную работу на заданном уровне временных и качественных показателей в течение определенного времени), был введен термин «работоспособность».

Понятно, что такое широкое понимание термина «работоспособность» предполагает, что последняя формируется в обучении (общем и профессиональном), зависит не только от владения знаниями и умениями, но и от определенного уровня воспитанности личности, умения подчинить свое поведение социальным целям, нормам. Роль относительно устойчивых составляющих работоспособности, связанных с подготовкой, мотивацией, а также с индивидуально-личностными качествами субъекта труда, была предметом нашего обсуждения в предыдущих главах данного пособия.

В настоящей главе обсуждаются внутрисубъектные составляющие изменчивости, динамики работоспособности (влияющие на эффективность труда) в их обусловленности трудом. Речь идет о типичных формах изменчивости профессионального поведения, зависящих от того, как организован труд, в чем состоит трудовая нагрузка, какими способами выполняются трудовые задачи. Продуктивность (эффективность) труда как поведенческая характеристика и работоспособность как теоретическая модель внутрен-

них функциональных возможностей субъекта труда не являются, таким образом, тождественными понятиями.

Различают общую и профессиональную, оптимальную, экстремальную, пониженную, потенциальную и актуальную работоспособность (Медведев В. И., Парачев А. М., 1971).

Общая работоспособность отражает возможности человека выполнять любую общественно полезную деятельность. Это характеристика устойчивых качеств здоровья человека. Синонимом общей работоспособности является понятие «трудоспособность», используемое в практике врачебно-трудоустройственной экспертизы. Устойчивые признаки нарушения состояния здоровья, приводящие к ограничению трудоспособности, оцениваются как временные (обратимые) или необратимые степени инвалидности.

Профессиональная работоспособность отражает характеристики тех систем и функций человека, которые необходимы для выполнения профессиональных задач. Например, в результате заболевания или травмы человек потерял слух, но это может не отразиться существенным образом на выполнении им профессиональных обязанностей, связанных с коррективкой текстов в типографии.

Потенциальная работоспособность (выносливость) характеризует максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности (такое понимание отражает выносливость человека к определенной нагрузке). Второе значение термина «потенциальная работоспособность» характеризует максимально возможный объем работы, который способен выполнить данный человек. Это второе значение близко понятию «экстремальная работоспособность», если имеется в виду объем работы, доступный человеку в экстремальной ситуации при полной мобилизации всех его сил.

Актуальная работоспособность характеризует состояние субъекта деятельности, определяющее уровень его эффективности в данный промежуток времени (например, в начале третьего часа работы). Предполагается, что актуальная работоспособность человека меняется во времени, и эти изменения закономерны, типичны для большинства людей, выполняющих данную работу.

Понятие «актуальная работоспособность» соответствует, с нашей точки зрения, термину «функциональное состояние» субъекта труда, которое также задается через характеристики «наличного уровня активности функциональных систем организма», характеризующегося «степенью ее адекватности предстоящей деятельности человека» (Медведев В. И. и др., 1971). Следует различать состояние работоспособности (или функционального состояния) отдельных клеток, органов, систем организма и человека как субъекта труда в целом.

Зачем исследовать работоспособность и функциональные состояния персонала? Какие задачи практики требуют разра-

ботки специальных научных теорий, методов оценки? Таких задач можно выделить, как минимум, пять.

1. Обществу, руководителям производственных организаций важно на научной основе определять объем работы для субъекта труда. Это должен быть достаточно большой и вместе с тем реализуемый объем заданий / норма выработки (при имеющихся орудиях труда, технологиях, условиях труда). При выполнении нормы выработки в течение многих лет люди не должны перенапрягаться и терять здоровье из-за развития профессионального истощения и связанных с ним заболеваний. Это задачи психофизиологического нормирования и охраны труда.

2. Выполнение некоторых видов труда сопряжено с высокой ответственностью; цена ошибки велика, и поэтому важно контролировать состояние не только оборудования, технологических процессов, но и субъекта труда. Это задача обеспечения надежности, безошибочности трудовых действий, требующая контроля состояний работоспособности человека до начала работы и в процессе ее выполнения. Примером может служить предполетный психофизиологический контроль летчиков. Для машинистов поездов дальнего следования разработана Телеметрическая система контроля бодрствования водителя (ТСКБВ), представляющая собой специальный браслет с датчиками, обеспечивающий обратную связь работнику в случае недопустимого понижения его бдительности. ТСКБВ выявляет и оценивает «переход водителя из работоспособного состояния в дремотное; степень отвлечения внимания водителя от оценки дорожной ситуации; потерю сознания водителем» (разработка Л. С. Нерсесяна, ЗАО «НЕЙРОКОМ»).

3. Индивидуальные свойства работоспособности персонала учитываются в профессиональном отборе кадров.

4. Исследование работоспособности субъекта труда позволяет выявить негативные факторы и наметить пути оптимизации труда, повышения работоспособности.

5. Измерение сдвигов работоспособности субъекта труда используется в эргономической и инженерно-психологической экспертизе видов труда, орудий, временных режимов работы в целях выбора предпочтительных вариантов. Критерием выбора является высокая эффективность труда при обеспечении состояния *функционального комфорта* у работника (Чайнова Л. Д. и др., 1977).

9.2. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний

Одним из первых закономерные периоды динамики работоспособности, объясняющие «кривую работы», выделил Эмиль Крепелин (1902). Кривая работы представляла собой изменение

продуктивности испытуемого, выполнявшего тестовое задание (число выполненных операций по сложению двузначных чисел за единицу времени, например, за 1 минуту). Изменение продуктивности работы испытуемого гипотетически объяснялось Крепелином таким образом, что в каждый момент опыта суммировались разнонаправленные влияния, увеличивающие продуктивность (привыкание, упражнение, напряжение воли) и снижающие продуктивность (утомление, снижение интереса и желания работать).

Типичная динамика изменения продуктивности, динамика эмоционально-волевых усилий и проявлений утомления в разные периоды работы были выявлены в исследованиях Е. А. Деревянко В. И. Медведев (1971) выделил практически те же периоды (фазы) динамики работоспособности человека (или его функциональных состояний) в процессе рабочей смены, добавив фазу предстартового состояния:

1) *предстартовое состояние* — период, характеризующий состояние субъекта деятельности до начала работы. Оно может быть трех видов: а) *состояние боевой готовности* (отличается ориентацией субъекта на высокие показатели, уверенностью в своих силах, высокой деловой мотивацией); б) *состояние стартовой лихорадки* (выражена тревога, неуверенность при высокой мотивации достижения результата, проявляется суетливость, чрезмерное возбуждение, нетерпение); в) *состояние стартовой апатии* (для субъекта деятельность лишена смысла, типичны — вялость, сонливость);

2) *вработывание* — начальный период работы, характеризующийся обычно постепенным нарастанием продуктивности. Здесь может быть выделена: фаза *первичной (ориентировочной) реакции*, когда трудовая активность замедленна в условиях ориентации субъекта в новой обстановке. Если условия труда остались прежними, трудовой процесс начинается с адаптационной фазы (*гиперкомпенсации*). Этот период может занимать от нескольких минут до получаса, все зависит от сложности выполняемых задач. Если задачи, повторяются в течение рабочего дня и осуществляются с помощью стереотипных действий, необходимые функциональные системы быстро настраиваются и человек начинает продуктивно работать. Если требуемые навыки сложные, «вработывание» затягивается. Волевые усилия требуются в начале работы, по мере формирования программ действий, актуализации автоматизированных механизмов их выполнения, все меньше нужны эмоционально-волевые воздействия;

3) *фаза компенсации*, или *период оптимальной работоспособности*, отличается высокой и устойчивой продуктивностью, стабилизацией на минимальном уровне эмоционально-волевого напряжения. Субъективно в этот период работник чаще всего испытывает функциональный комфорт;

4) *фаза субкомпенсации* (или *неполной компенсации*) обычно сменяет предшествующий период к началу третьего часа работы, при этом появляются начальные признаки утомления (субъективно — в форме ощущений дискомфорта, местных болевых ощущений; объективно — в учащении пульса сердечных сокращений, частоты дыхания, в снижении показателей психических функций). Но начальные проявления утомления успешно компенсируются эмоционально-волевыми действиями и не сказываются на продуктивности и качестве работы;

5) *фаза декомпенсации* является периодом истощения ресурсов организма, ведущего к такому снижению работоспособности, которое обнаруживается в колебаниях продуктивности, росте ошибок в работе и вероятности травм. В этот период обнаруживаются резкие колебания эмоциональной напряженности, волевых усилий субъекта труда; субъективные и объективные проявления утомления ярко выражены;

6) *фаза срыва*, или *период прогрессивного снижения продуктивности*, отличается тем, что функциональные возможности человека значительно нарушены. Если в таком состоянии трудовая деятельность продолжается, она завершается полным отказом, ибо приближается к потенциально возможной величине работоспособности. В реальных условиях труда рабочая смена завершается на 4—5-й фазе и в том случае, когда труд оплачивается сдельно, может быть выделена фаза особого состояния — *конечный порыв*;

7) *конечный порыв* проявляется на поведенческом уровне в росте продуктивности, но этот рост происходит в условиях волевой мобилизации и продолжающегося нарастания утомления. Работоспособность в этот период продолжает снижаться. В условиях сдельной оплаты труда к концу смены работник подводит итоги и пытается нагнать упущенное в течение рабочего дня. Конечный порыв в этой связи может и отсутствовать, если труд оплачивается повременно.

Кривая работы (или график динамики продуктивности работника во времени) имеет характерные особенности: при монотонных работах период устойчивой высокой продуктивности может отсутствовать, чаще встречается «забор», отражающий постоянно повторяющееся волевое самостимулирование. В условиях особенно сложных видов труда период устойчивой продуктивности может быть очень коротким по причине быстрого развития состояния острого утомления. Примером может служить деятельность переводчика-синхрониста, работающего в условиях высокой ответственности (на дипломатических переговорах). По существующим нормативам синхронный перевод с участием одного работника не должен длиться больше 30 минут.

Итак, с точки зрения результативности труда и качества переживаний работника выделяются *благоприятные, желательные функ-*

циональные состояния (оптимальной работоспособности, вовлеченности, «потока» — см. гл. 3) и неблагоприятные функциональные состояния, которые могут негативно отразиться на развитии личности и здоровье работника, а также на результатах его труда (острое утомление и переутомление, монотония, сенсорная депривация, стресс, профессиональное «выгорание»).

Профессиональное утомление и переутомление

Объективные, закономерные, типичные для большинства профессионалов процессы снижения возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы принято обозначать термином «утомление». Характеристика самой трудовой деятельности и ее условий, с точки зрения негативного влияния на работоспособность субъекта труда обозначается термином «утомительность». Подверженность человека развитию явлений утомления, характеристика индивидуальных особенностей его работоспособности называется *утомляемостью*. Субъективное переживание работником развития состояния утомления получило название «усталость». На рис. 14 обозначены виды утомления.

Состояние утомления в труде является разновидностью обратимых функциональных нарушений, это состояние характеризует нормальные физиологические процессы. Без утомления нельзя добиться развития функциональных возможностей человека, без этого феномена не бывает тренировки.

Норма в проявлениях утомления выражается в достаточности периода пассивного отдыха, сна для полного восстановления работоспособности. *Нормальное утомление* развивается постепенно, системы организма успевают перестраиваться, есть возможность для компенсации страдающих функций. В том случае, если человек выполняет чрезмерно тяжелую, непосильную работу, развивается *острое утомление*, при этом типичны быстро нарастающие функциональные нарушения в деятельности центральной нервной системы.

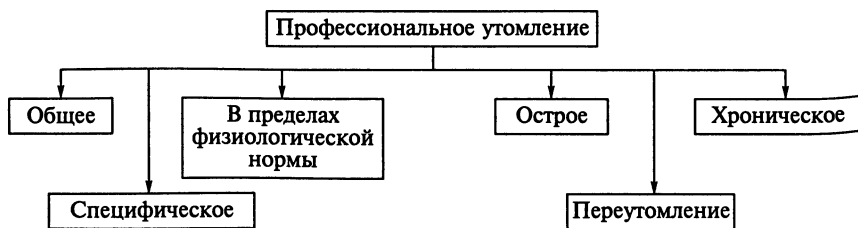


Рис. 14. Виды профессионального утомления

В случае недостаточности отдыха утомление накапливается и переходит в хроническую форму, тогда человеку требуется длительный отдых для восстановления работоспособности (несколько недель, месяц). Если такого длительного отдыха не обеспечивают и человек продолжает интенсивно работать, развивается *переемление*, выраженные формы которого требуют не только отдыха, но и лечения. К. К. Платонов выделил четыре степени переемления (табл. 25).

На поздних этапах выраженное утомление проявляется в общих симптомах, встречающихся в самых разных видах труда независимо от его функционального содержания. Феноменология общего утомления включает следующие признаки: снижается лабильность процессов центральной нервной системы (ЦНС), ухудшается самочувствие, снижается уровень активности, притупляется внимание, трудно поддерживать его концентрацию на объекте труда, ухудшается координация движений, увеличивается латентный период реакций, снижается чувствительность всех анализаторов, мышление становится стереотипным, ухудшаются мнемические процессы.

Начинающееся, раннее утомление проявляется особыми симптомами и их сочетанием в разных видах труда в зависимости от специфики выполняемых задач и преобладающей в них нагрузки на разные психические процессы; в этой связи выделяют утомление физическое, эмоциональное, утомление когнитивных функций. Так, у кузнеца, грузчика, слесаря-ремонтника велика физическая нагрузка, утомлению подвергаются в первую очередь системы психомоторики; у врача, лаборанта, патологоанатома, сборщицы микросхем или часовых механизмов максимально нагружена зрительная система, глазодвигательный аппарат, обеспечивающий установку глаз в зоне оптимального видения; у телеграфиста, звукооператора, телефонистки в первую очередь нагружены слуховой анализатор и оперативная память; труд учителя средней школы ежедневно требует напряженного функционирования голосового аппарата и эмоционально-волевой регуляции своего состояния.

До сих пор не утихли споры о природе явлений утомления. Сосуществуют разные концепции, а именно: а) теории, в которых подчеркивается роль местных периферических явлений, развивающихся при утомлении в наиболее нагруженных органах и системах субъекта труда (примером могут служить идеи о роли молочной кислоты и других продуктов обмена в работающих мышцах); б) утверждается, что ведущее значение при утомлении имеют явления торможения в ЦНС (И. М. Сеченов); в) подчеркивается значение адаптационно-трофических воздействий вегетативной нервной системы и гуморальных влияний — гормонов, биохимических составляющих тканей и жидкостей при утомлении (Л. А. Орбели, К. Х. Кекчев и др.).

Таблица 2.5. Схема степеней переутомления

Симптомы	Степень переутомления			
	I — начинающееся	II — легкое	III — выраженное	IV — тяжелое
Снижение дееспособности	Мало	Заметно	Выражено	Резко
Появление ранее отсутствовавшей усталости при нагрузке	При усиленной нагрузке	При обычной нагрузке	При облегченной нагрузке	Без всякой нагрузки
Компенсация волевым усилием снижения дееспособности	Не требуется	Полностью	Не полностью	Незначительная
Эмоциональные сдвиги	Временами снижение интереса к работе	Временами неустойчивость настроения	Раздражительность	Угнетение, резкая раздражительность
Расстройства сна	Труднее засыпать или просыпаться	Многим труднее засыпать или просыпаться	Сонливость днем	Бессонница
Снижение умственной работоспособности	Нет	Труднее сосредоточиться	Временами забывчивость	Заметное ослабление внимания и памяти
Психогигиенические мероприятия	Упорядочение отдыха, физкультура, культурные развлечения	Очередной отпуск и отдых	Необходимо ускорение очередного отпуска и организованного отдыха	Лечение

Подтверждением важной роли нервной системы (коры больших полушарий мозга, а также вегетативной нервной системы) в явлениях утомления могут служить эксперименты, проведенные в конце 30-х гг. Д. И. Шатенштейном (1939). В его опытах испытуемые вводились в состояние гипноза и им предлагались объективно легкая работа (перенос на небольшое расстояние пустой корзины) и объективно относительно тяжелая физическая работа (удерживание и перенос груза массой около 10 кг на небольшое расстояние). Испытуемым последовательно внушалось, что пустая корзина является очень тяжелой, а тяжелый груз — якобы легким. При выполнении задания производились измерения затрат энергии испытуемыми с помощью метода газообмена, фиксировались частота сердечных сокращений и частота дыхания, а также проводилось наблюдение за внешним видом испытуемых, их мимикой. В результате экспериментов было установлено, что физиологические реакции, сопровождающие выполнение заданий испытуемого, были адекватны внушенной задаче, а не задаче, реально выполняемой испытуемым. Организм человека подстраивался на выполнение работы в связи с командами из ЦНС, а не от органов периферии тела, выполняющих определенную мышечную работу. Оказалось, что «момент наступления утомления... не зависимо не только от того, какое количество работы фактически выполнено испытуемым, но, как показал циклографический анализ, и от того, каково соотношение периодов фактической работы и периодов отдыха. При почти одинаковой продолжительности фазы фактической работы и в 5 раз меньшей продолжительности фазы отдыха в течение одного рабочего цикла общая продолжительность работы, связанная с моментом наступления утомления, может возрасти в 30—40 раз в соответствии с изменением деятельности и состояния ЦНС. При этом однажды наступившее утомление может быть снято воздействием на ЦНС и работоспособность не только полностью восстановлена, но и даже превышена по сравнению с максимальным уровнем ее в предшествующий утомлению период. В результате воздействия на ЦНС одновременно с изменением работоспособности может меняться и газообмен... Несомненно, что изменения работоспособности и газообмена могут протекать независимо друг от друга» (Шатенштейн Д. И., 1939, с. 158).

Ученый предложил рассматривать явления утомления в контексте понимания места и роли ЦНС в деятельности различных частей организма. Эта роль понималась им не только как общая координация. ЦНС, по его мнению, «меняет состояние органов и тканей, их функциональные свойства, их реактивность, установку на определенный уровень деятельности в соответствии с изменением своего состояния». Такое понимание близко физиологическому понятию лабильности Введенского—Ухтомского. Но

Шатенштейн не отождествлял явление утомления только с уменьшением лабильности нервных центров, для него базовым оказалось представление об установке органов и тканей на определенный уровень деятельности, меняющейся под воздействием гуморальных влияний, и о воздействии нервных импульсов со стороны не только ЦНС, но и вегетативной нервной системы.

А. Б. Леонова и В. И. Медведев (1981) предложили рассматривать работоспособность человека как субъекта труда на трех уровнях: морфофизиологическом, психологическом и поведенческом.

На *морфофизиологическом уровне* субъекта труда учитывается его состояние здоровья, особенности обменных процессов, процессов активации в организме, нейродинамические свойства. В процессе работы организм человека может испытывать неблагоприятные воздействия со стороны факторов производственной среды, к которым относятся: температура, влажность и скорость движения воздуха (микроклимат); атмосферное давление; шум, вибрация, излучения — электромагнитное, инфракрасное и пр.; параметры освещения рабочего места; временной режим работы; контакт с ядами, пыль; контакт с микроорганизмами. Эти воздействия (если их интенсивность превышает допустимые величины) приводят к снижению работоспособности человека за счет адаптационных процессов, необходимых для поддержания относительного постоянства внутренней среды организма и функций жизнеобеспечения (процессов дыхания, обменных процессов и пр.).

При анализе работоспособности субъекта труда на *психологическом уровне* обсуждаются функциональное содержание трудовой нагрузки, требования профессии к функциональным системам, обеспечивающим операционально-техническое выполнение трудовых задач (временной режим труда и отдыха, рабочая поза, функциональные особенности трудовой нагрузки). При этом речь идет о профессионально наиболее нагруженных психических процессах (перцептивных, мнемических, логических, эмоциональных, коммуникативных, психомоторных), а также о трудовой мотивации, побуждающей работника к деятельности, к субъективной значимости труда и его компонентов.

Рассматривая работоспособность субъекта труда на *поведенческом уровне*, можно исследовать его опыт, навыки, стиль деятельности, приспособительные стратегии поведения, способствующие успешной профессиональной деятельности или приводящие к профессиональной дезадаптации. Могут изучаться типичные для большинства работников данной профессиональной сферы причины снижения работоспособности, а также индивидуальные варианты профессионального поведения. Выделение типичных факторов снижения работоспособности, понимание природы развития неблагоприятных функциональных состояний в конкретных

видах труда составляют основу для выработки способов оптимизации труда, повышения работоспособности, рационализации орудий труда, пространственной организации рабочих мест и других эргономических мероприятий.

В конкретных видах труда ведущими в динамике работоспособности могут оказаться разные факторы внешней среды или трудового процесса, а также их своеобразные сочетания. Поэтому в исследовании причин профессионального утомления и путей повышения работоспособности важное значение имеет психологический анализ профессиональной деятельности и условий ее осуществления.

Состояние монотонии и психического пресыщения в труде

Монотонными принято называть однообразные по содержанию виды труда, которые могут порождать у субъекта деятельности особое функциональное состояние монотонии. Данное состояние люди переживают как необходимость выполнения скучной, однообразной работы, не имеющей, с точки зрения работника, особого смысла (кроме заработка). Для этого состояния характерны сонливость, безразличие или негативное отношение к работе, сниженное внимание, психогенная усталость, которая формируется уже в начале рабочего дня. Выделяют сенсорную и моторную монотонии. *Сенсорная монотония* как состояние субъекта труда возникает в условиях сенсорной депривации, однообразия, бедности впечатлений. *Моторная монотония* встречается при выполнении работником повторяющихся трудовых действий и операций. Монотонность труда легкой степени отмечается при длительности операций 31 — 100 секунд; тяжелые формы моторной монотонии возможны при длительности повторяющихся операций 5 — 9 или 1 — 4 секунды (Количественная оценка..., 1977).

Психологическая сущность монотонной работы и характерных для нее поведенческих феноменов была исследована в школе Курта Левина в экспериментах Анитры Карстен в 1920-е гг. (Карстен А., 2001). Испытуемым предлагались задания типа заполнения листа бумаги штриховкой по образцу, громкое чтение стихов, размещение наперстков в отверстия специального планшета и т. п. задания. В инструкции испытуемым рекомендовалось выполнять задание до тех пор, пока сохранится желание работать. Разрешалось прервать работу в любой момент. Исследователь наблюдал за особенностями динамики поведения, фиксировал высказывания испытуемого, отмечал проявления его эмоционального отношения к заданию, к ситуации эксперимента, к экспериментатору. В опытах исследовалась динамика процесса насыщения по отношению к квазипотребности, побуждавшей испытуемого выполнять зада-

ние. Как известно, К. Левин выделял биологически важные потребности личности и квазипотребности как потребности искусственные, порожденные социальной жизнью. Цель выполнения экспериментального задания была связана с реализацией квазипотребности. Обнаружились типичные для большинства испытуемых особенности, сопровождавшие процесс насыщения и переход его в пресыщение данным видом занятия. Занятие воспринималось как искусственная задача, не имевшая общественного значения и смысла. Смыслом его наделял испытуемый, и этот разный смысл задания сказывался на результатах его действий. Большинство испытуемых варьировали способ выполнения задания, включали основное задание в качестве фона в процесс выполнения некоторой другой деятельности (при штриховке, например, испытуемые напевали, насвистывали мелодии). В последнем случае тягостные переживания были менее острыми. Аффективные негативные эмоции предшествовали окончанию работы.

А. Карстен обнаружила, что мышечная усталость от процесса выполнения экспериментального задания не была главной причиной снижения продуктивности испытуемых, ошибок и вариации их действий (по отношению к заданному образцу). Все дело было именно в снижении актуальной потребности выполнять экспериментальное задание, которое обозначалось как процесс «насыщения» (или психического пресыщения). Возможность продолжения деятельности испытуемого обеспечивалась или его волевыми усилиями, или переосмыслением задания, изменением структуры выполняемого действия.

В исследовании участвовали несколько безработных, которым платили за их труд. В отличие от основной группы испытуемых безработные выполняли экспериментальные задания без признаков насыщения и пресыщения квазипотребности.

Экспериментальное задание моделировало виды реальной производственной работы, представлявшей собой выполнение повторяющихся однообразных, простых по исполнению операций, которые приводили к получению полуфабриката, часто неизвестного назначения. По причине непосредственного интереса к содержанию и результатам труда у работника (испытуемого) не могло быть. Такая работа воспринималась им как бесконечный, не продвигающийся к концу бессмысленный процесс, имеющий внешний опосредованный смысл — заработную плату. Таким образом, эксперимент моделировал психологическую природу развития отчуждения субъекта труда от выполняемой деятельности и ее продукта, позволял понять истоки негативных проявлений психического состояния монотонии.

В динамике продуктивности при таких видах труда может отсутствовать период высокой устойчивой продуктивности, чаще обнаруживаются колебания продуктивности, отражающие всплес-

ки волевых усилий, необходимые работнику для «самоподстегивания». Состояние монотонии в труде отличается от состояния психического пресыщения. Хотя имеется и много общего, различие заключается в том, что при монотонии исполнитель отдаст себе отчет в том, что он занят трудом, что результат его деятельности нужен и оплачивается организатором компании, поэтому исполнитель заставляет себя продолжать работу (если он заинтересован в оплате). Состояние психического пресыщения развивается особенно остро в искусственных ситуациях, заведомо не связанных с настоящим трудом. При этом если выполнение задания не оплачивается, квазипотребность, питающая побудительную мотивацию испытуемого, утрачивается особенно быстро и человек ищет и находит способ выйти из надоевшей экспериментальной ситуации. Таким образом, различие между психическим пресыщением в эксперименте и состоянием монотонии в труде состоит в понимании испытуемым контекста, в который включена деятельность, в статусе продукта выполняемой деятельности (искусственная, игровая цель или продукт труда, возможно, непонятный, но нужный для организации и оплачиваемый).

Адекватная объяснительная модель позволила психологам наметить пути преодоления монотонности труда в промышленности, систематизированные В. Г. Асеевым, изучавшим труд щипальщиц слюды (Асеев В. Г., 1974). В табл. 26 представлены основные способы оптимизации функционального состояния работников, участвующих в производстве продукции крупными сериями. Очевидно, что автоматические линии и робототехнические комплексы еще не скоро заменят ручной труд на сборке автомашин, в швейном деле и во многих других отраслях промышленности. Поэтому опыт, накопленный психологами, физиологами, экономистами, эргономистами в оптимизации такого вида труда, полезно учитывать и внедрять, ибо он способствует повышению работоспособности персонала, помогает снизить неблагоприятные функциональные состояния в работе, повышает производительность и качество труда.

Монотонный труд может сопровождаться не только снижением уровня активации, сонливостью, апатией. Встречаются виды труда, требующие выполнения однообразных действий в высоком темпе. Нагрузка на одни и те же группы мышц при этом может привести к профессиональным заболеваниям, при которых страдают нервно-мышечный аппарат, связки. Примером может быть «писчий спазм» — функциональное нарушение движений мелкой моторики рук у людей, которым приходится много писать в быстром темпе. Такие трудовые задачи можно рассматривать как требующие не усложнения, а напротив, облегчения (Мойкин Ю. В. и др., 1987).

Таблица 26. Пути преодоления монотонности труда в промышленности

Объект воздействия	Способ воздействия	Механизм воздействия
1. Оптимизация производственных технологий, средств труда	<p>Автоматизация производственного процесса, использование автоматов, робототехнических комплексов вместо ручного труда.</p> <p>Эргономическая оптимизация используемого оборудования, машин, рабочих мест</p>	<p>Передача эргатических функций при производстве продукта крупными сериями от человека — машинам.</p> <p>Избавление человека от рутинных повторяющихся операций, человек становится не оператором-придатком машины, а оператором-технологом, наладчиком автоматической линии.</p>
2. Оптимизация проектирования видов работы и форм организации труда с учетом требований психологии и психофизиологии труда	<p>Конвейерно-поточная организация труда.</p> <p>Введение оптимальных режимов труда и отдыха.</p> <p>Ротация на конвейере, чередование операций.</p> <p>Выбор форм материального и морального стимулирования труда.</p> <p>Проектирование укрупненных операций, обогащение содержания труда.</p> <p>Воздействие цвета в производственном интерьере.</p> <p>Проектирование укрупненных операций, обогащение содержания труда.</p>	<p>Снижение производственного утомления, создание условий для работы «на выком» вместо использования форм возвращенного сознательного контроля.</p> <p>Смена видов трудовой нагрузки в течение смены.</p> <p>Оптимизация трудовых мотивов.</p> <p>Создание рабочего настроения, забота о безопасности работников, управление состоянием их внимания и бдительности.</p> <p>Усложнение трудовых задач, предлагающее повышение квалификации работников, рост их самоуважения, появление интереса к содержанию труда, своим достижениям (но в пределах посильных нагрузок).</p>

<p>Обеспечение структурной целостности и завершенности трудового задания.</p> <p>Информирование работников о про- дуге труда, его назначении, повышение осмысленности содержания труда.</p> <p>Обеспечение обратной связи о резуль- татах труда.</p> <p>Бригадный труд вместо индивидуаль- но-поточного.</p>	<p>Снижение нагрузки на эмоциональ- но-волевую сферу.</p> <p>Возможность общения работников в процессе труда.</p>
<p>3. Коррекция возникших неблагоприятных функцио- нальных состояний работни- ков</p> <p>Производственная гимнастика, актив- ный отдых.</p> <p>Создание способов отреагирования негативных эмоций.</p> <p>Функциональная музыка.</p> <p>Библиотерапия и другие формы куль- турного досуга.</p> <p>Сон, пассивный отдых.</p> <p>Температурные воздействия.</p> <p>Массаж, физиотерапия.</p> <p>Фармакотерапия и воздействие на вку- совые рецепторы.</p> <p>Методы нервно-мышечной релаксации.</p> <p>Самогипноз и внушение.</p> <p>Индивидуально-ориентированное обучение оптимальным стилям саморе- гуляции состояния.</p>	<p>Использование средств саморегуля- ции в управлении функциональным со- стоянием работников.</p> <p>Повышение общего уровня активиза- ции при афферентных воздействиях (холод, вкусовые воздействия и пр.).</p> <p>Устранение явлений местного утом- ления и мышечной усталости.</p> <p>Изменение структуры трудовых дей- ствий при включении монотонных опе- раций как дополнительных в другие по смыслу действия при самовнушении.</p>

Профессиональный стресс

В современной психологии труда профессиональным стрессом называют состояние субъекта труда, характеризующееся особой мобилизацией его ресурсов для преодоления трудностей, проблем профессиональной деятельности. *Стрессорами* называют факторы, провоцирующие стрессовые состояния. Автором первой теории стресса был, как известно, Ганс Селье, в учении которого стресс рассматривался как неспецифическая реакция живого организма на неблагоприятное воздействие среды. Использование биологического понятия стресса в психологии привело к тому, что его первоначальное значение осталось за термином «физиологический стресс». В настоящее время принято выделять также в области профессионального стресса и другие его разновидности: *информационный, эмоциональный* (Бодров В. А., 2000). Состояние стресса может улучшать показатели деятельности (если это состояние не вызывает перегрузок и выступает в качестве состояния оперативной мобилизации). Но если трудовая нагрузка чрезмерна для данного работника, стресс превращается в дистресс, который при длительном воздействии приводит обычно к психосоматическим заболеваниям.

А. Б. Леонова (2000) выделяет три концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: 1) *экологический подход*, 2) *транзактный подход* и 3) *регуляторный подход*.

В рамках экологического подхода, популярного в 60-е гг. XX в., или *эпидемиологического подхода* (Касл С. В., 1995), стрессовые реакции живого организма рассматриваются как неспецифический ответ на воздействия среды в форме физиологических реакций и поведения живого существа, имеющие для него приспособительное значение. Применительно к человеку, профессионалу данный подход не утратил своего значения, ибо людям приходится трудиться, приспосабливаясь к неблагоприятным факторам среды. Этот подход и категория физиологического стресса служат основой для работ в области эргономики, профессиональной гигиены, психофизиологии труда, инженерной психологии, ориентированных на оптимизацию, оздоровление функционирования человека в производственной среде в эргатических системах.

Транзактный подход в изучении профессионального стресса (Кокс Т., Маккей К., 1995) сложился в русле когнитивной психологии в 70-е гг. XX в. Его отличительной чертой является представление о работающем человеке как субъекте деятельности и общения, личности, сознательно регулирующей свое поведение. Мобилизация ресурсов организма человека в форме нервно-психической напряженности понимается как результат его оценки профессиональной ситуации, осознания личностного смысла стрессовых ситуаций для субъекта деятельности. В русле этого под-

хода, опирающегося на исследования Р. Лазаруса (1966) и многих других психологов, факторами стресса стали не только физические параметры среды, но и организационные факторы труда, возможности профессионального продвижения, потенциальные мотивы труда, особенности производственных взаимодействий, конфликтные ситуации. В рамках данного подхода получили развитие исследования приспособительных стратегий поведения профессионалов (копинг-стратегий, от англ. to cope — справляться, преодолевать). Степень мобилизации нервно-психического напряжения субъекта деятельности оказалась зависящей не от объективной реальности трудовой ситуации, а от ее отражения в сознании работающей личности (см. также гл. 4).

Регуляторный подход в исследовании профессионального стресса, представленный современными работами эргономистов, психологов труда, рассматривает работающего человека как субъекта трудовой деятельности с точки зрения особенностей регуляции и саморегуляции выполняемых им эргатических функций и их результативности. Данный подход не является достижением последних лет, он реализует задачи, традиционно рассматривавшиеся в науках о работающем человеке в интересах обеспечения высокой продуктивности, качества труда, надежности эргатических систем (Леонова А. Б., Медведев В. И., 1981; Дикая Л. Г., 1985 и др.).

Стресс в русле данного подхода рассматривается не только как источник возможных негативных последствий для работника, его здоровья и результатов труда. Стресс оказывается и фактором развития и профессиональной самоактуализации личности. Под руководством Л. Г. Дикой выполнено исследование стратегий преодоления стресса у здоровых людей и спинальных больных с последствиями травм и аварий. Было обнаружено, что ведущая роль в адаптации к стрессу как тяжелому периоду жизни человека принадлежит ценностно-смысловой сфере личности, где сосредоточено ядро переживаний, позволяющих выдержать тяжелое испытание за счет выработки новых жизненных смыслов (Торчинская Е. Е., 2001).

9.3. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда

Рассмотрим некоторые способы оптимизации состояний работоспособности человека — субъекта труда, используя перечень методов, указанных в табл. 24.

Режимы труда и отдыха. Значимость проблемы установления длительности работы и отдыха, их чередования во времени была продемонстрирована в опытах Ф. У. Тейлора. Он эмпирически установил, что при одинаковой степени субъективной усталости груз-

чик может увеличить объем выполненной работы с 12,5 до 48 тонн в день, если будет соблюдать рекомендованный менеджерами режим работы. Чем больше была масса груза, тем больший процент времени в течение смены рабочий должен был отдыхать. Например, при грузе в 92 фунта в течение 10-часового рабочего дня полагалось 4,3 часа работать (43 % времени) и 5,7 часа (57 %) отдыхать, при этом работу следовало перемежать периодами отдыха по 10 минут после переноса 10—15 болванок груза (Тейлор Ф. У., 1920).

В настоящее время в физиологии и психофизиологии труда разработаны и эмпирически проверены режимы труда и отдыха для разных вариантов трудовой нагрузки. При 8-часовой рабочей смене рекомендуются часовой обеденный перерыв после четырех часов работы и регламентированные паузы: для видов труда с небольшими физическими усилиями и умеренным нервным напряжением — 5-минутные перерывы через каждые 2 часа работы; при монотонной работе в условиях вынужденного темпа и рабочей позы — рекомендуют 5-минутные перерывы через каждые 1,5 часа работы; при работе, связанной с большими физическими усилиями и нервным напряжением, — 5—10-минутные паузы через каждый час работы; при работе в неблагоприятных условиях с большим физическим и нервным напряжением рекомендуют 3—5-минутные паузы через каждые 30 минут работы при организованном пассивном отдыхе в специальном помещении. Введение регламентированных пауз особенно важно, если люди работают в производственных помещениях и не могут произвольно останавливаться во время работы, так как участвуют в общем производственном процессе (например, при работе на конвейере).

Активный отдых. Принцип активного отдыха вместо отдыха пассивного был сформулирован И. М. Сеченовым в его опытах на ручном эргографе. Это был прибор, позволявший записывать траекторию подъема груза и вычислять суммарную работу, проделанную во времени. Сеченов сам был испытуемым и установил, что если, доведя работу до изнеможения (когда приходилось прекращать подъем груза из-за нестерпимой мышечной боли в руке), пассивный отдых заменить активным — работой левой рукой, то процесс восстановления работоспособности правой руки ускоряется и увеличивается объем работы, выполненный этим органом за время эксперимента. Парадоксальный результат опыта он объяснил потоком афферентации от работающих мышц левой руки в ЦНС, который увеличивал энергетический ресурс ЦНС, ее функциональные возможности. Источником афферентных импульсов, по Сеченову, могли быть не только движения мышц, но и чувственные впечатления от музыки, зрительных ощущений, от влияния интереса испытуемого к выполняемой работе. Таким образом, функциональное состояние ЦНС понималось как определя-

ющее потенциал работоспособности человека, и активный отдых рекомендовался вместо пассивного. В последующих экспериментах в школе В.М.Бехтерева было установлено, что принцип активного отдыха имеет ограничения. Так, метод чередования трудовых операций не является универсальным, может привести к ошибкам, снижению качества работы и увеличить утомление, а не компенсировать его. Следует иметь в виду степень развития утомления при выполнении первого вида работы, учитывать уровень владения навыками, требуемыми в чередуемых видах труда, склонность работника к выполнению этих видов занятий, соотношение нагруженных в работе психических и физических функций и длительность процессов их восстановления после прекращения работы. Например, после выполнения работы, требующей физической выносливости, тяжелой мышечной работы, невозможно сразу обеспечить высокую точность мелкой моторики рук, осуществление перцептивных действий при разглядывании мелких объектов, так как процесс восстановления сопряжен с повышенным тремором. Не будет эффекта активного отдыха и в том случае, если чередуемые трудовые действия связаны с нагрузкой на те же функциональные системы (например, работа по восприятию текстовой информации на слух и затем выполнение вычислительных операций).

Температурные воздействия. В лаборатории К. Х. Кекчеева (1947) было экспериментально установлено, что холод повышает умственную и физическую работоспособность, а тепло вызывает расслабление, успокоение и поэтому снижает работоспособность. Этот факт издавна был хорошо известен невропатологам и психиатрам. Кекчеев экспериментально установил еще в 1932 г., что погружение рук в теплую воду ведет к понижению чувствительности палочкового аппарата глаза, а холод ее повышает. Основа этих феноменов — в адаптационно-трофической роли вегетативной нервной системы.

Фармакотерапия и воздействие на вкусовые рецепторы. Как известно, существуют вещества, стимулирующие работоспособность и, напротив, приводящие к расслаблению, развитию тормозного состояния ЦНС. Широко используется кофеин в качестве стимулирующего средства. В 30-е гг. XX в. К.Х.Кекчеевым было выполнено экспериментальное исследование роли проприоцепции в поддержании работоспособности в труде. Вкусовые ощущения (кисло-сладкая таблетка, которую следовало пососать) применялись в годы Великой Отечественной войны как средство для ускорения темновой адаптации глаз военных летчиков, разведчиков, снайперов (Кекчеев К. Х, 1942). Механизм действия — адаптационно-трофические влияния вегетативной нервной системы и афферентных импульсов от проприорецепторов на ЦНС и состояние зрительного анализатора.

Использование светоцветовых воздействий в промышленности. Эффект основан на психологических законах влияния цвета на психическое и функциональное состояние человека. Известно, что красный, оранжевый и желтый цвета возбуждают нервную систему человека, а голубой, синий, зеленый — успокаивают; фиолетовый может оказывать и угнетающее воздействие. Известны опыты американских физиологов, в которых рабочим предлагалось переносить одинаковые ящики, окрашенные в разные цвета (белый, желтый, коричневый и черный). Практически все рабочие оценивали коричневые и черные ящики как более тяжелые (Перротте А. А., 1967).

Общие закономерности влияния цвета на состояние рабочих и их работоспособность учитываются при окраске помещения, оборудования, при этом уделяется внимание характеру работы, температурным условиям, предпочтениям рабочих, обусловленным их культурными традициями. Так, если рабочие выполняют монотонные работы, рекомендуют стимулирующие цвета (желтый, розовый, оранжевый, их сочетания). Если работа требует перцептивного контроля (зрительного, слухового), сопряжена с умственным напряжением, рекомендуют спокойные тона. В производственных помещениях, где имеются источники тепла, предлагают использовать светлые зеленоватые и голубоватые тона; в холодных помещениях, напротив, теплые цветовые оттенки. В конторских помещениях предлагается избегать использования темной мебели. Конечно, цветовые решения окраски стен, пола в производственном помещении должны обеспечивать хорошее различие объектов труда, восприятие сигналов, особенно сигналов безопасности. Движущиеся и опасные части машин окрашивают желтой и оранжевой красками, часто с черными полосами (для лучшего их выделения из фона). Французский инженер Р. Дерибере рекомендует меньше использовать серые тона в производственном интерьере, применять светлые оттенки, ибо на них лучше видны пыль и грязь, а это стимул для поддержания чистоты в помещениях. Универсальные правила использования цвета на производстве должны обязательно применяться на основе предварительного изучения конкретных видов производства, ибо цвет должен использоваться функционально, а не в отрыве от реальной рабочей ситуации. Конструктивный опыт использования цвета в дизайне предметов потребления, производственных интерьеров, машин и оборудования накоплен и отечественными художниками-конструкторами, эргономистами, использовавшими светоцветовые решения как средство информации, как фактор психологического комфорта рабочего в труде и как средство композиции (Зинченко В. П., Мунипов В. М.). Насколько эффективно применение функциональной окраски на предприятиях? По данным А. А. Перротте, на одном из шотландских заводов по производству

элементов для кислотных батарей в начале 60-х гг. XX в. после специальной окраски производственных помещений и оборудования выработка работниц возросла за год на 18 %. На английской обувной фабрике «Райт Шоу К°» окраска стен и оборудования в светлые тона улучшила условия восприятия заготовок обуви, и в результате выработка выросла на 14 %.

Функциональная музыка. Этот прием стал широко применяться на производстве в США, Канаде, странах Западной Европы в 50—60-х гг. XX в. Появились специалисты-консультанты в этой области. Эмпирически установлено, что музыка может воздействовать не только на эмоции работников, но и на состояние центральной нервной системы, причем это воздействие может быть стимулирующим, мобилизующим или помогающим снять напряжение, расслабиться и отдохнуть. В зависимости от особенностей трудовой деятельности в разные периоды рабочей смены использование музыки преследует особые цели: 1) в начале рабочего дня применяется «музыка вхождения в работу» — марши; такая музыка начинается за 10—15 минут до начала рабочей смены, а также через 5—10 минут после окончания работы; 2) для снижения утомления за 1 час до конца первой и второй половины смены — «стимулирующая работоспособность музыка», мелодичная, с четким ритмом; 3) «музыка во время обеденного перерыва» — легкая, песенная мелодия. По содержанию музыка должна нравиться большинству работников, мелодии следует ежедневно обновлять, так как стимулирующий эффект музыки снижается по мере привыкания. Консультанты по функциональной музыке формируют блоки мелодий для разных периодов рабочей смены, которые могут чередоваться несколько раз в месяц. Музыка рабочего периода не должна отвлекать от работы, поэтому она не должна слишком сильно захватывать эмоции слушателей: ее следует «слышать», но не «слушать». Слишком выраженный интерес к музыке может привести к падению продуктивности труда, к росту числа ошибок, к браку и травматизму. Музыка не должна вызывать раздражение у рабочих. Консультанты по функциональной музыке для производства проводят предварительное обследование типа производства, учитывают возраст, уровень образования, культурные запросы персонала. Они принимают во внимание уровень и качественные особенности шума в производственных помещениях, а также степень загрузки сознательного контроля работников. Установлено, что для видов труда, требующих восприятия слуховой информации, использующих активное речевое общение и связанных с интенсивными умственными процессами, функциональная музыка может быть вредной. Если в цехе уровень шума 80—90 децибелл или имеется интенсивный импульсный шум, музыка не применяется. Функциональная музыка подбирается по темпу и ритму: ритм музыки рабочих периодов должен по возмож-

ности приближаться к ритму трудовых движений. Во время работы используются инструментальные мелодии, песенные и хоровые произведения не рекомендуются, так как могут отвлекать людей от работы. Негативное влияние оказывают также мелодии слишком громкого звучания, способные привести к увеличению нервного напряжения и утомления. Если трудовые процессы достаточно разнообразны, музыка предлагается в форме коротких программ по 10—15 минут; если работа монотонная, длительность музыкальных сеансов увеличивается до 30—45 минут. Установлено, что общая продолжительность музыки во время работы не должна превышать 2—2,5 часов за смену, непрерывная музыка в течение всей рабочей смены оказывает несомненный вред работоспособности персонала, так как усиливает утомление. Поддерживающие работоспособность музыкальные воздействия стараются применять в моменты, когда у большинства работников проявляется утомление — после трех часов непрерывного труда. Поскольку в разных видах труда утомление развивается быстрее или медленнее, психологи исследуют кривую продуктивности работников и устанавливают, в какой период времени у большинства работников данной профессии снижается продуктивность, чтобы именно этот период оказался объектом воздействия.

Какова эффективность использования функциональной музыки? Исследования американских специалистов 50-х гг. XX в., охватившие несколько предприятий в течение трех месяцев, продемонстрировали, что функциональная музыка, организованная в соответствии с правилами ее грамотного использования, позволяет повысить продуктивность труда на 4—25 %, при этом средний прирост выработки в дневные смены — 7 %, в ночные — 17 % (Перроте А. А., 1967).

Методы нервно-мышечной релаксации, самогипноз и внушение. Данная группа методов используется для формирования состояния повышенной работоспособности, а также для снятия стрессовых реакций и содействия быстрому преодолению состояния утомления. Методы основаны на свойствах особого состояния *нервно-мышечной релаксации*. Научившись осознанно вводить себя, свои органы и части тела в это состояние, человек может обезболить отдельные части тела, управлять сном (засыпать по самоприказу), улучшать функции внимания, памяти. Применение данных методов в работе со спортсменами высшей квалификации демонстрируется Р. М. Загайновым, отразившим свой более чем 30-летний опыт работы психологом в книге «Проклятие профессии» (2001). Технологии разновидностей этой группы методов представлены в работе А. Б. Леоновой и А. С. Кузнецовой (1993). Л. К. Хамбергер и М. Лоор (1995) предлагают обучающие программы формирования навыков контроля и регуляции стрессовых состояний.

Такого рода тренинговая работа может достичь высокой эффективности, если обучение будет построено на основе предварительного обследования клиентов и установления индивидуального типа их психической саморегуляции. Л. Г. Дикая и В. И. Щедров (1999) установили четыре типа такого рода стилей: «гармоничный», «накопительный», «затратный» и «экономный» — на основе диагностики свойств энергетического, психодинамического и психологического уровней индивидуальной структуры саморегуляции. Теоретической основой их исследований послужили: концепция интегральной индивидуальности В. С. Мерлина, концепция индивидуального стиля деятельности Е. А. Климова, идеи Г. Айзенка о свойствах экстраверсии/интроверсии, нейротизма и М. Люшера об эрготропном или трофотропном типе реагирования личности, а также учение о психической вариабельности О. Микшика. Л. Г. Дикая и В. И. Щедров смогли выделить эффективные типы саморегуляции, которыми чаще обладают эрготропные экстраверты и интроверты (гармоничный и накопительный типы), и типы саморегуляции чаще низкоэффективные (затратный и экономный). Представители *гармоничного стиля саморегуляции* обладают большим запасом энергии, хорошим здоровьем, быстро восстанавливают силы после утомления, стресса; это чаще экстраверты с чертами эрготропности (положительными, стеничными эмоциями).

Представители *накопительного стиля саморегуляции* (интроверты с чертами эрготропности) обладают большими энергетическими ресурсами, но относительно низкой активностью. Они склонны к сильным переживаниям и способны к отдельным действиям и поступкам, требующим сильных эмоций без ущерба для работоспособности. Представители *затратного и экономного стиля саморегуляции* (соответственно экстраверты и интроверты с чертами трофотропности) обладают низкими энергетическими ресурсами, плохо соотносят задачи и свои возможности. В стрессовых ситуациях у них быстро развиваются утомление, истощение, депрессия. Они отличаются тем, что чаще страдают хроническими заболеваниями, чаще не справляются со своим настроением, не владеют способами улучшения своего функционального состояния. Это люди с высоким уровнем ситуативной и личностной тревожности, для них типичны в большей мере ошибки, снижение внимания в условиях монотонии. Именно такие люди нуждаются в помощи психологов. Индивидуализированные обучающие программы по освоению эффективных стилей саморегуляции могут быть полезны оптантам, студентам вузов и колледжей, адаптантам, впервые входящим в самостоятельную профессиональную жизнь, интерналам, сталкивающимся с трудными, стрессовыми профессиональными ситуациями.

В последние годы в зарубежных работах по психологии труда, индустриальной и организационной психологии получили рас-

пространение формы консультативного и тренингового воздействия психологов на персонал производственных организаций, которые объединяются под названием «наставничество» или «коучинга», от англ. coach — репетитор, тренер, инструктор» (Парслоу Э., Рэй М., 2003). В этих программах задачи обучения навыкам саморегуляции, эффективным формам поведения в стрессовых условиях включены в обширные обучающие программы содействия личностному развитию клиентов, самопониманию, программы управления собственной мотивацией, развития уверенности в себе, преодоления личностных и профессиональных кризисов, содействия карьерному росту и пр. Консультанты-коучеры не затрагивают проблемы клинической психологии или вопросы, требующие глубокого анализа личности клиента, типичные для немедицинской психотерапии. Коучинг ориентирован на помощь в профессиональной, социальной и личностной адаптации клиентов в труде, в производственных организациях с учетом конкретных особенностей профессии и типа организации, в которой работает клиент (Видль К. Х., Грейф З., 2002).

9.4. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний

Для характеристики влияния на состояние работоспособности неблагоприятных факторов условий труда и трудовой нагрузки в Московском НИИ труда в 70-е гг. XX в. была разработана медико-физиологическая классификация работ по тяжести (Славина Э. С., Макушин В. Г., 1974). На основе классификации создана методика экспертной количественной оценки тяжести работ (под *тяжестью работы* понимается интегральная оценка неблагоприятного влияния труда на функциональное состояние работника, а не только физическая нагрузка) (Количественная..., 1977; Методика..., 1980; Носкова О. Г., 1988). В приложении 12 представлена упрощенная программа экспертной оценки факторов условий труда и трудовой нагрузки на трудовом посту, которая может использоваться в аттестации видов труда в производственной организации.

Можно выделить группу методов, специализированных на выявлении факторов стресса в труде. Это могут быть опросники, в которых выявляются типичные неблагоприятные стороны профессии, ведущие к развитию неблагоприятных функциональных состояний в труде. Примером могут служить «*Опросник факторов профессионального стресса*» Ч. Спилбергера (1994), в котором респонденту (профессионалу) требуется оценить частоту встречаемости каждого пункта опросника и степень интенсивности действия каждого фактора; опросник под названием «*Инструмент для анализа стресса на работе*» Н. Земмера и др. (1998).

Для оценки функциональных состояний субъекта труда применяют диагностические методы разного вида:

а) *поведенческие* (хронометраж продуктивности работы, анализ брака в разные часы работы; тестовые задания, моделирующие работу психики в профессиональных задачах, например корректурная проба Бурдона);

б) *психометрические* (методы, ориентированные на оценку состояния психических функций, например, задания на проверку эффективности оперативной кратковременной памяти или проба измерения критической частоты слияния мельканий — КЧСМ);

в) *физиологические* (оценивающие состояние физиологических функций, например, замеры частоты сердечных сокращений, дыхания, артериального давления);

г) *методы субъективной оценки и шкалирования* ощущений усталости, самочувствия, настроения (методика «САН») или сбор количества симптомов утомления и измерение их интенсивности (Леонова А. Б., 1984).

Выбор диагностических методов определяется задачей исследования функциональных состояний и должен основываться на предварительном психологическом анализе профессиональной деятельности субъекта труда. Психологическое изучение профессии необходимо для понимания причин профессионального утомления, факторов снижения работоспособности или стресса в конкретной ситуации, а также для выделения наиболее подверженных утомлению или стрессу функциональных систем работающего человека.

Вопросы и задания

1. Что такое функциональное состояние, профессиональная работоспособность и трудоспособность?

2. Для каких задач практики необходимо исследовать и оценивать работоспособность человека?

3. Назовите виды желательных и неблагоприятных функциональных состояний человека в труде.

4. Дайте характеристику четвертой стадии переутомления.

5. Какие виды стресса встречаются в профессиональной деятельности? Назовите основные концепции исследования стресса.

6. Перечислите пути оптимизации функциональных состояний человека в труде.

7. Каковы правила эффективного использования функциональной музыки на производстве?

8. Каковы этапы формирования оптимального индивидуального стиля саморегуляции состояний?

9. Назовите методы диагностики функциональных состояний в труде. Какие методы психодиагностики следовало бы использовать для оценки функционального состояния оператора ЭВМ?

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ БОЛЬНЫХ И ИНВАЛИДОВ

10.1. Программа социальной поддержки инвалидов

Проблема помощи больным и инвалидам в их социализации, возвращении или доступном приближении к образу жизни и труду здоровых граждан является сложной, требует междисциплинарного подхода, увязывающего компетенции и знания специалистов в области медицины, педагогики, психологии, социальной работы. Рассмотрим те аспекты этой проблемной области, разработка которых соприкасается с опытом, накопленным в психологии труда.

Инвалидами принято считать людей с хроническими дефектами трудоспособности. Такого рода дефекты могут быть обратимыми, временными, в таком случае общество устанавливает для человека статус инвалида на определенный срок, достаточный для восстановления здоровья и трудоспособности. Статус инвалидности присваивается врачами в процессе врачебно-трудовой экспертизы. Первая группа инвалидности предполагает, что человек не способен даже к труду по самообслуживанию. Вторая группа инвалидности устанавливается для лиц, имеющих серьезные заболевания, но способных передвигаться, выполнять несложные трудовые действия, но неспособных к профессиональному труду. Если заболевание или травма, приведшие к потере трудоспособности, затрагивают частные функции организма, не снижающие общую трудоспособность, человек получает третью группу инвалидности, позволяющую работать в доступных видах труда. Например, в результате длительного труда с нарушениями правил гигиены и охраны труда у работника развивается профессиональное заболевание (вибрационная болезнь). В порядке профилактики дальнейшего развития болезненных проявлений заболевшему рекомендуют освоить другую профессию и сменить вид труда и во время переобучения выплачивают пенсию. Психологи, занимающиеся консультированием в области профессионального самоопределения, могут столкнуться с такого рода ситуациями, поэтому им полезна осведомленность в области профессиональной патологии, они должны знать о социальных службах, компетенции врачей профпатологов для объединения усилий и успешной совместной деятельности (Грацианская Л. А. и др., 1978).

В 30—80-е гг. XX в. в нашей стране сложилась система социального обеспечения: дома престарелых, дома инвалидов, психоневрологические интернаты. Здесь живут и люди с нулевой трудоспособностью, кстати, самыми тяжелыми среди инвалидов, страдающих психическими заболеваниями, оказываются больные шизофренией.

По оценкам экспертов ООН, инвалиды в настоящее время составляют 10 % от общей численности населения. В России отмечается тенденция к увеличению числа инвалидов. Так, на 1 января 1998 г. на учете в органах социальной защиты населения состояло 8,9 млн инвалидов, на 1 января 1999 г. — более 9,6 млн. Растет число детей-инвалидов и инвалидов трудоспособного возраста. Показателем реабилитации инвалидов является улучшение их статуса (отмена инвалидности или снижение степени инвалидности) при повторном медицинском освидетельствовании, но уровень реабилитации пока низок — 2,3 % (Федеральная..., 2000). Первые места среди инвалидов занимают люди, страдающие болезнями сердечно-сосудистой системы, злокачественными новообразованиями, а также пострадавшие от несчастных случаев. Повышается уровень инвалидности в связи с психическими расстройствами, туберкулезом. В целях совершенствования социальной помощи больным и инвалидам в России разрабатываются федеральные программы социальной поддержки инвалидов (1995—1999, 2000—2005 гг.), определяющие государственную политику в этой области. Так, в стране действуют службы медико-социальной экспертизы, но необходимо развертывание и совершенствование не только диагностики, но и мероприятий по преодолению дефектов здоровья, реабилитационных программ. В нашей стране имеется 42 учебных заведения, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов, но им предлагаются обычно профессии, по которым трудно найти работу, или уровень подготовки не обеспечивает конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В стране принят Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», согласно которому в 1996 г. было разработано и утверждено Примерное положение об индивидуальной программе реабилитации инвалидов. Такого рода программу подготавливают работники медико-социальных центров на основе медицинского освидетельствования больного, и программа реализуется при его согласии. Программа включает среди прочего оценку *«реабилитационного потенциала» личности*, характеризующего состояние физического развития, психофизиологическую выносливость, эмоциональную устойчивость; оценивается уровень развития профессионально важных знаний, навыков и умений; особенности личности (социально-экономический и социально-психологический статус, направленность личности, круг интересов, уровень притязаний).

Медики и психологи составляют *реабилитационно-экспертное заключение*, в котором определяется реабилитационный потенциал личности (высокий, удовлетворительный или низкий) и намечается план и направление реабилитационных воздействий по развитию/восстановлению способности к самообслуживанию, передвижению, ориентации в пространстве, общению, самоконтролю поведения, обучению, трудовой деятельности. При этом отмечаются ограниченные формы активности личности, сохраненные или компенсированные, и подлежащие развитию/восстановлению.

Индивидуальная программа содержит три направления реабилитации: медицинское, социальное, профессиональное. В рамках *медицинской реабилитации* могут использоваться: изготовление протезов, информирование по вопросам медицинской помощи, методы восстановительной терапии нарушенных функций (массаж, лечебная физкультура, трудотерапия и психотерапия).

Программа *социальной реабилитации* инвалида направлена на помощь в социально-бытовой адаптации, предполагающей оснащение техническими средствами ориентировки в пространстве, на психологическую помощь семье инвалида, мероприятия в области психотерапии, психокоррекции и консультирования.

Объектом забот и предметом научных исследований психологов труда является программа *профессиональной реабилитации*, которая может включать мероприятия по профориентации (информирование о видах труда, профконсультирование), профотбор и профподбор, обучение и переобучение, организационную помощь в создании рабочего места для инвалида, помощь в производственной адаптации. Итогом обследования и реабилитационных мероприятий должна быть характеристика показанных условий труда для конкретного обследованного инвалида (Примерное положение..., 1996).

В данной области психологами труда накоплен богатый опыт, отраженный в публикациях Центрального института труда инвалидов в Москве в 30-е гг. (Проблемы трудового устройства инвалидов, 1933, 1934). К. И. Барышников классифицировал виды инвалидности по вариантам дефектных функций, поставил проблему профессиографических исследований в интересах возможного трудоустройства инвалидов. Конечная цель составления таких профессиограмм заключалась в получении характеристики требований профессии к здоровым работникам с указанием физических или психических недостатков, исключающих возможность выполнения трудовых функций. Предлагалось особо изучить профессии, в которых стихийным образом трудоустраивались инвалиды с разного рода ограничениями трудоспособности. Он изучил в этих целях профессии швейной, деревообделочной, металлообрабатывающей промышленности. Ставилась задача исследования *профессиональ-*

ной аутоориентации инвалидов с разного рода патологией (инвалидов с ампутациями конечностей, незрячих, глухих, с психопатологией). Аутоориентацией К. И. Барышников называл стихийно сложившиеся варианты выбора профессии инвалидами, оценку частоты встречаемости инвалидов с разной патологией в профессиях и в целом по разным отраслям производства. Например, оказалось, что глухонемые инвалиды более чем в 10 раз чаще работают на предприятиях деревообработки, чем в металлообрабатывающей промышленности. Мужчины глухонемые успешно работают кожевниками, обувщиками, а женщины — в швейном производстве. Общий вывод Барышникова по анализу аутоориентации глухонемых инвалидов состоял в том, что они работают преимущественно в таких видах труда, где требуется быть не рабочим-универсалом, а оператором, выполняющим относительно узкие производственные операции на станках. Данные аутоориентации слепых убедительно показывали, что инвалиды этой группы успешно приспособлялись на специализированном предприятии «ЭМОС», выпускающем небольшие моторы в сборочном цехе и механическом цехе в условиях, не требующих перемещений (Барышников К. И., 1933).

Н. А. Вигдорчик, врач-профпатолог, организатор Ленинградского института профессиональных заболеваний, разработал концепцию профессионального компенсаторного приспособления (1934), в которой собраны эмпирические данные о формах такого рода приспособления при различных дефектах, попытался выделить механизмы, способы приспособлений. В частности, им описаны варианты успешного приспособления личности к требованиям профессии с помощью сознательно организованных форм поведения: им описан водитель автомашины, страдавший приступами нарколепсии (сонливости), который мог заблаговременно почувствовать приближение приступа, останавливал машину у обочины, выходил из машины, проводил осмотр мотора, шин, дожидался окончания приступа и продолжал работать. Рабочий-сборщик, потерявший память в результате травматического невроза, компенсировал утрату записями поручений мастера. Водитель автомобиля успешно работал, несмотря на дефект цветового зрения, который компенсировался ориентацией на других участников дорожного движения. Продавец ткани, страдавший недержанием мочи, ухитрился устроить мочеприемник так ловко, что клиенты не замечали его болезненного дефекта и даже не чувствовали неприятного запаха. Отмечено, что представители профессий, требовавших на работе сохранения выдержки, вежливости в общении с клиентами, публикой, учащимися, сохраняют самообладание на работе, но оказываются дезорганизованными, раздражительными и обидчивыми в семье, быту. Обозначенные формы профессионального приспособления связаны с разверну-

той сознательной программой действий, которая вырабатывается субъектом труда при высокой трудовой мотивации. Описаны случаи успешной компенсации нарушенной функции с помощью сохранных других органов и функциональных систем либо мобилизацией многих систем одновременно, т. е. созданием новых функциональных ансамблей. Так, в России слепые успешно адаптировались в столярном, токарном, слесарном деле (Вигдорчик Н. А., 1934).

10.2. Психология восстановительной трудотерапии при травмах и ранениях верхних конечностей

В годы Великой Отечественной войны широкое распространение получила восстановительная трудотерапия при нарушениях двигательных функций рук. При эвакуогоспиталях были организованы мастерские, в которых бойцы после хирургических операций при ранениях рук занимались трудотерапией под руководством инструкторов и психологов. В этой области работали С. Г. Геллерштейн, А. Н. Леонтьев, А. В. Запорожец, С. Я. Рубинштейн, Ю. В. Котелова, Л. И. Селецкая и многие другие. Трудотерапия применялась как один из методов медицинской реабилитации наряду с лечебной физкультурой, массажем, физиотерапевтическими процедурами. Однако именно труд оказался наиболее эффективным способом восстановления двигательных функций. Психологические основы восстановительной трудотерапии при нарушениях произвольной регуляции движений рук были предметом докторской диссертации С. Г. Геллерштейна, защищенной в 1945 г. (Геллерштейн С. Г., 1942, 1943, 1946). Процесс восстановления нарушенных функций, с точки зрения Геллерштейна, и способы приспособления зависят от поставленной задачи и потребности человека в их разрешении. Восстановительный процесс протекает не по шаблону, но и не стихийно, ибо этим процессом можно управлять. Ранения верхних конечностей были самыми массовыми, рука как рабочий орган восстанавливала нарушенные функции в условиях включения человека в трудовой процесс. Основа лечебной функции трудовых действий заключалась в их целенаправленном характере. Функционирование — основа восстановления психической функции. Особое значение целевой установки состоит в том, что она формирует двигательную установку, повышает мышечный тонус, что сказывается на функциях двигательного аппарата еще до начала выполнения действия. Иными словами, формируется двигательная мобилизационная готовность, и именно это состояние способствует полноценному выполнению цели, а движения оказываются средством достижения поставленной цели. Связь между поставленной целью предметного действия и двига-

тельным аппаратом проявляется и в процессе выполнения действия. Двигательный аппарат (или сенсомоторный аппарат) объединяет функции восприятия и осуществления собственно движения. К примеру, испытуемому предлагают поднять предмет по форме напоминающий тяжелую двухпудовую гирю, но на деле — очень легкий. Испытуемый воспринимает предмет как тяжелый, и его восприятие формирует заранее двигательные команды, готовит их к большим усилиям. Реализация этих команд оказывается неадекватной, движение выполняется рывком и выглядит комично. Важно, что, если цель действия воспринимается и осмысливается как слишком трудная, нереализуемая, адекватной мобилизации и готовности действовать не формируется. Понимание связи исполнения движения с чувственным отображением условий его выполнения использовалось в лечении трудом. Итак, «цель играет роль настройщика, восприятие устанавливает препятствия на пути к цели и заранее определяет меру участия исполнителей. Трудность задачи и связанные с нею препятствия реально познаются в процессе выполнения движения. Разнообразные ощущения, возникающие при этом, дают новые импульсы к движениям» (Геллерштейн С. Г., 1946, с. 22). Примером может служить целенаправленное действие, требующее захвата и удержания предмета большим пальцем и другими пальцами руки. Подбор трудовых (или «трудоподобных» — на ранних стадиях трудотерапии) действий основывался на учении Н. А. Бернштейна о сенсорных коррекциях в регуляции двигательного акта. Идеи уровневого строения и регуляции движений были опубликованы Н. А. Бернштейном в монографии 1947 г., но (с его согласия) они были использованы С. Г. Геллерштейном в разработке основ трудотерапии и частично представлены еще в его книге (1943).

Итак, главная идея, которая нашла применение в управлении процессом восстановления нарушенных движений руки в трудотерапии, состояла в понимании природы целевых, предметных действий как осуществляющихся на основе данных органов восприятия и непрерывно подверженных сенсорным коррекциям. Целевое действие тем и отличается от нецелевого, что исполнителю заранее в форме образа представлен результат работы, поэтому в ходе выполнения движения человек каждый промежуточный результат соотносит с требуемым конечным результатом. Восприятие и оценка разницы между тем и другим создает мотив для уничтожения этой разницы и мобилизует дополнительное волевое усилие субъекта. Расхождения ожидаемого результата и реально полученного субъект обнаруживает с помощью органов чувств, в ручном труде с помощью проприоцептивных ощущений, которые могут оставаться невербализованными, неосознанными. Рука как рабочий орган является одновременно и двигательным орудием, и чувствующим, рука исправляет свои движения на основе

мышечных и зрительных ощущений. В исследовании формирования навыков был установлен «закон эффекта», состоящий в том, что навык формируется быстрее, если учащийся получает сведения о достигнутых результатах в предыдущих упражнениях (в настоящее время этот закон также называется — принципом *обратной связи*). Закон эффекта и принцип сенсорных коррекций движения, на котором он построен, помогают понять природу эффективности именно трудовой терапии по сравнению с использованием движений, в которых цель аморфна, беспредметна, абстрактна (движений в рамках лечебной физкультуры или механотерапии). Управление процессом восстановления двигательных функций руки направлено также на подкрепление форм компенсации, которые содействуют вовлечению пострадавшего органа и его функций в движение, и, напротив, необходимо пресекать, тормозить компенсации, основанные на том, что пострадавший орган оказывается в пассивном положении, не двигается, раненый его щадит, избавляясь от болевых ощущений.

Психолог и врач проектируют ход восстановления двигательных функций руки, подбирая на каждом этапе восстановления для больного специальные трудовые действия, виды инструментов с учетом особого характера его повреждения. «Орудие труда создает принудительную рабочую позицию и диктует необходимость определенных движений, независимо от того, входит ли это в планы больного или нет. Через орудия труда осуществляется воздействие на рабочий прием. ... Логика конструкции инструмента определяет структуру трудового процесса. Пользуясь этим, можно последовательно направлять восстановительный процесс в желательную сторону, стимулируя те движения, которые выгодны для восстановления трудоспособности больного» (там же, с. 27). На рис. 15 представлены примеры формирования с помощью трудотерапии искусственных двупалых рук у раненных с двусторонней ампутацией. Ю. В. Котелова (1948) отмечала в своей диссертации, что у некоторых больных трудотерапия была настолько эффективна, что они выбирали после больницы профессию столяра, могли писать письма обыкновенной ручкой, обслуживать себя.

Пути компенсации нарушенного движения многообразны, но одни из них ведут к более полноценному восстановлению двигательных функций, а другие фиксируют частичные функциональные формы. Искусство психолога, занимающегося восстановительной трудотерапией, состоит в том, чтобы построить для каждого больного индивидуализированную (с учетом особенностей его ранения, дефекта) программу терапии, предвидеть возможные варианты компенсации, спроектировать процесс восстановления функции через подбор последовательно усложняющихся целенаправленных предметных действий, требующих оперирования осо-



Рис. 15. Резьба по дереву больными с двусторонней ампутацией кистей рук, оперированными по Крукенбергу (Котелова Ю.В., 1948)

быми орудиями, формирующими выполнение самых благоприятных для восстановления движений. Намеченная программа трудотерапии корректируется благодаря периодическим оценкам процесса восстановления (проводится консилиум с участием врача, психолога, инструктора по трудотерапии), результатам выполнения больным функциональных проб. Эффективность трудотерапии при ранениях верхних конечностей была достаточно высокой — более 80 %. Психологи помогали не только восстанавливать двигательные функции конечностей, но и трудоустраивать тех, кто не мог полностью восстановить трудоспособность. Для этих целей были разработаны классификация дефектов при ранениях конечностей и классификация доступных профессий, проводилось психологическое консультирование, помогающее в ситуации выбора профессии молодым раненым, а бойцам старшего возраста в вынужденной смене профессии (Геллерштейн С. Г., 1943). Опыт трудотерапии 40—50-х гг. успешно применялся в ЦНИИ травматологии и ортопедии в 70-е гг. (Каптелин А. Ф. и др., 1979). Но к сожалению, этот опыт не используется в полной мере в настоящее время. Медико-психологическая реабилитация военнослужащих, пострадавших в результате ранений в Афганистане, Югославии, Абхазии, Чечне, в рамках Всеармейского реабилитационного центра в Москве направлена в большей мере на нормализацию эмоциональной, морально-нравственной и мотивационной сферы личности раненых. Используются методы психотерапии, техники ауторелаксации, методы снятия симптомов посттравма-

тических стрессовых расстройств. Раненых обучают основам компьютерной грамотности и помогают подготовиться к поступлению в вуз, выбрать гражданскую профессию. Каждый четвертый пациент центра становится студентом вуза (Иванов А.Л., 2003).

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

Труд выступает в работах отечественных психологов в качестве важнейшей формы деятельности, ибо в труде человек проявляется как социальное существо, гражданин. В работе В. Н. Мясищева «Личность и труд аномалийного ребенка» (1936) были выделены качественно разные виды нарушений трудоспособности, требующие особых коррекционных воздействий. При органических поражениях мозга (первая группа аномалии), в частности при олигофрении, трудоспособность ограничивается дефектом познавательной сферы, границами обобщений, ограниченностью интеллектуальных операций. Вторая группа аномалий развития — психопатии и невропатии, связанные с конституциональными предпосылками болезненности, имеющими психодинамическую основу (неустойчивость эмоциональной сферы, повышенная возбудимость и пр.). К природным предпосылкам могут добавляться неблагоприятные социальные условия развития. Третья группа аномалий связана с дефектами органов чувств (слепота, глухота, их сочетания). Трудоспособность оказывается ограниченной в разной степени в зависимости от того, в каком возрасте ребенок лишается полноценной чувствительности. К четвертой группе относятся аномалии личности, обусловленные историей развития, особенностями социальной среды, формирующими социогенные варианты неврозов, или детей с трудным характером в результате неправильного семейного воспитания или беспризорности. Это форма социальной запущенности. Трудоспособность таких детей обусловлена несформированностью положительного отношения к труду, отсутствием общетрудовых навыков (самоорганизации, самоконтроля, планирования деятельности), непосредственным способом удовлетворения потребностей. Однако такие формы аномалий личности и дефекты трудоспособности в принципе поддаются коррекции и перевоспитанию, как это показал опыт А. С. Макаренко. В. Н. Мясищев выделил также смешанные формы нарушений трудоспособности детей.

В. Н. Мясищев рассматривал сохранную работоспособность и общую трудоспособность человека как важнейший критерий его психического здоровья (Мясищев В. Н., 1960). Сопоставление нарушений или ограничений психических функций при аномалиях

развития личности, личностных акцентуациях, психопатологии помогает понять природу нормальных явлений, механизмов здоровой личности и ее трудоспособности. В работах Б. В. Зейгарник (1986, 1989 и др.), С. Я. Рубинштейн (1999), В. М. Когана и Э. А. Коробковой (1967) исследованы особенности нарушений психических функций и личностных образований при различных формах психопатологии, составляющих основу снижения умственной трудоспособности. Промежуточной формой снижения трудоспособности, еще не приводящей к инвалидности, могут быть акцентуации личности и типичные трудности саморегуляции трудовых действий, свойственные каждой их разновидности (Конопкин О. А., Моросанова В. И., 1989; Леонгард К., 2000)

Ранее, в гл. 9 в составе субъекта трудовой деятельности были выделены три уровня регуляции функционального состояния (актуальной работоспособности и общих основ трудоспособности): морфофизиологический (обеспечивающий базовые функции жизнедеятельности и активационные ресурсы организма); психологический (операциональные, процессуально-технические компоненты, когнитивные процессы и особенности психомоторики); уровень личностной регуляции деятельности (сознательная, эмоционально-волевая регуляция, мотивационно-смысловая сфера личности). Нервно-психические заболевания нарушают избирательно психические функции и особенности саморегуляции поведения на разных уровнях субъекта. Так, некоторые формы психастении могут быть связаны с ограниченными активационными ресурсами; органическая мозговая патология при олигофрении поражает в первую очередь когнитивные интеллектуальные функции, возможности оперирования абстракциями, обобщениями; при шизофрении страдают аффективная, мотивационно-потребностная сфера, личностный уровень регуляции и, как следствие, познавательные процессы. При эпилепсии нарушаются базисные физиологические процессы, связанные с активацией, что влияет на динамические особенности поведения, часты ошибки при переключении, изменении программ действий. К этому нередко добавляются дефекты эмоционально-волевой сферы (гневливость, слащавость, елейность, угодливость), затрудняющие совместную деятельность. Операциональный уровень (кратковременная память) нарушается при алкоголизме. У больных наркоманией, алкоголизмом могут быть проблемы с психомоторикой из-за повышенного тремора, но главными обычно являются личностные нарушения — деформация потребностной сферы, нарушение социальных связей, переживание времени.

Специфические особенности дефекта при разных заболеваниях учитываются в психодиагностике, а также в реабилитационных мероприятиях (см. например: Реньге В. Э., 1978 и др.). Причины многих форм психических заболеваний до сих пор окончательно

не установлены, и поэтому лечение психопатологии ведется симптоматически. Среди разных форм терапии наряду с психотерапией применяется лечение целенаправленными видами занятости, включая ручной труд.

10.4. Трудотерапия при психопатологии

Проблема психологии трудотерапии психически больных — пограничная для психологии труда и клинической психологии. Психологическая теория и практика трудотерапии составляют раздел психологии труда, так как это направление, в котором изучается «труд как фактор развития и восстановления» (Геллерштейн С. Г. и др., 1965).

В отношении психически больных врачи и психологи выделяют несколько уровней социально-трудовой реадaptации (т. е. восстановления больного после перенесенного болезненного периода):

1) профессиональная реадaptация (возврат к прежней профессиональной деятельности, когда коллеги «дефект не замечают»);

2) производственная реадaptация (возврат к труду, но при снижении квалификации);

3) специализированно-производственная реадaptация (возврат на производство, но на трудовой пост, специально приспособленный для лиц с нервно-психическими дефектами в особых щадящих условиях);

4) лечебно-производственная реадaptация (доступна лишь работа во внебольничных лечебно-производственных мастерских, когда у больного сохраняются стойкий дефект работоспособности либо патология поведения);

5) внутрисемейная реадaptация (выполнение домашних обязанностей);

6) внутрибольничная реадaptация (при глубоких дефектах психики).

Задачи трудотерапии заключаются в том, чтобы больной достиг максимально высокого, доступного для него уровня реадaptации.

Опыт 30-х гг. XX в., когда в психиатрических клиниках вводилась терапия занятостью в самых простых формах (больным предложили клеить бумажные аптечные пакеты), оказался весьма эффективным. С. Г. Геллерштейн и И. Л. Цфасман (1964) приводят данные по Калининской психоневрологической больнице, где число несчастных случаев с больными, побегов больных и других происшествий за год сократилось в 10 раз — с 14 416 (1930 г.) до 1208 (1933 г.), при условии, что в 1930 г. — никто из больных не привлекался к труду, а к 1933 г. лишь 63 % больных были заняты трудом. Частота агрессивных действий в «рабочие» дни сократи-

лась по сравнению с «нерабочими» днями в мужском отделении на 78 %, а в женском — на 49 %.

Какими же свойствами обладает ручной труд как разновидность лечебно-восстановительного, воздейственного средства по отношению к психически больным? Трудотерапия понималась С. Г. Геллерштейном как разновидность средств *психологии воздействия*, как стимулятор роста, стимулятор трудовой активности больного на пути восстановления специфически человеческого образа жизни.

Геллерштейн видел суть целебных сторон ручного труда в том, что этот вид деятельности обладает такими весьма ценными признаками, как:

- 1) соответствие человеческим потребностям;
- 2) целевой характер деятельности;
- 3) мощное воздействие упражнения;
- 4) мобилизация активности, внимания и т. д.;
- 5) необходимость приложения усилия, напряжения;
- 6) широкие возможности компенсации;
- 7) преодоление трудностей и препятствий, возможность регулирования их и дозировки;
- 8) включение в жизненно полезный ритм;
- 9) результативность, предпосылки организации обратной связи и совершенствования функций;
- 10) благодарное поле для отвлечения, переключения, смены установки;
- 11) рождение положительных эмоций — чувства удовлетворения, полноценности и др.;
- 12) коллективный характер труда (Геллерштейн С. Г., 1965, с. 16—19).

Трудотерапия, однако, может помогать или ухудшать состояние больного, это зависит от его состояния, используемой формы труда, дозировки трудовых занятий, формы организации труда и его содержания. Так, трудотерапия *абсолютно противопоказана* при острых болезненных состояниях, сопряженных с расстройством сознания; при кататоническом ступоре; при соматических тяжелых заболеваниях; *временно противопоказана* во время активного медикаментозного лечения; при выраженных депрессиях и астенических состояниях. Относительно противопоказана трудотерапия для больных с явно отрицательной установкой на труд (при острой психопатологии). Во всех этих случаях нужен индивидуальный подход к личности больного.

Психологу необходимо учитывать каждый фактор отдельно и все вместе. Целесообразно построить классификацию видов труда, доступных в качестве трудотерапии с точки зрения представленности в каждом из них отмеченных выше полезных свойств труда. Это важно, так как позволяет проектировать формы трудо-

терапии осознанно (а не методом проб и ошибок), с учетом характера дефекта больного и «зоны ближайшего развития», по Л. С. Выготскому, доступной для него и актуальной. С. Г. Геллерштейн предлагал психологу, проектирующему программу трудотерапии, выявить предварительно потенциальные возможности разных видов труда, провести их содержательный и структурно-функциональный анализ, чтобы сознательно использовать труд как лечебное средство, как это принято в любой другой области терапии. Другими словами, предлагалась специализированная *модификация профессиографии* (Геллерштейн С. Г., 1965). Геллерштейн писал: «Чем тоньше и глубже мы сумеем познать связи между конкретными формами трудовой активности и патологическим состоянием и особенностями личности больного, которого в лечебно-восстановительных целях мы приобщаем к труду, тем скорее мы приблизимся к научно обоснованному программированию рационально построенной трудовой терапии» (Геллерштейн С. Г., 1965, с. 18—19).

Опыт психологически обоснованной трудотерапии психически больных, накопленный под руководством С. Г. Геллерштейна более чем за 30-летний период его практики в разных клиниках, был отражен в книге «Принципы и методы трудовой терапии психически больных» (М., 1964), написанной совместно с И. Л. Цфасманом. Авторы придерживались двух основных принципов использования трудотерапии.

1. *Труд больных должен быть результативным и больной должен видеть результаты своей деятельности.* Этот принцип часто нарушался: например, инструктор предлагала больным заниматься вязанием в палате, но не отмечала индивидуального характера работы. Предмет труда и орудия вязания убирались на ночь (видимо, чтобы больные не поранили себя и других). Утром инструктор могла дать больной не ее начатую варежку, а чей-то недовязанный носок.

2. *Необходим индивидуальный учет выработки больных.* Только в этом случае можно контролировать эффект трудотерапии.

Вариант трудотерапии, применявшийся Геллерштейном и Цфасманом, был эмпирическим в своей основе, ориентированным на негативные симптомы, свойственные разным видам психических заболеваний, а также на подбор тех видов труда по содержанию и форме организации, которые предположительно могли купировать болезненные симптомы и содействовать развитию больного в намеченном, доступном для него прогрессивном направлении социально-трудовой реадaptации. Приведем ряд примеров действенности трудотерапии как лечебно-восстановительного средства, поскольку данная публикация является трудно доступной для современного читателя, но содержит показательный эмпирический материал.

Трудовая терапия при галлюцинаторном синдроме

Пример. Больной шизофренией со слуховыми галлюцинациями продуктивно и систематически плел корзины в лечебно-трудовых мастерских, но галлюцинации даже не ослабевали. Его перевели на разработку торфа, требующую большого напряжения сил при норме выработке здорового человека. Через 1,5 — 2 месяца «голоса» стали слышаться реже. Больной стал другим человеком: оживленным, подвижным, более общительным, заявлял, что чувствует себя прекрасно, «голоса» слышит редко, причем «они стали тихими, еле слышно», а главное — «они говорят исключительно в положительную сторону, чтобы хорошо работалось, быть веселым» и т.д., причем сам больной считает эти положительные сдвиги в свое состоянии результатом именно той «настоящей работы», какой явилась добыча торфа» (Геллерштейн С. Г., Цфасман И. Л., 1964, с. 90).

Пример. Больная шизофренией (галлюцинаторно-параноидальная форма) чувствовала в себе присутствие посторонних «сущест», боролась с ними прижиганием горячей сигаретой, била себя кулаком, кричала. С помощью метода наблюдения в течение трех часов работы и трех часов отдыха, было установлено, что количество реакций больной на галлюцинаторные «раздражители» снижалось более существенно при поливе огорода (38 случаев) и прополке (83 случая), чем в условиях отдыха — при починке белья (289 реакций).

Вывод. При активном включении больных в трудовые процессы галлюцинаторные переживания ослабевают. Но это возможно при условии, что труд должен быть напряженным, активным и мало поддающимся автоматизации (т. е. требующим непрерывного сознательного контроля, мобилизованности внимания, разнообразной динамической интенсивной работы). Механизм лечебного действия труда — подавление патологической доминанты созданием новой доминанты — трудовой. Больные страдают не столько от самих галлюцинаций, сколько от поглощенности психики этими переживаниями. Активный труд уменьшает эту поглощенность, наполняя психическую жизнь больного новым здоровым содержанием.

Трудовая терапия при депрессивных состояниях

Пример. Больная З. (52 года) находилась в Тихвинской психиатрической колонии шестой год с диагнозом шизофрения. Была замкнута, угнетена, часто плакала, большую часть дня лежала в постели, укрывшись с головой, часто отказывалась от пищи. Летом начали трудотерапию. Во время беседы говорила, что все кругом давит, что не хочет видеть людей, свет, поэтому закрывает голову полотенцем. Просила не называть ее по имени, ибо она этого не достойна. Долго отказывалась от всякой работы. Какую работу ей предложить? Работать в поле — нельзя,

жарко, состояние и без того тяжелое. Клеить пакеты? Это не отвлечет от тягостных переживаний. Вязать, вышивать — не умеет, нужно учить, продуктивный труд отодвинут надолго. Оказалось, что больная умеет прясть (на «самопряхе»). Для нее специально привезли в больницу «самопряху». Это работа живая, динамичная, знакомая и при этом индивидуальная, нет необходимости общаться с другими людьми. 14.04.1950 г. — качество работы низкое, затем постепенно улучшалось. 16.04.1950 г. — тяготится бездельем: «Я жду не дожусь, пока мне дадут работу, мне тяжело без работы, даже грудь разрывается». На восьмой день вызывает голову платком, а не полотенцем. Глубокая тоска уступает место ровному настроению. Работает все время без перерыва, адекватно реагирует на все происходящее вокруг. Через некоторое время встал вопрос о ее выписке. Больная просит помочь вернуть ей ее домик, занятый на время болезни родственниками. Стала целеустремленной, активной, поехала в Красноярск добиваться помощи от прокуратуры (там же, с. 61).

Вывод. Положительный эффект при депрессиях от трудотерапии возможен при ее смешанных формах (не только эндогенной, но и социогенной), без выраженной двигательной заторможенности. Таким больным важно отвлечься от тягостных переживаний, дать надежду на выздоровление, создать доминанту для отвлечения от тревожных мыслей. Труд должен быть не тяжелым, не связанным с ответственностью, не коллективным, а индивидуальным (так как общение с другими людьми — тяжелая нагрузка для больного с депрессией), позволяющим оценивать продуктивность и чередовать разные формы работы. Работа должна опираться на привычные навыки, важно показать больному его полноценность, пригодность к осмысленной полезной деятельности. От инструктора по трудотерапии необходимы наблюдение и тактичная помощь, но не опека.

Трудотерапия при двигательной заторможенности

Пример. Больной Б., диагноз: шизофрения, кататоническая форма. Целый день лежит в постели в однообразной позе, действия импульсивные, агрессивен, неконтактен. Его упорно привлекали к труду — стал ежедневно участвовать в индивидуальном труде по наружным работам под руководством медсестры. В психическом состоянии замечены некоторые улучшения. Но когда его включили в состав бригады больных (12—15 человек), состояние больного резко ухудшилось, опять проявляется агрессия, застывает в одной позе. Коллективная работа оказалась ему непосильной. Перевели в бригаду из четырех человек — поведение улучшилось. Но опять наступило ухудшение, когда к нему прикрепили в качестве партнера активного, хорошо работающего больного.

Вывод. Партнером по работе может быть лишь больной, несущественно превосходящий по активности, либо инструктор по труду.

Психологи делают вывод о том, что в трудотерапии важно отслеживать трудовые возможности больного в каждый момент времени, соблюдать постепенность, ступенчатость в увеличении нагрузки, избегать ситуации демонстрации больному его недостатков. Предлагается *метод рабочих проб*: инструктор некоторое время работает вместе с больным на спаренной работе, выделяет свойственные больному ритм, темп движений, стиль его работы, характерные недостатки и т. д.

Для активизации речи больных инструктору по труду, врачу, медсестре рекомендуется активно вызывать ответную речь больного и организовывать труд так, чтобы речь была необходима, включать больного в культурные мероприятия, спорт, игры, стимулирующие речевую активность (там же, с. 79). Таким образом, трудотерапия должна быть не единственной универсальной формой восстановительно-реабилитационной активности, но звеном в системе реабилитационных мероприятий.

Трудотерапия при олигофрении

Для психологии труда представляют интерес также исследования грубых форм психопатологии и возможности социальной реадaptации такого рода больных с помощью трудотерапии. В 70-е гг. XX в. в практике отечественных интернатов для психохроников активно внедрялись занятия трудом. В конце 70-х гг. было проведено сравнительное исследование интернатов госпитального типа (руководители которых убеждены в том, что «больной должен только кушать и спать») и интернатов социально-реабилитационного профиля (в которых инвалиды привлекались к трудовой деятельности, а олигофрены (имбецилы) даже работали в цехах настоящих заводов, правда, по 4 часа в день). Психологам удалось экспериментально доказать, что комплексная социально-реабилитационная программа обеспечивает возможность личностного развития больных, страдающих олигофренией, и перехода их на более высокую ступень социально-трудовой реадaptации. В экспериментальном обследовании сравниваемых групп инвалидов применялась методика Е. И. Рузера, позволявшая измерять продуктивность умственного труда при разной стимуляции. Оказалось, что инвалиды (олигофрены) из интернатов реабилитационного профиля (при одинаковом медицинском диагнозе) проявляли себя в большей степени как здоровые люди: они не только быстрее и качественнее справлялись с тестом, но и работали более продуктивно, если в качестве награды предлагались похвала перед коллективом, экскурсия в город, в кино. Инвалиды из интернатов госпитального профиля предпочитали наглядно-действенные стимулы — конфету, игрушку (Болтенко В. В., 1979).

Общий вывод состоит в том, что если для каждого больного, страдающего психическим заболеванием, подобрать индивидуально, терпеливо подходящий вид труда, можно существенно улучшить состояние больного после медикаментозного лечения, снизить выраженность патологических симптомов, восстановить в известной мере его активность, поддержать в личности больного ее человеческие, социальные качества.

Психологические аспекты экспертизы трудоспособности инвалидов

Особенности нарушения умственной работоспособности при психопатологии глубоко и всесторонне исследованы в работах отечественных клинических психологов (Б. В. Зейгарник, В. М. Коган, В. Н. Мясищев, В. В. Николаева, Ю. Ф. Поляков, С. Я. Рубинштейн и др.), результаты этих исследований помимо фундаментального значения для понимания природы психики человека через ее патологию применяются и в практике медико-психологической врачебной экспертизы трудоспособности. Так, В. М. Коган, возглавлявший психологическую лабораторию ЦИЭТИНа с 1934 по 1972 г., строил диагностику и прогноз трудоспособности (при самых разных видах патологии) на основе понимания сущности труда. Для него целенаправленность и произвольность действий выступали в качестве основных свойств трудоспособности, а социальная природа труда являлась ведущей характеристикой, определяющей принципы формирования, восстановления и оптимизации работоспособности. В. М. Коган подчеркивал доминирующую роль сознания в компенсации дефектов (Коган В. М., Коробкова Э. А., 1967).

Трудоспособность лиц преклонного возраста

Для психологии труда интересен опыт психологов ЦИЭТИНа, исследовавших формы деятельности, общения и состояния психических функций у лиц преклонного возраста, инвалидов по возрасту, оказавшихся без помощи близких и проживавших в домах-интернатах (при отсутствии психопатологии и грубых возрастных склеротических изменений). В диссертационной работе В. В. Болтенко (1980), выполненной под руководством профессора С. Я. Рубинштейн, предметом исследования оказались люди в финальной части своей жизни (возраст от 65 до 100 лет и более). С ними проводилась беседа, направленная на реконструкцию их жизненного пути, переживаний и ценностей разных периодов жизни. Кроме того, обследуемые выполняли тесты из стандартно-

го набора, обязательного для патопсихологического обследования личности. В. В. Болтенко удалось выделить пять стадий старения, качественно разных и закономерно сменяющих одна другую.

На первом этапе старения возможен (как ведущая деятельность личности) общественно-полезный труд, работа на садовых участках, в библиотеке, в мастерских. При такой форме активности сохраняется прежний социальный статус, жизненный и профессиональный опыт. Общение может быть полноценным, эмоционально окрашенным, особенно у тех людей, которые включены в группы, имеют друзей. На втором этапе старения оказываются те люди, у которых нет систематических занятий трудом, нет постоянных общественных обязанностей. Их ведущей деятельностью оказывается досуг, межличностное общение, в котором пожилой человек старается утвердить себя. Он стремится к обмену информацией, сопереживанию, воздействию на собеседников, адаптации их поведения в своих интересах. Общение сворачивается и становится монологичным, что является признаком нарушения способности к эмпатии и избирательности. Как только эти явления начинают прогрессировать, общение перестает быть целенаправленной деятельностью. На третьем этапе старения в центре внимания оказывается собственное здоровье и ведущей становится деятельность по его сохранению. Этот этап особенно выражен у лиц, которым тяжело двигаться, ограничена подвижность. Их активность в основном связана с самообслуживанием. Люди отказываются от полезной продуктивной деятельности и несложных поручений, ибо все свои силы тратят на борьбу с плохим самочувствием, стараются не утомлять себя лишними разговорами, не смотрят телевизор, не читают. Общение становится ситуативным и формальным, личностную значимость сохраняют только медперсонал и люди, которые могут быть полезны в обслуживании. Основное содержание сознания — тревога, связанная с ухудшением здоровья. На четвертом этапе старения находятся престарелые, нуждающиеся в обслуживании. Какая-либо целенаправленная деятельность, проявления эмоциональности отсутствуют. Общение становится незначимым. В поведении преобладают отгороженность, пассивное созерцание реальности, аутичность; воспоминания не направлены, стихийны. Человек доволен жизнью, если ему тепло, чисто и есть пища. В самосознании отсутствует представление о своем уме, характере. Личность утрачивает свои социальные качества. На пятом этапе старения находятся сильно одряхлевшие престарелые, постоянно пребывающие в постели и нуждающиеся в уходе. Им сложно последовательно изложить факты своей биографии, теряется личностное отношение к своему прошлому, правда, эпизоды ранней жизни они могут вспомнить и эмоционально рассказать с подробными деталями. Основное содержание внутренней жизни

составляет багаж памяти. Люди на этой стадии становятся безучастны и равнодушны к происходящему, у них угасают ориентировочные реакции, типично отстранение от своего Я, распадается ценностно-смысловая ось личности, самосознание, личность почти разрушена. В основе непрерывного процесса старения, с точки зрения В. В. Болтенко, — постепенное утрачивание предметности мотивационной сферы.

Описанные феномены угасания психики человека и ее высших форм проявляются особенно остро в условиях дома-интерната, вне близких, семьи. Возможно, это форма явлений «госпитализма» стариков, похожих по своим истокам на госпитализм младенцев в домах ребенка. В этой связи следовало бы изучить варианты старения людей определенных профессий, живущих в семье. Важно было бы эмпирически проверить, имеет ли выявленная закономерность смены стадий старения всеобщий характер или это явление, типичное только для домов-интернатов. Люди отличаются индивидуальным стилем старения, который зависит от перенесенных болезней, наследственности, образа прошлой жизни, характера профессии, семьи. Представители интеллектуального труда, как правило, дольше сохраняют себя как личности. Начальные признаки старения обнаруживаются иногда у людей уже в 45—50 лет. Особый интерес представляет описание ранних этапов старения в изменении *общения*. Полноценное общение выполняет функцию обмена информацией, эмоционального сопереживания, воздействия на другого человека. В процессе старения общение утрачивает разнообразные функции, сохраняя какую-либо одну из них. Часто, если ведущими становятся ценности «пользы» для себя, общение становится эгоцентричным, превращается в монолог. Затем утрачивается инициатива в общении, и оно становится формальным, и с этого момента может начаться деградация социальных качеств личности.

В ходе геронтогенеза *самооценка* личности как способ психологической самозащиты также подвержена изменениям. Самооценка у престарелых отмечается либо крайне низкого уровня, либо неадекватно высокая.

На первом этапе старения главные переживания человека связаны с осмыслением снижающейся способности к труду, поэтому в порядке самозащиты выстраивается завышенная самооценка социального значения всей прожитой жизни. Нарастает нескритичность.

На втором этапе и далее способность к эмпатии снижается, общение становится неэффективным. В качестве защитного механизма выступают черты характера, индивидуальности: человек гордится своим умом, сохранностью органов чувств, способностью общаться.

На последующих этапах старения прогрессирует нескритичность, нарушается смысловая сфера и самооценка уже не выполняет

защитной функции. На ранних этапах старения, когда привычная трудовая деятельность неэффективна, доминирующими становятся новые виды деятельности. Но идет процесс сужения смысловой сферы, прежние смыслы «отмирают» и это признаки естественного, нормального постепенного старения без патологии личности.

В целом смысловая система и процессы смыслообразования являются основным резервом компенсации и адаптации в старости. Видимо, именно процессы смыслообразования могут служить и самыми тонкими индикаторами наступающих ранних стадий старости, что чрезвычайно важно как для прогнозирования профессиональной продуктивности персонала организации, и особенно топ-менеджеров и высококвалифицированных специалистов, на плечах которых держится обычно фирма, так и для психологической помощи людям преклонного возраста. Современные данные в области зарубежной геронтопсихологии представлены в работах Г. Крайга (2000), Я. Стюарта-Гамильтона (2002). Интересные сведения можно найти в журнале «Психология зрелости и старения».

Вопросы и задания

1. Кого считают инвалидами? Какие направления включает индивидуальная программа реабилитации инвалида?

2. Что такое социально-трудовая адаптация и реадaptация инвалидов?

3. В чем состоят психологические основы восстановительной трудотерапии при травмах и ранениях верхних конечностей?

3. В каких случаях трудотерапия может быть эффективной при психопатологии?

4. В чем состоят дефекты трудоспособности при аномалиях развития ребенка?

5. Как меняются общение, эмоциональная сфера, самооценка и личностная регуляция поведения у лиц на ранних этапах старения?

ПСИХОЛОГИЯ ГРУППОВОГО СУБЪЕКТА ТРУДА

11.1. Признаки группового субъекта труда

Работающий человек как главный объект исследования психологии труда не может изучаться изолированно от эргатической системы, группы, организации, в которой работает. Такое изолированное рассмотрение личности профессионала допустимо лишь в решении узкоспециализированных задач (например, в разработке тренажера, тренировочных упражнений для формирования отдельных профессиональных умений) или в исследовании причин ошибок выполнения частных индивидуально выполняемых профессиональных задач (например, декодирования шифра передаваемого сообщения).

Кроме того, объектом исследования психолога труда могут быть групповые субъекты труда, команды, бригады. В этом случае он должен владеть концепциями и методами исследования, практического воздействия, разработанными в рамках социальной психологии труда, организационной социальной психологии (Базаров Т. Ю., 1996, 1998; Донцов А. И., 1984; Журавлев А. К., 1987; Кабаченко Т. С., 2000, 2003; Психология..., 2000; Совместная..., 1997; Социально-психологические..., 1987; Шеклтон В., 2003 и др.).

Исследование групповых (бригадных) форм трудовой деятельности систематически началось в нашей стране в 1920-е гг., но в силу политических, идеологических причин социальная психология не получила в довоенный период поддержки со стороны правительства и, более того, воспринималась как буржуазная наука, неприемлемая в стране диктатуры пролетариата. Задачи развития прикладной социальной психологии развернулись в начале 1960-х гг. (Казаков В. Г., 1987). В этот период было выполнено большое число социально-психологических исследований бригад, отношения членов бригады к труду, изучались межличностные отношения членов бригады и эффективность их совместного труда, конфликты, социально-психологический климат. Бригада рабочих как первичный трудовой коллектив рассматривалась как зеркало всей управленческой деятельности предприятия. В. Г. Казаков справедливо отмечает в качестве недостатка работ тех лет оторванность, абстрактность результатов многих социально-психологических

исследований, порожденных тем, что социальные психологи нередко игнорировали предметное и функциональное содержание совместной трудовой деятельности. В этом, возможно, проявлялась оторванность их работ от традиций психологии труда, общей психологии, опиравшейся на принцип единства сознания и деятельности, принцип деятельностного опосредования психических процессов. В работах, выполненных под руководством А. И. Донцова, Е. В. Шороховой и А. Л. Журавлева, А. В. Петровского, К. К. Платонова, указанный недостаток по возможности преодолевался.

Групповой субъект труда появляется в современных производственных организациях нестихийно, но как закономерный результат организационного проектирования трудовых процессов. При этом производственный процесс дробится на последовательность эргатических функций, выполнение которых поручается отдельным работникам или людям, объединенным в группы, бригады, при использовании ими технических средств труда разной степени сложности.

Групповая форма работы, предполагающая формирование некоей целостности (групповой субъект труда и его *совместная деятельность*), не является простым механическим объединением трудовых усилий независимо работающих людей, это новое сложно организованное образование. Признаки коллективного труда были выделены Б. Ф. Ломовым (1972) и дополнены А. Л. Журавлевым (1987). А. Л. Журавлев считает главными основаниями выделения группового субъекта труда следующие восемь составляющих:

- 1) наличие единых целей для разных участников трудового процесса;
- 2) формирование общей мотивации труда, не сводящейся к индивидуальным мотивам;
- 3) разделение единого трудового процесса на отдельные действия и операции и распределение ролей в группе, что приводит к формированию структуры взаимосвязей участников группы;
- 4) объединение — совместность выполнения функций участников трудового процесса как составляющих группового субъекта труда;
- 5) строгую согласованность, координацию выполнения распределенных и одновременно организационно объединенных действий участников группы в соответствии с заранее намеченной программой;
- 6) необходимость выделения функции управления в совместной трудовой деятельности, направленной на участников и через них на предмет труда;
- 7) наличие единого конечного результата, общего для трудового коллектива; именно совместная деятельность позволяет по-

лучить этот результат более эффективно, качественно, чем в случае индивидуальной формы организации труда, когда один работник должен был бы достигать конечного продукта деятельности;

8) единство (увязка) пространственно-временного функционирования участников совместной деятельности (Журавлев А. Л., 1987, с. 48).

Б. Ф. Ломов (1972, 1984) рассматривал в качестве ключевого признака совместной профессиональной деятельности наличие общей трудовой цели у членов группы. Группа объединяется как новое организационное единство и существует в таком качестве до тех пор, пока у членов группы сохраняется общая цель деятельности. Для психологов труда важно исследовать, в какой форме эта общая цель представлена в индивидуальном сознании каждого участника группы. Помимо общей цели в сознании членов коллективного субъекта труда должны быть отражены их обязанности и способ взаимодействия между собой. Каждый член группы обладает совокупностью иерархически упорядоченных целей, и задача психологов состоит в умении исследовать эти индивидуальные особенности членов группы, влиять на формирование субъективной иерархии целей так, чтобы общая трудовая цель не терялась, не искажалась, не обесценивалась в чем-то сознании и чтобы эти деформации не могли передаваться другим членам группы.

Способы воздействия на участников группы в этом направлении были разработаны и проверены А. С. Макаренко, который подчеркивал, что общая цель должна быть перспективной, иметь возможность интегрировать индивидуальные мотивы участников и тем самым превращать группу в подлинный коллектив. Ломов подчеркивает важность функции планирования и координации в распределении обязанностей между участниками группы и рефлексии их особенностей в сознании членов группы, выполняющую цементирующую функцию.

11.2. Способ организации совместной деятельности, межличностные отношения и эффективность труда

Виды бригад отличаются составом работников по их специальности и по уровню квалификации. Существуют бригады «сквозные», «специализированные», «сменные», «комплексные». О. И. Зотова (1987) выделяла внешнюю структуру бригады и внутреннюю структуру. Внешняя структура могла быть чисто внешней формой объединения работников. Внутренняя структура отражала бригаду как единый неформальный организм, коллектив, который мог быть развит на разных уровнях. Так, *коллектив низкого уровня развития* представляет собой группу как сумму отдельных личностей

(при этом отсутствуют ролевое и статусное деление, не выработаны групповые нормы поведения). *Коллектив среднего уровня развития* имеет признаки внешней и внутренней организационной структуры, но между ними часто отсутствуют связи, могут быть противоречия. *Коллектив высшего уровня развития* обладает взаимоувязанной внешней и внутренней структурой, групповыми нормами и ценностями, которые признаются и значимы для его членов (Зотова О. И., 1987).

Как связаны количественный состав бригады, уровень ее развития как коллектива и эффективность совместного труда? Долгое время было признано, что группа совместно работающих людей должна быть в пределах 7—15 человек, это соответствовало размерам неформальных малых групп, исследованных на школьных, студенческих коллективах. В производственных организациях этот принцип оказался не всегда адекватным. О. И. Зотова провела сопоставление показателей уровня развития бригад производственной организации, сформированных по разным основаниям: специализированных и комплексных.

Специализированная бригада «С» состояла из 12 человек, все ее члены были представителями одной профессии и работали индивидуально. В бригаде сложились хорошие дружеские отношения, но эти отношения не отражались на эффективности труда, каждый работал фактически на себя и при определении месячной заработной платы возникали споры по поводу принципа использования коэффициента трудового участия.

Комплексная бригада «К» объединяла рабочих разного профиля, их заработная плата зависела от производства конечного продукта, в котором реализовывался вклад всех участников. Иная форма оплаты труда и способ организации совместной трудовой деятельности создавали основу для реального, а не формального объединения рабочих в коллектив. Поэтому, несмотря на то, что состав бригады «К» был существенно выше (считавшегося ранее оптимальным) — 44 человека, причем часть членов бригады работала территориально на другом участке, и они непосредственно не имели возможность часто контактировать, объединение усилий всех членов бригады на конечный результат привело к повышению производительности труда на 32 % (Зотова О. И., 1987, с. 63).

Итак, эффективность совместного труда в данном случае оказалась обусловленной не столько теплотой межличностных отношений членов бригады и возможностью непосредственно взаимодействовать в процессе работы, сколько способом объединения их трудовых усилий через выбор формы оплаты труда, создавший в сознании работников образ конечного продукта как единой, общей конечной цели. Данный пример может быть иллюстрацией того факта, что межличностные отношения участников группо-

вого субъекта труда не всегда существенным образом влияют на эффективность труда.

Особенности межличностных отношений в группе обозначают термином «социально-психологический климат». Можно предположить, во-первых, что социально-психологический климат оказывается важнейшей детерминантой эффективности группового труда в тех случаях, где высока степень кооперации самого процесса трудовой деятельности. Во-вторых, межличностные отношения и социально-психологический климат существенно влияют на результаты совместного труда, если групповая работа тесно связана с бытом, например, в командах, бригадах работающих и живущих в условиях групповой изоляции. К таким командам можно отнести экспедиции зимовщиков на полярных станциях, экипажи подводных лодок, морских надводных кораблей, экипажи космических станций (Лебедев В. И., 2001).

Для оценки параметров социально-психологического климата используется метод социометрии.

11.3. Совместимость членов бригады

Если совместные действия осуществляются непрерывно, особую роль приобретает совместимость участников группы. Оценка результата совместного действия также требует координации, единства позиций участников группы. Б. Ф. Ломов поставил проблему согласования фонда информации, которой должны пользоваться члены группы, и проблему оптимизации форм сотрудничества и соперничества людей как членов коллективного субъекта труда — команды.

Совместимость — социально-психологическая характеристика группы, которая проявляется в способности ее членов согласовывать свои действия в различных формах сотрудничества; эта характеристика проявляется в субъективном чувстве удовлетворенности от совместной деятельности людей. *Сработанность* — характеристика эффективности совместной деятельности, ее определение зависит от деятельности и ее результатов, тогда как совместимость людей ближе к их симпатии, которая может и не быть опосредована деятельностью. Выделяют также противоположные характеристики: несработанность и несовместимость.

К. К. Платонов (1975) выделял четыре уровня рассмотрения совместимости/несовместимости: 1) психофизиологический (свойства темперамента); 2) психологический (свойства характера, психических процессов); 3) социально-психологический (социальные роли); 4) социально-идеологический, личностный (идеалы, убеждения и пр.). Л. С. Нерсисян (1992) предложил различать три вида совместимости: профессиональную, социально-психологическую и психофизиологическую.

Профессиональная совместимость предполагает, что у членов бригады могут быть своеобразные дефекты профпригодности, но при условии, что они работают не последовательно, а одновременно, страхуя и дублируя друг друга, как единый коллективный субъект деятельности, надежность и безошибочность их работы повышается.

Социально-психологическая совместимость предполагает совпадение интересов, ценностных ориентаций, отсутствие расхождений в представлениях об идеальном и реальном образе члена команды — партнера, о своеобразии роли каждого в едином организме. Л. С. Нерсесян считает этот вид совместимости весьма важным для малых экипажей, работающих в замкнутом пространстве (в кабине самолета, тепловоза, в автомашинах дальнего следования и пр.).

Психофизиологической совместимостью Л. С. Нерсесян обозначает темпо-ритмическое соответствие двигательных реакций и мыслительных операций индивидов. П. А. Малыхиным (2000) была экспериментально показана связь между социально-психологической и психофизиологической совместимостью, измеренной соответственно с помощью методики Т. Лири и гомеостатической методики. Ему удалось также экспериментально доказать существование связи между профессиональной и психофизиологической совместимостью. Были использованы: методика определения готовности к экстренному действию (ГЭД); оценка скорости переключения внимания (ПВ); оценка эмоциональной устойчивости (помехоустойчивости, ПУ). Затем на базе главной психологической лаборатории Министерства путей сообщения РФ были обследованы с помощью этих методик 50 машинистов, составивших три группы по стажу работы: 1) до 3 лет; 2) 4—10 лет; 3) свыше 10 лет. Оказалось, что с ростом профессионального стажа и опыта статистически значимо улучшаются показатели ПУ и ГЭД. Было высказано предположение, что по мере профессионализации происходит также улучшение и показателя психофизиологической совместимости в паре машинист — помощник машиниста. Для проверки гипотезы использовалась модифицированная гомеостатическая методика Ф. Д. Горбова, адаптированная для выявления меры совместимости в малой группе, состоящей из двух человек. Данная установка позволяет оценить уровень эффективности совместной деятельности по выполнению точных синхронных действий при компенсаторном слежении. Была обследована 41 пара локомотивных бригад (82 человека) на гомеостатической методике, причем бригады нефиксированные, но постоянно меняющиеся. Испытуемые были разбиты на три группы по стажу работы. В результате исследования выдвинутая гипотеза подтвердилась: действительно с ростом стажа и профессионального опыта существенно улучшаются показатели психофизиологической совместимости машинистов и помощников машинистов.

Совместимость людей можно не только диагностировать и прогнозировать, но и формировать, тренировать. Объектом воспитания, формирования может быть не переделка личностных особенностей человека, не подгонка его к напарнику — лидеру, а формирование эталонов профессионального поведения, усвоение профессиональных норм.

Феномен, установленный в работе П. А. Мыльхина, с этой точки зрения можно объяснить так, что в процессе профессионализации машинисты вырабатывают все больше лидерские качества, усваивают лидерские формы, стиль поведения. А помощники машинистов, в свою очередь, все в большей мере привыкают к роли «ведомого». И такая адаптация проявляется в улучшении показателей психофизиологической совместимости в парах работников с большим стажем.

В исследованиях, выполненных под руководством Ю. К. Стрелкова, в беседах с летчиками гражданской авиации, проходившими переобучение на новые типы самолетов и осваивавшими зарубежные технологии работы, оказалось, что для летных экипажей самолетов «боингов» разработана такая технология взаимодействий первого и второго пилотов, так распределены их функции, что проблема совместимости (как социально-психологической симпатии или антипатии) в принципе устраняется за счет того, что в каждом новом полете летчик может получить любую роль. Нет жесткой фиксации за каждым летчиком роли первого или второго пилота и ликвидирована проблема формирования экипажей по совместимости, так как каждый летчик формирует у себя готовность профессионально и точно выполнять любую порученную ему роль и считается профессионально неэтичным взаимодействовать с членами экипажа с позиции ранее выполнявшейся профессиональной роли. Подобная стратегия организации совместной деятельности членов экипажа как группового субъекта представляется правильной и надежной особенно в условиях экстремальной профессиональной деятельности, какой является труд летчиков.

В этой связи меняются стратегические приоритеты исследований психологов: дело оказывается не в том, чтобы найти тонкие методы улавливания психологической совместимости летчиков (например, с помощью цветового теста М. Люшера, опросников или гомеостатической методики), а в оптимизации проектирования содержания и формы организации совместной деятельности людей в групповых формах труда. На первый план выдвигаются задачи формирования, воспитания терпимости, толерантности людей к иным личностным особенностям, культурным традициям, взглядам, а не фиксации различий, подбора совместимых, дополняющих друг друга личностей (как якобы мало поддающихся развитию и коррекции).

11.4. Профессиональное общение и психология профессиональных конфликтов

Каковы основные виды профессионального общения, чем определяются содержание, формы и способы профессионального общения? Выбранные, спроектированные формы разделения и кооперации совместного труда существенным образом влияют на особенности профессионального взаимодействия и общения его участников.

Примером могут служить варианты профессионального общения врачей-клиницистов разного профиля, выявленные в исследовании Б. А. Ясько (2004). Она предлагала группам врачей высокого уровня квалификации дать экспертную оценку требуемых профессионально важных качеств (имея в виду деятельность в рамках своего профиля) из предлагаемого перечня утверждений, характеризующих разные стороны профессионального общения. Опрашивались врачи — хирурги стационара, реаниматологи-анестезиологи, поликлинические терапевты, педиатры и стоматологи. Из указанного перечня врачей единой командой работают хирурги и анестезиологи-реаниматологи, тогда как терапевты, стоматологи и педиатры оказываются чаще один на один с пациентом. Хирургам важно обладать сильным, звучным голосом (для того чтобы выполнять функции организатора совместных действий в экстремальных условиях), но его речь (как и речь анестезиолога-реаниматолога) может иметь дефекты произношения, ибо хирурги общаются во время операции не с пациентом, а с коллегами, которые их понимают с полуслова, понимают их жесты и мимику. Самая большая нагрузка на речевое общение падает, как это следует и из анализа профессиональных ситуаций, на педиатров. По отношению к другим врачебным профилям уровень их коммуникативной компетентности должен быть максимальным, чтобы понимать, выражать и воздействовать словом на детей и их родителей. Для педиатров оказалось важнее владеть юмором, иронией, понимать подтекст речи, чем врачам других медицинских профилей. Указанные различия в требованиях к речи и коммуникативным умениям статистически значимы.

Конфликты исследуют представители разных наук: политологи, социологи, психологи; оформилась даже особая научная область «конфликтология». В психологии труда исследуются профессиональные конфликты с точки зрения участия в них субъекта труда (индивидуального и группового). *Конфликтом* называют отсутствие согласия между представителями двух и более сторон (лицами, группами). Каждая сторона стремится к тому, чтобы была принята ее точка зрения. Таким образом, по внешним признакам выделяют конфликты: *межгрупповые, межличностные, конфликт*

между личностью и группой, кроме того, могут быть конфликты внутриличностные.

Первоначально все конфликты считали явлением негативным, проявлением дезорганизации, но позже стали выделять конфликты, являющиеся результатом развития деятельности субъекта труда, группы, организации. В этом смысле конфликты могут быть нормальным и закономерным проявлением развития, а отсутствие конфликтов может быть признаком застоя. Появление и преодоление конфликтов может стать полезным способом анализа возникшей проблемы с разных сторон, способом нахождения оптимального решения проблемы.

Источниками конфликтов в производственных организациях могут быть разные обстоятельства: организационные неувязки; ограниченность ресурсов (материальных, финансовых, человеческих); необходимость введения новаций; несовпадение целей и задач отдельных работников, подразделений организации; неудовлетворительная коммуникация; межличностные противоречия; поведение отдельных «конфликтогенных» работников и пр. Встречаются также и сложные переплетения причин и форм конфликтов, включая и нерациональное поведение участников (Фокин В., 2000). Таким образом, конфликты отличаются по своим истокам и порождающим их проблемам, и поэтому не стоит рассматривать все конфликты как единое множество, которым можно управлять по универсальным правилам.

Современные исследователи выделяют этапы в развитии конфликта: 1) формирование источников противоречия, конфликта (скрытая фаза); 2) осознание участниками конфликтной ситуации ее причин, своей позиции, вариантов возможного развития конфликта и их последствий; 3) принятие решения участниками: а) о необходимости активных действий или б) об игнорировании создавшейся конфликтной ситуации; 4) активное развитие конфликта при решении действовать активно, который из скрытой латентной формы превращается в очевидное противостояние сторон, разрешение конфликта меняет начальную ситуацию; либо отсутствие активных действий и дальнейшее накопление противоречий (Мескон М. и др., 1992). Важно подчеркнуть, что центральным звеном в генезисе конфликта оказывается отношение субъекта деятельности (личности и участников группы) к потенциально конфликтной ситуации и ее оценка, предвидение последствий (в том числе эмоциональная оценка, которая может быть источником запуска конфликтного поведения).

В тех случаях, когда речь идет о профессиональных конфликтах, отражающих закономерное развитие организации, трудовой деятельности и имеющих объективные источники, выделяют два способа разрешения профессиональных конфликтов: эффективный (функциональный) и неэффективный (дисфункциональный) (табл. 27).

Дискуссионным остается вопрос о том, в какой мере любой конфликт может быть разрешен конструктивно с функциональными последствиями. Всякая ли конфликтная ситуация поддается конструктивному управлению или есть такие конфликты, которые остается лишь пережить как стихийное бедствие и необходимо всячески бороться за их предотвращение? Иными словами, есть конфликты и конфликты ... мир этих явлений многообразен.

Выбирая способ разрешения конфликтной ситуации, важно понимать породившие их причины. В этой связи выделяют две группы методов разрешения профессиональных конфликтов: 1) орга-

Таблица 27. Способы разрешения профессиональных конфликтов
(Мескон М. и др., 1992)

Функциональный способ разрешения конфликта	Дисфункциональный способ разрешения конфликта
Проблема решается способом, приемлемым для всех сторон, участники переживают причастность к решению проблемы	Проблема решается с позиции интересов своей группы, усиливается преданность своей группе, возрастает конкуренция с другими группами организации
Стороны ориентированы на сотрудничество, а не на антагонизм в будущих аналогичных конфликтных ситуациях	Сворачиваются взаимодействие и общение между конфликтующими сторонами
Устраняются трудности в осуществлении решения: враждебность, чувство несправедливости	Увеличивается враждебность между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения. Чаше проявляется неудовлетворенность трудом, растет текучесть кадров, снижается производительность труда
Уменьшается вероятность группового мышления и синдрома «покорности»	Меньшая степень сотрудничества в будущем. Культивируется образ «врага», односторонность в положительных оценках своих решений и отрицательных качествах и целях другой стороны
Улучшается качество процесса принятия решения, люди не боятся высказывать идеи, что способствует всестороннему обсуждению проблемы	Смещение акцента: придается больше значения «победе» в конфликте, чем решению проблемы

низационно-структурные и 2) методы воздействия на межличностные отношения, сознание отдельных участников конфликта.

Организационно-структурные методы используют для оптимизации управления трудовыми процессами, оптимизацию информационных потоков, упорядочение полномочий представителей разных служб, введение единоначалия, создание общих целей и пр. Эти методы опираются на выявленные противоречия в совместном труде в рамках организации и совершенствуют формы совместной деятельности работников с учетом этих противоречий, компенсируя выявленные дисбалансы.

Если источником конфликта оказываются главным образом несогласованности в системе ценностей, культурных традиций, симпатий, порождающие межличностные конфликты, разрешение таких конфликтов требует *воспитательной и организационной работы*, в острых случаях — перестановки кадров в организации.

В психологии труда исследование профессиональных конфликтов интересно в первую очередь как конфликтов внутриличностных, ролевых. Такого рода противоречия могут быть противоречиями профессиональных стереотипов сознания и совести; личностной направленности и особенностей характера, противоречиями на уровне процессов познания; противоречиями и несвязностями человека как субъекта труда (Климов Е. А., 2001).

Производственные конфликты как особого рода сложности могут быть в центре внимания в изучении разнотипных профессий, что особенно важно в проектировании карьеры. Так, американские психологи и социологи выделяют особые характерные виды конфликтов, свойственные представителям трех следующих групп профессий: 1) высокого уровня квалификации, 2) среднего уровня квалификации, 3) представителям неквалифицированных видов труда (Буякас Т. М. и др., 1997).

К *профессионалам высокого уровня квалификации* относят специалистов, работающих в организациях, имеющих частную практику, управленцев высокого уровня и собственников. Типичными конфликтами для специалистов в рамках организации являются конфликты между ними и администрацией. Специалисты ценят профессиональный опыт и умение решать профессиональные задачи, они стремятся поддерживать контакты с коллегами по специальности, публиковать результаты своих исследований; администрация заинтересована держать в секрете деятельность фирмы. В рамках фирмы специалист используется чаще как консультант, но не как лицо, принимающее решения. Такого рода конфликты полностью неустраимы, но возможны компромиссные пути их решения (создают особые структуры во главе со специалистом в рамках организации, выделяют для них особые помещения и т. д.). Для специалистов высокого уровня квалификации, занимающихся частной практикой (врачей, юристов), типичны конфликты,

порожденные их зависимостью от клиентов, в широком плане — это конфликты межличностные (специалист — клиент). Конфликты управленцев высшего уровня (менеджеров в сфере бизнеса и чиновников в государственных структурах) порождены сложными обязанностями, выполняемыми в рамках профессиональной роли, ролевая неопределенность, ролевые ожидания у представителей разных общественных структур, противоречия между ценностями и убеждениями личности профессионала и ролевыми обязанностями. Для собственников, выступающих одновременно в роли главного управляющего магазина, типичны конфликты в отношениях с клиентами-покупателями и работниками фирмы.

К профессионалам среднего уровня квалификации относят менеджеров среднего уровня, инспекторов, мастеров, прорабов в строительстве. Для них типичные ролевые конфликты — это сложные отношения с вышестоящими менеджерами и подчиненными, личностные конфликты. К этой же группе принадлежат служащие офисов, клерки, канцелярские работники, или «белые воротнички». Они являются промежуточным звеном между высшей администрацией фирмы и рабочими-исполнителями — «синими воротничками». Типичные для них конфликты обусловлены снижением их квалификации, тем, что их легко заменить, а также тем, что их профессиональный рост ограничен недостаточным уровнем образования. Для них характерны обезличивание, потеря самоуважения и возможностей для самоактуализации. К этой же группе относят продавцов и представителей разнообразных видов труда сферы обслуживания. Главные проблемы и связанные с ними конфликты — найти клиента и продать ему услугу. К данной группе профессий относят также «голубых воротничков» — представителей квалифицированного рабочего труда. Эти люди хорошо владеют профессиональными задачами привычного круга, но они беспомощны в ситуации введения новой техники, технологии. Поэтому главные конфликты и трудности их профессии связаны со страхом перед нововведениями. Для профессионалов этого рода очень сложно освоить новую профессию, они гордятся своей профессией и преданы ей.

К группе неквалифицированных профессий относят виды труда, в которых обучение может быть обеспечено за несколько месяцев (почтальоны, моряки, ткачи, рядовые полицейские, операторы телефонной связи и пр.). Если речь идет о крупных предприятиях, рабочие-исполнители (сборщики на конвейерных линиях, операторы станков-автоматов) страдают главным образом от своей позиции исполнителя, которому не разрешена инициатива. Для них типичны состояния отчуждения, переживание бессмысленности труда, непонимание роли своей задачи в производственном процессе. Таким образом, главные виды их конфликтов — конфликты ролевые и внутрличностные.

Таблица 28. Направления исследования профессиональных конфликтов в психологии труда

Задачи психологии труда	Особенности изучения профессиональных конфликтов
1. Карьерное консультирование, реориентация безработных	Выбирая профессию, важно ориентироваться не только на ее привлекательные стороны, но и на трудности и типичные конфликты, чтобы быть готовому к их преодолению
2. Профессиональная подготовка	Важно подготовить будущих специалистов функционально преодолевать возможные конфликты в своей деятельности, конструктивно разрешать конфликты в интересах дела, организации, а также справляться с собственными внутриличностными, ролевыми конфликтами. Этот вид умений — важная составляющая профессиональной, социальной и личностной компетенции
3. Консультирование руководителей, экспертиза конфликтных ситуаций в организациях	Необходимо владеть всем массивом данных об источниках конфликтных ситуаций, их проявлении, о методах анализа и способах конструктивного разрешения конфликтов
4. Организационное проектирование видов работ и организаций (или их реконструкция)	Важно предусматривать в самом проектировании трудовых постов и структуры управления организацией на разных уровнях возможности провокации организационно обусловленных конфликтов и сводить такие конфликты к минимуму. Организация труда должна предусматривать конструктивные способы разрешения противоречий, которые неизбежно будут накапливаться в деятельности организации по мере ее развития. Важно культивировать такие составляющие организационной культуры, которые будут способствовать функциональному разрешению профессиональных конфликтов и тормозить дисфункциональные варианты их разрешения
5. Консультирование работников (помощь в профессиональной адаптации, профилактика дезадаптации)	Работники организации самого разного уровня должны иметь возможность проконсультироваться с независимым (от руководителей организации — работодателя клиента) специалистом-психологом о своем участии в конфликтной трудовой ситуации и рациональных путях ее преодоления. Психолог-консультант должен хранить конфиденциальность сведений, полученных от клиента, и располагать методами, позволяющими собрать всестороннюю информацию о состоянии психического здоровья и особенностях личности клиента

В табл. 28 представлены варианты исследования профессиональных конфликтов в контексте разных задач практики. Конфликты понимаются как противоречия, расхождения, неизбежно сопровождающие развитие сложноорганизованной целостности. Наличие конфликта не должно всегда и везде рассматриваться как негативное явление, которое следует устранить и не допускать впредь. Профессиональные конфликты могут быть проявлением развития, роста и в этом смысле необходимо изучать конфликты и рационально управлять их разрешением. Но неизбежны, вероятно, также и такие конфликты, которые отражают лишь плохую согласованность, координацию совместных усилий разных людей, их недостаточную подготовленность, низкий уровень культуры, такого рода конфликты лишь приводят к затрате лишней энергии и сил.

11.5. Лидеры в совместной трудовой деятельности

Выше в качестве одного из существенных признаков совместной трудовой деятельности отмечалась необходимость выделения функции управления, направленной на участников, и через них — на предмет труда. Функцию управления в производственных организациях осуществляет руководитель, администратор (в организациях, связанных с бизнесом — менеджер). В отличие от неформальных, общественных организаций, где руководитель спонтанно выделяется в группе или выбирается группой, в производственных организациях он назначается высшей администрацией (при этом высшие управляющие могут также проходить процедуру выборов). Назначенные руководители не всегда оказываются одновременно неформальными лидерами возглавляемого ими коллектива.

В индустриальной психологии 20-х гг. XX в. обсуждалась проблема вожаков, вожачества в отношении ученических коллективов, политических объединений и трудовых групп. В современной прикладной психологии (индустриальной и организационной, психологии управления) большое количество исследований посвящено лидерам, лидерству, психологии труда руководителя, психологии менеджера. Американский психолог Вив Шеклтон определяет *лидерство* как «процесс, при котором человек влияет на других членов группы ради достижения целей группы или организации» (Шеклтон В., 2003, с. 14).

Специально исследуются лидеры, которые «терпят крушение» и, напротив, особо эффективные лидеры, Вив Шеклтон (2003) приводит в этой связи результаты исследований американских психологов Центра творческого лидерства М. Ломбардо и Р. Ейхингера (1989), которые выделили шесть факторов, существенно повлиявших на крушение лидеров:

1) негативное отношение к другим людям, амбиции, чрезмерная самостоятельность, изоляция, резкость, непостоянство и непредсказуемость в сложных ситуациях;

2) трудности в построении команды: негодный подбор работников, деспотичность, сверхконтроль, неумение конструктивно решать конфликты в группе, неспособность делегировать полномочия;

3) консерватизм, отсутствие гибкости и слабость стратегической позиции: склонность работать по инерции, неспособность справляться со сложными, новыми и неопределенными ситуациями;

4) неспособность довести дело до конца: невнимание к деталям, дезорганизация, склонность оставлять незавершенную работу, ненадежность в совместной работе;

5) сверхзависимость — несамостоятельность: склонность прятаться за спину начальника, чрезмерно полагаться на других, чтобы скрыть свои слабые стороны, склонность слишком полагаться на одно преимущество;

6) плохие отношения со старшими менеджерами: неспособность убеждать, неспособность адаптироваться к начальнику с другим стилем.

Я.Л. Коломинский и И.С. Попова (1997) разработали методику оценки стиля делового общения руководителя с исполнителями.

Марджерисон (Margerison C.J., 1980) опросил 208 руководителей крупных компаний, предлагая им указать основные факторы, которые оказали самое существенное влияние в их административной карьере. При оценке значимости факторов по 100-балльной шкале самыми весомыми (оценка свыше 70 баллов) были следующие факторы: «способность работать с самыми разными людьми», «рано брал на себя всю ответственность за важные задачи», «потребность достигать результатов», «опыт лидерства в начале карьеры» (цит. по: Шеклтон В., 2003, с. 119).

Оказались неадекватными научные концепции, в которых делался акцент на какую-либо изолированную сторону руководства (черты личности лидера, особенности управляемого им коллектива, задачи, выполнением которых занят коллектив, и связанная с этим ситуация руководства). Как отмечает английский специалист в области психологии управления, психологии лидерства Джон Адаир (2003), в работе с руководителями необходимо одновременно учитывать все три обозначенные выше составляющие (личность лидера, особенности группы и ситуации управления, обуславливающие содержание и сложность управленческих задач, управленческой деятельности).

Признано большинством исследователей, что в разных ситуациях нужны разные лидеры, ибо ситуации, задачи требуют собой компетенции и специфических качеств от лидера. Так, в бое-

вой ситуации, в условиях дефицита времени и жизненной опасности, лидер должен быть человеком предусмотрительным и мужественным, ему необходимы интеллект практический и умение разбираться в людях — своих подчиненных, важно уметь быть властным и авторитарным, но при этом проявлять мудрость и учитывать мнение коллег. Руководителю научного коллектива для его объединения и воодушевления в целях научного поиска, важно быть творческой личностью, уважающей мнение коллег; важно использовать демократические методы управления, создать атмосферу свободного высказывания идей, мнений, ценную для творческого процесса.

Если труд руководителя рассматривать как вариант профессиональной деятельности, как профессию, вариант карьеры — такого рода исследования логично отнести к области психологии труда. И действительно являются актуальными и исследуются вопросы психологического изучения управленческих функций, особенностей деятельности руководителей разного уровня, типология видов управленческого труда; разрабатываются модели эффективного руководителя, методы психологического отбора руководителей в целях прогнозирования эффективности их труда. Обсуждаются вопросы оценки квалификации, компетенции руководителя, обучения руководителей, черты личности и индивидуальности, способствующие профессиональному успеху, индивидуальные стили деятельности руководителя и способы оптимизации его функционального состояния и эффективного управления профессиональным стрессом. Но следует согласиться и с тем, что данная область предполагает междисциплинарность подхода, а именно: использование достижений социальной психологии, организационной психологии, психологии управления. Знаний в области психологии личности, деятельности, психологии труда, исследующих отдельного человека как субъекта труда, оказывается недостаточно, так как труд руководителя реализуется через воздействие на других людей (на группу, на отдельных подчиненных, на коллег и вышестоящих начальников), т. е. опирается на исследование социально-психологических феноменов межличностного и группового взаимодействия.

Вопросы и задания

1. Каковы основные типы совместной трудовой деятельности?
2. Что такое совместимость, каковы ее виды? Как оценить и прогнозировать совместимость?
3. Что такое социально-психологический климат группы? Как его измерить? Как влияет СП климат на эффективность группового труда?
4. Каковы факторы низкой эффективности лидерства в труде и, напротив, что способствует формированию эффективного лидера?

5. Каковы основные виды профессионального общения, чем определяются содержание, формы и способы профессионального общения?

6. Рассмотрите пункты табл. 29 и постарайтесь отнести сюжеты и обозначенные в них несоответствия к виду: а) конфликт субъекта труда и группы; б) межличностный конфликт; в) межгрупповой конфликт; г) внутриличностный конфликт.

Таблица 29. Сюжеты для оценки типа конфликта
(Климов Е.А., 2001)

№ п/п	Несоответствия, разлады, противоречия как источники потенциального конфликта
1	Недостаточное осознание человеком своих личных качеств, способствующих и противодействующих успеху в работе, и замечаемые им неожиданные для него оплошности в работе
2	Ожидание премии работниками цеха завода и оценка служащими отдела технического контроля низкого качества продукции данного цеха
3	Преобладание в сознании работника ориентации на самосохранение («от работы кони дохнут») и недооценка возможных в будущем задержек в профессиональном развитии
4	Высокомерное отношение новых молодых специалистов лаборатории научно-исследовательского института к старожилам и настороженное отношение старожилов к «неофитам»
5	Ориентация работника на новые образцы процесса работы, результата и недооценка его коллегами оригинальности, значимости достижений данного работника
6	Мечты и планы родителей о профессиональной карьере сына и представления самого сына о своем профессиональном и жизненном будущем
7	Претензии ветерана труда на авторитет и статус в коллективе, основанные на прошлых достижениях, и представления его коллег об уровне квалификации современного специалиста
8	Преобладающая ориентация работника М. на получение максимальной выработки (любым способом) и стремление работника Н., трудящегося в паре с М., к обеспечению высокого качества продукции

ПСИХОЛОГИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И АВАРИЙНОСТИ

12.1. Правовые гарантии безопасности труда в промышленности

Производственные травмы и аварии долгое время рассматривались как неизбежное зло, которое приносят машинные технологии. Но с введением фабрично-заводского законодательства, а именно законов об ответственности работодателя за ущерб здоровью работников, получили стимул для развития научные знания о работающем человеке, особенностях его поведения, результатах его труда. В России такого рода закон был принят в 1903 г., в европейских странах — в 80—90-е гг. XIX в. Инженеры, занятые проблемой профилактики аварий и несчастных случаев на железных дорогах, в промышленности, пришли к выводу, что по мере развития сложных технических средств возрастает роль человека как виновника происшествий (аварий и несчастных случаев). Проблема психологического изучения и профилактики таких происшествий была одной из ключевых для индустриальной психологии (психотехники) начала XX в. По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) смертность и инвалидность от несчастных случаев занимает третье место, и эта печальная статистика сохраняется в течение последних 30 лет. Современная цивилизация основана на использовании сложных технологий и масштабы техногенных катастроф сопоставимы с результатами военных бедствий. Психологическое обеспечение надежной и безошибочной работы персонала автоматизированных систем управления в промышленности, армии, на транспорте — важная задача психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

С 17 июля 1999 г. в нашей стране введен Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», согласно которому определяется государственная политика в области охраны труда, на работодателей возложены обязанности создания безопасных условий труда, по организации оптимального режима труда и отдыха, обеспечения рабочих средствами индивидуальной защиты, рациональной организации труда на каждом рабочем месте и на территории предприятия в целом. Работодатели обязаны организовать аттестацию трудовых постов предприятия и установить контроль в целях профилактики несчастных случаев с помощью работников службы охраны труда предприя-

тия. Закон устанавливает права и обязанности персонала производственной организации по соблюдению правил техники безопасности. Согласно закону в стране создана федеральная инспекция труда, работники которой являются государственными служащими и выполняют функции надзора и контроля соблюдения закона на отдельных предприятиях, рассматривают обращения граждан, пострадавших от несчастных случаев. Государственная инспекция труда имеет право приостановить работу предприятий, если обнаружены нарушения в эксплуатации оборудования, опасные для жизни и здоровья людей, и передать дело в суд. Суд может принять решение о ликвидации предприятия, не выполняющего предписания государственной инспекции труда, при этом инспекторы имеют право провести государственную экспертизу условий труда на предприятии и представить ее результаты в суд.

Несчастные случаи, аварии, катастрофы расследуются в установленном порядке («Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве», утвержденное постановлением Правительства РФ от 11.03.1999 г. № 279, с добавлениями, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.05.2000 г. № 406). *Несчастный случай* — это внезапное непреднамеренное повреждение организма человека (препятствующее нормальному осуществлению деятельности), происшедшее в результате воздействия на него опасного производственного фактора или собственного опасного поведения. Вероятность несчастных случаев возрастает в опасных или аварийных производственных ситуациях. *Авария* — происшествие, в результате которого повреждается техника, наносится экономический ущерб предприятию, обществу. Авария может быть связана или не связана с ущербом для здоровья и жизни людей. *Катастрофа* — происшествие, в котором помимо технической аварии гибнут люди.

Если оказывается, что происшествие, повлекшее за собой материальный ущерб, человеческие жертвы, произошло в результате преднамеренных действий людей, они признаются виновными и подлежат уголовной ответственности. Возмещение ущерба жертвам несчастных случаев (членам их семьи, потерявшим кормильца в результате происшествия) производится из страховых фондов. Для внесения упорядоченности в работу страховых компаний, создания для них возможности прогнозировать риск страховых выплат, Правительство РФ утвердило Правила отнесения отраслей экономики (и связанных с ними предприятий) к одному из классов профессионального риска, опираясь на подсчет интегрального показателя профессионального риска — (Ип). Ип определяется как отношение величины суммарных затрат ($\sum_{\text{ВВ}}$) в отрасли экономики на возмещение в истекшем календарном году вреда, причиненного застрахованным в результате несчастного

случая на производстве или профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей (пособие по временной нетрудоспособности, возмещение утраченного заработка, единовременные и ежемесячные страховые выплаты, расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию), к размеру фонда оплаты труда ($\sum_{\text{фот}}$) в этой отрасли экономики, на который начислены взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации.

$$\text{Ип} = (\sum_{\text{вв}} / \sum_{\text{фот}}) \cdot 100.$$

При изменении величины Ип в отрасли экономики возможно (решением Правительства РФ) перемещение данной отрасли в другой класс профессионального риска (Правила..., 1999). Классы профессионального риска сначала составляли 14 групп (в 1999 г.), но постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2001 г. № 907 их количество увеличено до 20 (Классификация..., 2001).

12.2. Личный (человеческий) фактор в происшествиях

Введение закона об охране труда и практики страхования персонала организаций от несчастных случаев и аварий неизбежно приведет, по нашему мнению, к более основательному привлечению эргономистов, инженерных психологов и психологов труда для решения проблем, связанных с исследованием и профилактикой несчастных случаев и аварий на производстве. Данный вывод следует из статистики, указывающей на то, что в 80—90 % такого рода происшествий виноваты люди, допустившие ошибочные действия. Проблема травматизма и аварийности требует в своем анализе междисциплинарного подхода, объединения усилий специалистов в области инженерно-технических наук, социологии и менеджмента, охраны труда, трудового законодательства, медико-биологических и психолого-педагогических наук. В этой связи важно наметить особые функции специалистов-психологов в рамках системного подхода к проблеме.

В начале XX в. роль человеческого фактора в травматизме понималась узко и сводилась к индивидуально-личностным качествам людей, делающим их надежными работниками или типичными виновниками происшествий и их жертвами. Карл Марбе, психолог Вюрцбургской школы, разработал концепцию переключаемости установок личности, объясняющую разную степень подверженности людей происшествиям. Так, личности, обладающие хорошей способностью к смене установок (психомоторных, перцептивных, установок внимания, аффективных установок) в изменившихся условиях деятельности, относительно хорошо защи-

щены от ошибок в своем поведении и редко оказываются жертвами или виновниками аварий и несчастных случаев. Представителя данного типа Марбе назвал «Umsteller» — человек с хорошо переключаемыми установками. К. Марбе построил свою концепцию на основе данных страхового общества о распределении несчастных случаев с 3 тыс. военных (офицеров) в течение 10 лет. За первые 5 лет им было выделено три группы: 1) «нуллеры», или «Nuller» — лица, не имевшие ни одного несчастного случая (1478 человек); 2) «единичники», «Einser» — лица, имевшие по одному несчастному случаю (893 человека); 3) «несчастники», «Umfäller» — лица, имевшие по два и более несчастных случая (629 человек). Затем было вычислено среднее значение количества несчастных случаев на одного человека из каждой группы за последующие 5 лет. Оказалось, что «нуллеры» имеют в среднем 0,52 несчастных случая; «единичники» — 0,91 и «несчастники» — 1,34. Та же закономерность в целом подтвердилась и тогда, когда провели статистический анализ отдельно по группам военных профессий, учитывая степень риска, опасности в этих профессиях. Человек, обладающий инертными установками, медленно и с ошибками их меняющие, по Марбе, — «Umfäller», «несчастник» от природы, ибо он считал эти качества природно детерминированными (Marbe K., 1928). Установки разного уровня Марбе, с нашей точки зрения, справедливо соотносил с некими общими индивидуальными свойствами человека, которые в наше время относят к качествам подвижности (инертности) нервной системы, лабильности, определяющим формально динамические параметры гибкости, перестройки поведенческих программ. А раз они связаны между собой, можно использовать тестовые процедуры для оценки моторной ловкости для суждения в целом о переключаемости установок личности. Для проверки предположения К. Марбе его ученица Мария Шорн провела исследование склонности к несчастным случаям в связи переключаемостью сенсомоторных установок, лежащих в основе ловкости рук и осторожности, и для этих целей сконструировала «тест горошин». Суть теста состояла в том, что испытуемые должны были рассыпать из кубка горошины по шести пробиркам, помещенным на общей подставке так, чтобы в каждую пробирку попало по 3 горошины.

Каждая лишняя в пробирке горошина или упавшая мимо нее считалась ошибкой и отмечалась условно как несчастный случай. Были обследованы 100 школьников 11 — 15 лет. Они были разбиты на три группы: нулевиков, единичников, двоечников и троечников, по результатам работы с первыми тремя пробирками. Среднее количество ошибок в тесте для представителей этих групп соответственно 1,0; 1,84; 1,81; 2,21. Чтобы показать, что этот тест выявляет также предрасположенность к несчастным случаям в реальных условиях, или разную степень подверженности травми-

Таблица 31. Результаты сопоставления успешности школьников в тесте горошин и количестве мелких травм

Класс	Ученицы с большим количеством мелких травм — «Umfaller»		Ученицы с самым малым количеством мелких травм — «Umsteller»	
	Число испытуемых	Среднее число ошибок	Число испытуемых	Среднее число ошибок
I	3	38,0	3	8,3
II	2	23,0	2	7,0
III	2	32,5	2	8,5
IV	2	24,0	2	10,7
V	3	14,3	3	3,5

зации вследствие моторной неловкости, среди обследованных было выделено 12 школьников-нулевиков и 12 девочек, имевших максимальное количество травм в садово-огородных работах. Результаты представлены в табл. 31, из которой следует, что тест горошин обнаруживает весомую связь между частотой мелких травм школьников и успешностью их в данном испытании.

Как нам представляется, Карлу Марбе удалось в начале XX в. обнаружить важное и, действительно, биологически детерминированное, плохо поддающееся развитию, тренировке качество, определяющее успех профессионального приспособления в изменчивых трудовых и жизненных ситуациях. Кстати, практическая задача, определившая направление творческого поиска ученого, была поставлена перед ним представителями страховой компании, заинтересованной в том, чтобы сократить свои издержки при страховании здоровья и жизни военнослужащих. Но ошибочность позиции К. Марбе заключалась в суженном понимании роли «личного фактора» в происшествиях, ограниченного индивидуальными свойствами субъекта, и на этой основе способы профилактики несчастных случаев и аварий виделись исключительно в профессиональном отборе, подборе персонала.

К 30-м гг. отечественные и зарубежные психологи изменили представление о личном факторе в травматизме и аварийности, а именно стали учитывать не только устойчивые неблагоприятные качества личности, увеличивающие вероятность ее ошибок в труде, но и другие факторы: влияние производственного утомления, монотонии, стресса, степень компетентности персонала, социально-психологические факторы, особенности мотивации работников, организационные факторы и пр. (Колодная А. И., 1928; Геллерштейн С. Г., 1932; Котик М. А., 1980; Носкова О. Г., 1997).

12.3. Концепция безопасности Д. Петерсона

В 80-е гг. XX в. приобрели популярность идеи Дана Петерсона, имеющие отношение к исследованию и профилактике несчастных случаев и аварий, которые были приняты к внедрению в гражданской авиации нашей страны (Бочаров Г., Шелковников В., 1988). Концепция Д. Петерсона включает пять принципов.

1. *Принцип отношения к предпосылкам аварий* как к серьезным событиям, источникам информации о возможных факторах происшествий. «Предпосылка к происшествию отличается от самого происшествия лишь исходом, поэтому к ним следует относиться так же серьезно, как и к самим происшествиям». Например, два самолета пролетели на расстоянии 500 м друг от друга, это очень небольшое расстояние, в этих условиях весьма была вероятна катастрофа, но по счастью она не произошла, однако, анализировалась со всей серьезностью. Виновник ситуации — авиадиспетчер, имевший низкий уровень профессиональной подготовки.

2. *Выявление цепи повторяющихся событий*. Если рассматривать каждый отдельный инцидент сам по себе, он может показаться мелким и несущественным, но в совокупности эти инциденты выстраиваются в цепочку, приводящую к катастрофе. Таким образом, задача состоит в том, чтобы выявить эти причины (события) до того, как замкнется последнее звено цепи. Например, на железнодорожном транспорте поезда сходят с рельсов при накапливании просчетов в поддержании нужного состояния рельсового пути.

Так, специалисты-ремонтники 80-х гг. с трудом добивались у начальников дороги выделения «окон» в расписании движения поездов, а при обнаружении неудовлетворительного состояния части пути требовалось либо прекратить движение поездов, либо ограничить скорость их движения. Но некоторые начальники дороги стремились выполнить план (месячный, годовой) по тонно-километрам и запрещали введение такого рода ограничений. В результате неизбежно случались аварии — поезда сходили с рельсов (Козин В., 1988)

3. *Выявление причинных факторов происшествий*. В гражданской авиации при этом речь идет об анализе системы «человек — машина — среда», причем в 80 % случаев происшествий в авиации виновны не машины, а персонал, поэтому возрастает значение психологии, исследующей поведение персонала, его ошибки и их возможные причины. Установив связи между ошибками в работе и функциональным состоянием человека, регламентируют длительность непрерывной работы, режим труда и отдыха, уровень подготовленности персонала и пр.

4. *Принцип добровольного информирования*. «Концепция безопасности» Д. Петерсона предполагает, что руководители часто не видят реального положения дел и не принимают мер к устранению

дефектов организации, технологии, ведущих к авариям. В то же время рядовой персонал имеет доступ к такого рода информации, но их мнение часто не спрашивают. Существующие способы официального обязательного информирования ущербны, неполны. Д. Петерсон предложил систему добровольных сообщений, которая была введена в гражданской авиации США. За 10 лет ее действия удалось предотвратить 12 авиакатастроф. Этот способ действенен в случае, если сбор и обработка информации производится нейтральной стороной при условии обеспечения строгой конфиденциальности, в США этим занимается НАСА, в России — система добровольных сообщений ГОСНИИ гражданской авиации в Москве.

5. *Принцип пропаганды безопасности* состоит в том, что каждое происшествие на транспорте (не только в авиации, но и на железной дороге, на шоссе, на производстве) подробно описывается в СМИ, и это считается высокоэффективным способом предотвращения катастроф и аварий. Гласность в происшествиях повышает бдительность персонала, ответственного за безопасность движения, производства.

12.4. Методы изучения происшествий в психологии

В изучении несчастных случаев и аварий в психологии используются следующие методы: статистический, моделирования, клинический.

Статистический метод основан на выявлении статистических связей частоты происшествий и длительности работы, по дням рабочей недели, по месяцам в рамках рабочего года, по стажу, возрасту, половой принадлежности персонала. Так, к концу недели частота несчастных случаев возрастает на 10—15 % по сравнению с понедельником, по времени суток максимальное количество несчастных случаев происходит с 8 до 12 и с 14 до 16 часов (Котик М. А., 1980, с. 120—121).

Пример. В 2001 г. под Иркутском разбился пассажирский самолет Ту-154, погибло более 100 человек. Установленная причина аварии — ошибочные действия экипажа самолета. Вместе с тем оказалось, что члены экипажа не были в отпуске по 2—3 года, режим труда и отдыха был организован крайне неоптимально, им приходилось непрерывно работать по 20—24 часа.

Было принято решение, что аварии способствовала неправильная организация труда летного персонала. Лица, ответственные за безопасность полетов, были уволены. Данный случай может быть примером, иллюстрирующим статистически выявленные связи между частотой ошибок в действиях и длительностью непрерывно выполняемой трудовой деятельности (Шапкин С. А., Дикая Л. Г., 1996).

Метод моделирования предполагает воспроизведение профессиональной задачи в лабораторных условиях, когда психика испытуемого, выполняющего экспериментальное задание, предположительно будет работать в том же режиме и с теми же качественными особенностями, что и в реальной исследуемой трудовой ситуации.

Примером может служить экспериментальная установка Г. Мюнстерберга, моделирующая существенные фрагменты деятельности вагонного водителя трамвая (см. гл. 7). Исследование профессионального поведения на лабораторных моделях позволяет глубже понять особенности работы психики субъекта труда, обусловленные трудовой задачей, и разработать меры профилактики ошибок трудовых действий.

Клинический метод в изучении производственных аварий и несчастных случаев предполагает всестороннее обследование происшествия, реконструкцию событий жизни людей, причастных к происшествию, особенностей их личности, характера, состояния здоровья, уровень квалификации. При обследовании такого рода организуется консилиум, или рабочая группа специалистов предприятия, куда входят специалисты по охране труда, представители администрации, профсоюзной организации, врачи, инструкторы профобучения, психологи. Такая группа действует как временный функционально объединенный коллектив и систематически обсуждает отдельные происшествия, результаты наблюдения за отдельными работниками, результаты организационной, педагогической, медицинской помощи работникам. Таким образом, дело не только в самом подходе к изучению события, связанного с несчастным случаем на производстве, но и в организации «института» в рамках предприятия, изучающего и воздействующего на персонал и условия труда, который психотехники 20—30-х гг. называли своеобразной «клиникой». Данный подход оказался весьма эффективным.

Так, С. Шеллоу (Shellow, 1930) описывает опыт организации «клиники» на трамвайной станции г. Милуоки (США) в 1929 г. В течение шести месяцев проводилось наблюдение и коррекция поведения 54 работников. Число несчастных случаев за это время в данной группе персонала снизилось на 81,5 %. Главными причинами поведения персонала, приводившими к несчастным случаям, оказались: личностные недостатки и акцентуации; неспособность к работе; неправильная установка в работе; неопытность, медленная обучаемость, отрицательный перенос навыков; тяжелые бытовые условия; состояние здоровья, плохая приспособленность к условиям работы. Только трое из 54 курируемых работников были рекомендованы к увольнению (см.: Носкова О. Г., 1997). Можно считать клинический метод реализацией системно-деятельностного и личностного подхода в психологическом изучении несчастных случаев и аварий.

12.5. Типология «отказов» человека как звена эргатической системы и пути их преодоления

Типология причин ошибочных действий человека — субъекта труда («отказов» человека как звена эргатической системы), а также пути преодоления (и предупреждения) таких казусов отражены в табл. 32, 33, разработанных Е. А. Климовым по заданию одной из комиссий Академии наук СССР в 80-е гг., но опубликованных ранее. Как нам представляется, содержащийся в них материал не утратил своей актуальности и может быть полезен психологам XXI в.

Вопросы и задания

1. Чем отличаются несчастные случаи и аварии от преступных деяний?
2. Как понимал К. Марбе роль личного фактора в травматизме? В чем суть теста горошин?
3. Что означает для современного психолога термин «человеческий фактор» в происшествиях?
4. Какими методами исследуют психологи несчастные случаи и аварии?
5. Каковы пути преодоления отказов по вине персонала в эргатических системах?
6. Что такое «классы профессионального риска» отраслей экономики, на каком основании предприятие и отрасль экономики относят к соответствующему классу риска?
7. Каковы правовые гарантии жизни и здоровья человека в профессиональном труде в современной России?
8. Каковы принципы концепции безопасности Д. Петерсона?
9. Проанализируйте представленные ниже описания несчастных случаев и аварий и укажите для каждой из ситуаций предполагаемые виды отказов человека — причины этих происшествий, связанные с действиями человека, используя обозначения «отказов», приведенные в табл. 31. Отметьте также пути профилактики подобных происшествий для каждой ситуации (см. табл. 32).

Ситуация 1. Стоя на лестнице, электромонтер приступил к замене электропроводки в распределительной коробке, не убедившись в отсутствии напряжения (он был уверен, что она была обесточена более месяца назад). Электромонтер попал под напряжение и, резко отстранившись, упал с лестницы и получил травму ноги (Лопатина Н. Н., 2003).

Ситуация 2. Убрав с капота автосамосвала БелАЗ снег, мешавший работе, автослесарь решил не спускаться по трапу-подножке, а прыгнуть (высота кабины более 2 м). В результате он получил перелом нижней конечности (Лопатина Н. Н., 2003).

Таблица 32. Общее представление об основных видах «отказов» человека как звена эргатической системы

Основные виды отказов человека	Возможные причины отказов человека
	Внешние (организационные)
	Внутренние (субъектные)
I. Отказы на уровне таких психических регуляторов субъекта труда, как гражданские качества, отношение личности, общий интеллект	
1. Выбор субъектом труда антиобщественных целей или средств	<p>Ситуация безвыходности. Неправильная информация. Давление ближайшего социального окружения, имеющего антиобщественную ориентацию</p> <p>Антиобщественные убеждения, ценностные представления. Плохое знание моральных правовых норм. Низкий уровень развития саморегуляции (при положительной общественной направленности). Низкий уровень социального интеллекта</p>
2. Подмена (замена) одних целей или средств на другие	<p>Неточный или неадекватно проведенный инструктаж. Отсутствие возможности реализовать должные цели и располагать должными средствами.</p> <p>Низкий уровень интеллекта или морально-правовой воспитанности. Недостаточно развито сознание своей роли как члена общества, коллектива, сознания своих законных прав и обязанностей перед незримым широким коллективом.</p>
3. Буквальный отказ (человек не согласен приступить к выполнению деятельности или продолжить работу в изменившихся условиях)	<p>Социально-ценные цели заданы небрежно, или заданы цели, по сути, аморальные, или неперспективные для данного человека, или связанные с вредными условиями труда</p> <p>Несоответствие с точки зрения человека, заданных целей его труда моральным или правовым нормам, в частности, его праву на здоровье и безопасные условия труда, заслуженное вознаграждение или его способностям</p>
II. Отказы на уровне эмоционально-потребностной регуляции (мотивация, функциональные состояния субъекта)	

4. Временное (обратимое) общее снижение активности (работа «вполсилы»)	Не обеспечена идеологически и организационно такая функция социальной среды, как оценка и признание каждого члена группы	Не удовлетворена потребность в общественном признании человека, в той или иной оценке его личности и его труда. (Снижение актуальной побудительной мотивации, смыслообразующей мотивации)
5. Временное (обратимое) снижение трудовых действий (качества и точности, скорости, правильности, последовательности).	Нерациональный режим смены труда и отдыха. Неоптимальность нагрузок: либо перегрузки — физические, информационные, либо недостаток разнообразия впечатлений, монотония	Не удовлетворена потребность в отдыхе. Не удовлетворена потребность в смене, разнообразии впечатлений
6. Стойкое (и имеющее тенденцию к возрастанию) снижение эффективности трудовых действий	Неблагоприятные условия социальной или предметной среды (или то и другое вместе): застойные межлюдские конфликты в быту и на работе, вредные с гигиенической точки зрения условия труда	Ухудшение состояния здоровья (соматического или психического). Не удовлетворена потребность в нормальных условиях быта и труда. Внутриличностные профессиональные конфликты
III. Отказы на уровне познавательной и психомоторной регуляции действий субъекта труда		
7. Ошибки восприятия и внешнего внимания (не заметил, воспринял не то, что было на самом деле и т. п.)	Неэргонимично спроектированы и реализованы потоки деловой информации. Нет наглядных или иных средств, помогающих правильно строить тактики и стратегии познания в труде	Недостаточно сформированы сенсорно-перцептивные навыки, навыки самоконтроля. Нет усвоенных схем поиска, выбора информации. Имеются устойчивые индивидуальные особенности восприятия, внимания, противодействующие успеху в труде

Основные виды отказов человека	Внешние (организационные)	Внутренние (субъектные)
8. Ошибки памяти, воображения (забыл, не вспомнил вовремя, вспомнил искаженно, приписал образу объекта несуществующие признаки и пр.).	Перегрузка информацией, которую требуется удерживать в оперативной памяти человека. Неэргономичная организация рабочего места (нет памяток, наглядных схем, справочных средств)	Экстремальные психические состояния (излишне сильная мотивация, тревога и т.п.). Недостаточная обученность. Стойкие индивидуальные особенности, противодействующие успеху в данном труде (тип памяти, например)
9. Ошибки мышления, принятия решений, оценки ситуации	Недостаток информации. Искаженная информация. Дефицит времени. «Давление» социального окружения. Непосильная сложность предлагаемых задач	Не усвоены схемы типовых решений, типовых действий (их контроль заполняет сознание). Есть стойкие индивидуальные особенности (склад ума, тип мышления), противодействующие успеху в данном виде труда (например, преобладает технический интеллект при недостаточном развитии социального интеллекта)
10. Ошибки самооценки, самопознания (переоценил, недооценил свои возможности, способности, опыт, квалификацию)	Недостаточны условия для сравнения себя с другими: нет гласности, обмена опытом. Вынужденная работа в одиночку или работа с редким включением в дело (типа «ожидания аварий»)	Нереалистичский (завышенный) уровень притязаний на достижения, на общественное признание. Предвзятое негативное отношение к людям. Низкий уровень интеллекта или общей гуманитарной культуры. Чрезмерная самокритичность

Ситуация 3. С установкой на морских судах радаров тем не менее столкновения судов в море не прекратились. Так, из 360 случаев столкновений судов в Северном море в 250 на судах имелись радары. Наиболее частые ошибки судоводителей, приводившие к столкновениям судов:

- а) неправильная оценка курса встречного судна;
- б) чрезмерная скорость судна;
- в) непонимание или полное пренебрежение сигналами, установленными при плавании в тумане;
- г) замедленная отдача команды об остановке двигателя;
- д) выполнение маневров, исходя из данных, неправильно снятых с экрана радара (Эйдельман Д. Я., 1968, с. 100).

Ситуация 4. Подводная лодка шла намеченным курсом как надводное судно. У судового повара подгорели котлеты, и он открыл иллюминатор, чтобы проветрить помещение свежим морским ветерком. В это время капитан лодки отдал приказ о погружении, но повар не обратил внимания на сигнализацию. В результате подлодка потерпела аварию (Эйдельман Д. Я., 1968).

Ситуация 5. Академик Валерий Алексеевич Легасов (1936—1988), выдающийся ученый в области физической химии и химической технологии (член Правительственной комиссии по ликвидации аварии на ЧАЭС), сообщал следующее о причинах аварии на Чернобыльской атомной электростанции 26 апреля 1986 г.: «Персонал станции стремился любой ценой провести порученные ему испытания турбоагрегата. Суть испытания заключалась в измерении времени, в течение которого турбина, на которую перестал подаваться пар, вращаясь по инерции, способна поддерживать в генераторе электрические параметры, необходимые для обеспечения собственных нужд реактора. Испытания эти должны были проходить по такой примерно схеме: постепенное снижение мощности реактора (при ее уменьшении примерно до четверти номинальной реактор должен быть остановлен, а оставшийся пар перепущен по коммуникациям мимо турбины), прекращение подачи пара на турбину и, наконец, электротехнические измерения. В процессе снижения мощности операторы “упустили” заданную программой величину, с которой следовало начать испытания, мощность реактора упала почти до нуля. В этом случае реактор должен быть остановлен и стоять примерно сутки, пока не распадутся короткоживущие изотопы, активно поглощающие нейтроны, так называемые “нейтронные яды”. Но поскольку утром 26 апреля реактор по графику останавливался на планово-предупредительный ремонт, а после месячного ремонта он мог до остановки работать еще год или более, то испытания практически сорвались. Вот тут-то, видимо, и сыграло роль стремление выполнить задачу любой ценой. Отказавшись от остановки реактора, стали повышать его мощность: подняли один за другим управляющие стержни, поглощающие нейтроны. Из-за того что в реакторе еще были нераспавшиеся нейтронные яды, подъем стержней оказался не очень эффективен — мощность росла медленно. Еле-еле удалось стабилизировать ее на уровне 200 МВт, но какой ценой! Ценой нарушения строжайшего запрета работать на реакторе без разрешения главного инженера, если в активной зоне остается менее 30

Таблица 33. Пути преодоления «отказов» человека как звена эргатической системы

Основные виды отказов человека	Основные пути преодоления (предотвращения, устранения) отказов человека	Принципиально-стратегические
I. Отказы на уровне таких психических регуляторов субъекта труда, как гражданские качества, отношение личности, общий интеллект		
1. Выбор субъектом труда антиобщественных целей или средств	<p>Пресечение асоциальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – административными средствами – средствами общественного воздействия – за счет вмешательства правоохранительных органов 	<p>Построение психологически корректной индивидуализированной системы морально-нравственного воспитания каждого человека как субъекта трудовой деятельности, гражданина</p>
2. Подмена (замена) одних целей или средств на другие	<p>Усиление, детализация, специализация внешнего контроля за счет средств социального или технического звена эргатической системы (или того и другого вместе)</p>	<p>Совершенствование процессов умственного и нравственного воспитания подрастающих поколений, повышение качества профессионального образования. Культивирование средств и навыков саморегуляции человека как субъекта деятельности</p>
3. Буквальный отказ (человек не согласен приступить к выполнению деятельности или продолжить работу в изменившихся условиях)	<p>Более корректная постановка целей или их перестройка или психокоррекционная работа (разъяснение, снятие неоправданных опасений). Улучшение условий труда. Новая расстановка кадров. Повышение профессиональной квалификации</p>	<p>Повышение психологической культуры руководителей трудовых коллективов, организаторов производства, проектировщиков предметной среды и внешних средств труда. Совершенствование профессионального обучения и воспитания</p>
II. Отказы на уровне эмоционально-потребностной регуляции (мотивация, функциональные состояния субъекта)		

<p>4. Временное (обратимое) общее снижение активности (работа «вполсилы»)</p>	<p>Улучшение системы дифференцированной положительной оценки и признания каждого члена трудового коллектива. Совершенствование системы морального и материального стимулирования</p>	<p>Совершенствование методов измерения, оценки трудового вклада человека с учетом специфики профессии (производство материальных ценностей, полезных действий, информации, упорядоченности социальных процессов)</p>
<p>5. Временное (обратимое) снижение эффективности трудовых действий (качества и точности, скорости, правильности, последовательности)</p>	<p>Введение более рационального (индивидуализированного, произвольно выбираемого самим работником) режима смены труда и отдыха. Постановка промежуточных целей, чередование операций, обсуждение способов работы, музыкальное сопровождение монотонного труда. Комнаты психологической разгрузки (методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний). Профессиональная доподготовка кадров. Подбор кадров</p>	<p>Программы «обогащения» труда (в организационном проектировании работ — усложнение простых производственных операций, введение бригадных форм работы). Передача рутинных, утомительных видов труда — робототехническим системам. Культивирование индивидуализированных средств саморегуляции функциональных состояний, борьбы с утомлением. Меры, повышающие осмысленность труда. Облегчение труда, разбиение сложных задач на ряд относительно простых (при перегрузках как преодоление источников информационного стресса)</p>
<p>6. Стойкое (и имеющее тенденцию к возврату) снижение эффективности трудовых действий</p>	<p>Улучшение оздоровительной работы медицинского характера. Оптимизация стиля руководства и самоуправления в трудовом коллективе. Рациональная расстановка кадров в сочетании с разъяснительной работой)</p>	<p>Поддержание внимания общественности и руководства предприятий к вопросам улучшения условий труда, проектированию их, а не только коррекции</p>

Основные виды отказов человека	Основные пути преодоления (предотвращения, устранения) отказов человека	Принципиально-стратегические
III. Отказы на уровне познавательной и психомоторной регуляции действий субъекта труда		
7. Ошибки восприятия и внешнего внимания (не заметил, воспринял не то, что было на самом деле и т. п.)	Разработка индивидуализированных систем тренажа сенсорно-перцептивных навыков, формирование компенсаторных средств (внутренних средств и внешних приспособлений)	Совершенствование профессионального образования. Реконструкция имеющихся и проектирование новых средств информационной обеспечения трудовой деятельности (данной). Профотбор (если есть претенденты на данный вид труда)
8. Ошибки памяти, воображения (забыл, не вспомнил вовремя, вспомнил искаженно, приписал образу объекта несуществующие признаки и пр.)	Рационализация рабочего места, его информационного обеспечения. Оптимизация расстановки кадров в сочетании с разъяснительной работой, направленной на снятие конфликтов	Рациональное распределение функций в эргатической системе, регулирование информационных потоков (и их распределение по операторам) — как мера, снижающая перегрузку операторов. Совершенствование профессионального обучения и воспитания, приближение его к задачам, решаемым хорошо адаптированными профессионалами, культивирование обмена опытом. Культивирование внутренних средств управления собой в экстремальных условиях. Профотбор людей, удовлетворительно переносящих ситуации напряженного, опасного труда (если есть резерв претендентов).

<p>9. Ошибки мышления, принятия решений, оценки ситуации</p>	<p>Совершенствование информационного обеспечения, внешние и внутренние средства труда (схемы, алгоритмы, базы данных, информационно-поисковые системы). Тренаж, деловые игры, коллективные разборы, принятия решений</p>	<p>Совершенствование профессионального обучения и воспитания, приближение их к задачам, решаемым хорошо адаптированными профессионалами. Профотбор</p>
<p>10. Ошибки самооценки, самопознания (переоценил, недооценил свои возможности, способности, опыт, квалификацию)</p>	<p>Оптимизация производственных деловых отношений людей в направлении культивирования гласности, обмена опытом, объективных взаимооценок</p>	<p>Совершенствование методов изучения и методов воспитания самосознания, самооценок субъекта деятельности. Культивирование средств саморегуляции деятельности</p>

стержней. Если же в зоне останется всего 15 стержней, то и главный инженер не в праве разрешать работу — реактор должен быть немедленно остановлен. В ту злополучную ночь в зоне оказалось менее 8 стержней, но операторы продолжали свой эксперимент... Эти манипуляции и ряд других обстоятельств сделали работу реактора неустойчивой. На этот случай в системе управления есть несколько защитных барьеров, сигналы с которых автоматически останавливают реактор. Персонал отключил все эти защитные барьеры опять же во имя выполнения задачи любой ценой. Затем совершили еще одну ошибку, из-за чего и начался самопроизвольный рост мощности в условиях неуправляемой беззащитной активной зоны. Последняя барьерная линия — аварийная защита, вводимая простым нажатием кнопки, — в этих условиях не успела остановить возросшую в 13 раз за 1 секунду мощность реактора, ибо конструкция этой защиты не обладала быстродействием, нужным в столь невероятных условиях. Дальнейшее известно: разогрев материалов зоны до очень высоких температур, мгновенное мощное парообразование, вскрывшее герметичную активную зону с инертной атмосферой, химические процессы раскаленных металлов и графита с парами воды и с кислородом попавшего в реактор воздуха, разрушение здания и вынос части топлива и накопленных радиоактивных осколков за пределы блока и станции» (Легасов В.А., 1996, с. 131).

Как отмечал В.А.Легасов, операторы считали для себя завершение эксперимента делом чести, но план проведения эксперимента был составлен очень некачественно, недетально и не санкционирован теми специалистами, которыми должен быть санкционирован. В сейфе Легасова хранилась запись телефонных переговоров операторов накануне аварии. Один оператор звонил другому и спрашивал: «Тут в программе написано, что нужно делать, а потом зачеркнуто многое, как же мне быть?» Второй собеседник немножко подумал и говорит: «А ты действуй по зачеркнутому» (Легасов В.А., 1996, с. 87). На ЧАЭС присутствовали представители Госатомэнергонадзора, но они были не в курсе проводимого эксперимента. Легасов отмечает, что в стране существовало множество научных лабораторий, институтов, ведомств, имевших отношение к атомной энергетике, и все они без должной координации имели доступ к работающим АЭС и проводили свои исследования в условиях, когда отсутствовала система должного отбора и подготовки оперативного персонала атомных станций. Кроме того, отмечался низкий уровень организации строительных работ, работ по введению новых сложных технологий.

Ситуация 6. На строительстве Кольской атомной станции при монтаже главного трубопровода сварщики вместо того, чтобы правильно осуществить сварку, по сварному шву заложили просто электрод, слегка приварив его сверху. Могла произойти страшная авария, разрыв большого трубопровода с потерей теплоносителя и расплавлением активной зоны и пр. ... но благодаря внимательности и бдительности операторов вовремя был обнаружен свищ сварного шва. При разборе этой предаварийной ситуации все документы оказались в порядке, имелись подпись сварщика о качественно выполненной работе, подпись гамма-

дефектоскописта... И все это было сделано во имя производительности труда (Легасов В. А., 1996, с. 78).

Ситуация 7. Опытный инженер одной из атомных электростанций СССР рассказал В.А.Легасову эпизод, свидетельствующий об отсутствии должного порядка в организации технологического процесса на одной из АЭС: «Дежурный на смену приходил и заранее заполнял все показатели в журнале, заранее выводил все параметры еще до завершения смены, а потом до конца смены ничего практически не делал, иногда только старший инженер управления реактором поднимался со своего места, чтобы провести некоторые операции. Никакого внимания к состоянию приборов, никакого внимания к состоянию оборудования до планово-предупредительных ремонтов. Директор станции... прямо говорил: “А что вы беспокоитесь? Да, атомный реактор — это самовар, это гораздо проще, чем тепловая станция, у нас опытный персонал и никогда ничего не случится...” Это было незадолго до аварии на ЧАЭС» (Легасов В.А., 1996, с. 86).

БИБЛИОГРАФИЯ

Абдуллаева М. М. Семантические характеристики профессиональной направленности медиков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.

Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. — М., 1991.

Адаир Джон. Эффективное лидерство. — М., 2003. — 320 с.

Акмеология: Учебник / Под общей ред. А. А. Деркача. — М., 2002.

Алгера Дж. А. (Algera, J. A., 1988) Анализ трудовых задач и новые технологии // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / Под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышевой. — М., 1995.

Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — Л., 1968 (или Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания // Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2 т. — М., 1980. — Т. 1.

Анастаси А. Психологическое тестирование. — М., 1982. — Т. 1—2.

Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. — СПб., 2001.

Андронов И. В. Психологические основы формирования профессионального мышления: (На материале профессии врача-хирурга): Дис. ... д-ра психол. наук. — Саранск, 1992.

Анцимова Н. П. Психология подбора и расстановки рабочих кадров на промышленном предприятии: Дис. ... канд. психол. наук. — Ярославль, 1982.

Артемова Е. Ю., Вяткин Ю. Г. Психосемантические методы описания профессий // Вопросы психологии. — 1986. — № 3.

Архангельский С. Н. Очерки по психологии труда. — М., 1958.

Асеев В. Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. — М., 1974.

Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. — М., 2001.

Ахмеров Р. А. Биографический тренинг при кризисах середины жизни // LifeLine и другие новые методы психологии жизненного пути / Сост. А. А. Кроник. — М., 1993. — С. 140—151.

Базаров Т. Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. — М., 1995.

Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации. — М., 1996.

Баррет Дж. Протестируйте себя. — СПб., 2003.

Барышников К. И. Профессиография в применении к инвалидам // Проблемы трудового устройства инвалидов. Сборник 2. — М., 1933. — С. 3—32.

Басимов М. М. Типология личности и профессиональной среды Дж. Холланда. — Курган, 1998.

Баттерворт Дж., Харрис М. Принципы психологии развития: Пер. с англ. — М., 2000.

Батыщев Г. Д. Диагностика сформированности профессионально важных качеств машинистов энергоблоков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1986.

Безменов С. П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — СПб., 1997.

Беспалов Б. И. Психодиагностика профессионально важных качеств и профотбор диспетчеров пожарной службы «01» // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 1998. — № 3.

Бехтерев В. М. Рациональное использование человеческой энергии в труде // Труды I Всеросс. инициативной конференции по научной организации труда и производства. 20—27 янв. 1921. (Тезисы) — М., 1921. — Вып. 1.

Благонадежина Л. В. Связь между интересами школьников и их намерениями относительно будущей профессии // Известия АПН РСФСР. — Вып. 73. — М., 1955.

Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука. — М., 1989. Кн. 1, 2. — 4-е изд. (1-е изд. — 1913 г.; 2-е изд. — Берлин, 1922; 3-е изд. — М., 1925—1929).

Богданов А. А. Познание с исторической точки зрения (1901) // Богданов А. А. Избранные психологические труды. — М.; Воронеж, 1999.

Богданов А. А. Собрание человека (1904) // Психологический журнал. — 2004. — № 2.

Богословский С. М. Система профессиональной классификации. — М., 1913.

Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. Как становятся великими или выдающимися? — М., 1997.

Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. — М., 2001.

Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. — М., 1991.

Бодров В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. — М., 1995.

Бодров В. А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. — М., 2000.

Болтенко В. В. Исследование мотивационной сферы у имбецилов // Социально-трудовая реабилитация инвалидов с глубокой степенью умственной отсталости. — М., 1979.

Болтенко В. В. Изменение личности у престарелых, проживающих в домах-интернатах: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1980.

Болтунов А. П. Система профессиональной консультации в общеобразовательной школе. — Л., 1932.

Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. — М., 1981.

Бочаров Г., Шелковников В. Есть, над чем подумать. Еще раз о безопасности движения // Литературная газета. — 14 сент. — 1988.

Бояцис Р. Макклеланд, Дэвид (1917) // Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера: Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.; М.; Харьков; Минск, 2001. — С. 480—487.

Бриль М. С. Исследование индивидуальных особенностей детей с целью отбора в детско-юношеские спортивные школы: (На материале баскетбола): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — М., 1968.

Булгакова М. Ж. Проблема отбора в процессе многолетней тренировки (на материале плавания): Дис. ... д-ра пед. наук. — М., 1977.

Буякас Т. М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун-та. — Сер. 14. Психология. — 1995. — № 2.

Буякас Т. М., Любимова Г. Ю., Михеев В. А., Родина О. Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии. — 1997. — № 3.

Василевский Л. М. Выбор профессии и здоровье. — М., 1926.

Василейский С. М. Введение в теорию и технику психологических, педологических и психотехнических исследований. — Минск, 1927.

Вигдорчик Н. А. Компенсаторное профессиональное приспособление (1934) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Видль К. Х., Грейф З. Нарушения производственных организаций: интервенция // Клиническая психология / Под ред. М. Перре, У. Бауманна: Пер. с нем. — СПб., 2002.

Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М., 2000.

Волошина И. А. Психологическое прогнозирование успешности руководства первичным воинским коллективом: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.

Воробьев А. Н., Сенин И. Г., Чирков В. И. Опросник профессиональных предпочтений (Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»). — Ярославль, 1994.

Воронов Н. Испытания профессиональной пригодности поступающих на Киевские строительные курсы ЦИТа // Психотехника и психофизиология труда. — 1930. — № 2—3.

Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. — М., 1991.

Вукс Г. А. Психологические основы профессионального отбора дегустаторов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Л., 1986.

Выготский Л. С. Исторический смысл психологического кризиса (1927 г.) // Собр. Соч.: В 6 т. — М., 1982. — Т. 1.

Выготский Л. С. История развития высших психических функций // Собр. соч.: В 6 т. — М., 1983 — Т. 3.

Вяткин Б. А. Стиль активности как предмет интегрального исследования индивидуальности // Системное исследование индивидуальности. — Пермь, 1991.

Гаврилов В. Е. Опыт таксономического анализа гностических профессий // Вопросы психологии. — 1975. — № 3.

Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопросы психологии. — 1987. — № 1.

Гаврилов В. Е. и др. Многофакторный определитель профессиональных склонностей. — Л., 1988.

Гаврилюк М. Ю. Психологическая оценка и подбор персонала производственного объединения «Железная дорога»: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1998.

Галкина О. И., Каверина Р. Д., Климов Е. А., Левиева С. Н., Пузыревская Е. К., Титова И. П. Информационно-поисковая система «Профессиография»: Методические рекомендации — Л., 1972.

Гапонова С. А. Комплексная оценка психофизиологической профессиональной пригодности водителей автомобилей: Автор. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1983.

Гейжан Н. Ф. Психолого-педагогические основы индивидуализации профессионального воспитания учащихся профессиональных учебных заведений: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. — СПб., 1995.

Гейжан Н. Ф., Коровина М. П. Частотные характеристики типов проблемных ситуаций индивидуальной профконсультации // Научные труды ВНИИ профтехобразования СССР. — Л., 1976. — Вып. 32.

Геллерштейн С. Г. Психотехника. — М., 1926. (См. также в кн.: История советской психологии труда: Тексты (20—30-е годы XX века). — М., 1983. — С. 127—133).

Геллерштейн С. Г. Психофизиологический анализ профессий как основа профессионального подбора // Выбор профессии и школа / Под ред. Н. А. Рыбникова. — Л., 1926.

Геллерштейн С. Г. Проблемы психологии профессий в системе советской психотехники: Доклад на 7-й Межд. конференции по психотехнике, сентябрь, 1931. — М., 1931.

Геллерштейн С. Г. Восстановление трудоспособности, трудотерапия и трудоустройство в системе работы эвакогоспиталей. — Миасс, 1942.

Геллерштейн С. Г. Восстановительная трудовая терапия в системе работы эвакогоспиталей. — М., 1943.

Геллерштейн С. Г. Восстановление трудоспособности и приспособление к труду как психофизиологическая проблема // Восстановление трудоспособности и приспособление к труду инвалидов Отечественной войны. Сб. 1. — М., 1946.

Геллерштейн С. Г. Чувство времени и скорость двигательной реакции. — М., 1958.

Геллерштейн С. Г. Проблемы осознаваемого и неосознаваемого в трудовой деятельности // Тезисы докл. на 1-м съезде Об-ва психологов СССР. — М., 1959.

Геллерштейн С. Г. Вопросы психологии труда // Психологическая наука в СССР. — М., 1960. — Т. 2.

Геллерштейн С. Г. К построению психологической теории трудовой терапии // Восстановительная терапия и социально-трудовая реадaptация больных нервно-психическими заболеваниями: Материалы Всес. научной конференции 10—13 нояб. 1965 г. — Л., 1965.

Геллерштейн С. Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии // Проблемы инженерной психологии: Материалы II Всесоюзной конференции по инженерной психологии. — М., 1968.

Геллерштейн С. Г. Проблемы «психотренировки» и развития // Психология труда: Информационный бюллетень № 3 (18). Институт конкретных социальных исследований АН СССР. Часть 2. — М., 1969.

Геллерштейн С. Г. Проблемы психотехники на пороге второй пятилетки (1932) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Геллерштейн С. Г. Проблема упражнения интеллектуальных функций (1929 г.) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Геллерштейн С. Г., Цфасман И. Л. Принципы и методы трудовой терапии психически больных. — М., 1964.

Гильбух Ю. З. Психологические факторы построения трудовых процессов // Социалистический труд. — 1969. — № 3.

Гинзбург М. Р. Психологическое содержание профессионального самоопределения // Вопросы психологии. — 1994. — № 3.

Глэддинг С. Психологическое консультирование. — СПб., 2002.

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

Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности. — Киев, 1984.

Горячевский А. А. Психологические аспекты оптимизации профессионального психологического отбора абитуриентов в военные институты Федеральной пограничной службы РФ: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 2000.

Грацианская Л. Н., Фролова М. А., Юркевич А. Я. Социально-трудовая и медицинская реабилитация больных профессиональными заболеваниями. — Л., 1978.

Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М., 1970.

Гурьянов Е. В., Ошанин Д. А., Чебышева В. В. Состояние и задачи психологии труда // Вопросы психологии. — 1957. — № 7.

Гусейнова В. В. Методика изучения профессии в целях организации профессиональных проб школьника (рекомендации). — М., 1991.

Даровская Н. Д. Индивидуальные особенности психической адаптации личности в опасных профессиях (на материале деятельности инкассаторов): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2000.

Дейнека О. С. Экономическая психология: Учеб. пособие. — СПб., 1999.

Джамгаров Т. Т. К проблеме отбора и тренировки лиц для обучения летному делу // Авиационная и космическая медицина. — М., 1963.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник. — СПб., 2001.

Дикая Л. Г. Особенности регуляции функционального состояния оператора в процессе адаптации к особым условиям // Психологические особенности деятельности в особых условиях / Под ред. Б. Ф. Ломова. — М., 1985.

Дикая Л. Г. Итоги и перспективные направления исследований в психологии труда в XXI веке // Психологический журнал. — 2002. — № 6.

Дикая Л. Г., Щедров В. И. Метод определения индивидуального стиля саморегуляции психического состояния человека // Проблемность в про-

фессиональной деятельности: Теория и методы психологического анализа. — М., 1999.

Дмитриева М. А. Экспертная оценка профессионально-значимых свойств // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова и др. — СПб., 2001.

Донцов А. И. Психология коллектива. — М., 1984.

Дорфман Л. Я. Индивидуальный эмоциональный стиль // Вопросы психологии. — 1989. — № 5.

Друды Г., Парамор Б. и др. Анализ заданий // Человеческий фактор: В 6 т.: Пер. с англ. — М., 1991. — Т. 4.

Дружинин В. Н. Варианты жизни. Очерки экзистенциальной психологии. — М., 2000.

Елбаев Ю. А. Психологические основы повышения эффективности профессионального психологического отбора в высшие военно-учебные заведения: (на материале военных вузов сухопутных войск): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1991.

Журавлев А. Л. Социально-психологические особенности совместной деятельности бригады // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. — М., 1987.

Завалишина Д. Н. Психологический анализ оперативного мышления. — М., 1985.

Зайцева Н. А. Изучение личности современного менеджера в процессе профессионального отбора: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1995.

Замышляева Е. М. Диагностика познавательных процессов при отборе в военно-инженерные учебные заведения связи: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 2001.

Занковский А. Н. Организационная психология: Учебник. — М., 2000.

Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности: Логико-вероятностный подход при изучении труда управляющего типа. — М., 1966.

Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. — Екатеринбург, 1999. (2-е изд. М.; Екатеринбург, 2003).

Зеер Э. Ф. Психологические особенности кризисов профессионального становления личности // РПО. Ежегодник. Т. 1. Вып. 2. Материалы Учредительного съезда РПО (22—24 ноября 1994 г., г. Москва). — М., 1995.

Зейгарник Б. В. Патопсихология. — 2-е изд. — М., 1986.

Зейгарник Б. В. Саморегуляция в норме и патологии // Психол. журнал. — 1989. — № 2.

Зеличенко А. И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник Моск. ун-та. — Сер. 14. Психология. — 1987. — № 4.

Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. — М., 1979.

Зотова О. И. Бригада как первичный коллектив // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. — М., 1987.

Иванов А. Л. Современные технологии социальной и медико-психологической реабилитации военнослужащих в условиях Всеармейского реабилитационного центра // 3-я Российская конференция по экологической психологии (М., 15—17 сент., 2003 г.): Тезисы. — М., 2003.

Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: Учеб. метод. пособие. — М., 1992.

Иванова Е. М. Психологическая системная профессиография. — М., 2003.

Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. — СПб., 2003.

Исмагилова Ф. С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. — Екатеринбург, 1999.

Исмагилова Ф. С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М., 2000.

Инженерная психология // Под ред. А. Н. Леонтьева, В. П. Зинченко, Д. Ю. Панова. — М., 1964.

Инженерная психология: теория, методология, практическое применение / Под ред. Б. Ф. Ломова и др. — М., 1977.

Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Сост. Л. Кроль, Е. Пуртова. — М., 2001.

Интеллигентный труд / Под ред. И. М. Бурдянского. — М., 1925.

История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). / Под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носковой. — М., 1983.

Кабаченко Т. С. Психология управления: Учеб. пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. — 384 с.

Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учеб. пособие. — СПб., 2003.

Каверина Р. Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // Вопросы психологии. — 1978. — № 4.

Казаков В. Г. Развитие проблемы психологии бригад в отечественной науке // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. — М., 1987.

Казаков В. Г. Разработка конкретных проблем в отечественной психологии труда на первых этапах ее развития // Психологический журнал. — 1983. — № 3.

Калашиников М. О. Критерии психологического отбора в оперативные службы органов внутренних дел: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1996.

Калошина И. П. Проблемы формирования технического мышления. — М., 1974.

Каптелин А. Ф., Ласская Л. А. Трудовая терапия в травматологии и ортопедии. — М., 1979.

Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности. — Ярославль, 1985.

Карстен Анитра. Психическое насыщение // Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. — М., 2001.

Касл С. В. Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы (хрестоматия) / Сост. и ред. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. — М., 1995.

Квалификационный справочник должностей служащих. — М., 2001.

Кекчеев К. Х. Ночное зрение. — М., 1942.

- Кекчеев К. Х.* Проблема физической и умственной работоспособности в свете современных представлений // Известия АПН РСФСР. — 1947. — Вып. 8.
- Киреевко В. И.* Исследование основных способностей к рисованию // Психология рисунка и живописи. — М., 1954.
- Киселева Е. А.* Профессиографический анализ деятельности сотрудников дежурных частей милиции и критерии психологической пригодности к службе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1998.
- Кларк А. Ф., Билибин А. В., Кушинников А. А.* Профессиональная консультация и профессиональный отбор. — М.; Л., 1930.
- Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера; Пер. с англ. под ред. Ю. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001. — 1168 с.
- Классификация отраслей (подотраслей) экономики по классам профессионального риска. Приложение к Правилам..., утвержденным постановлением Правительства РФ от 31 августа 1999 г. № 975, в редакции постановления Правительства РФ от 26 декабря 2001 г. № 907 // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 2002. — № 1. — С. 50—65.
- Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. К психологическим основам научной организации труда, учения, спорта. — Казань, 1969.
- Климов Е. А.* Школа ... а дальше? — Л., 1971.
- Климов Е. А.* Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта // Научные труды ВНИИ профтехобразования СССР. — Л., 1976. — Вып. 32.
- Климов Е. А.* Как выбирать профессию: Книга для учащихся ст. классов средней школы. — М., 1984 (2-е изд. 1990).
- Климов Е. А.* Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. — М., 1986.
- Климов Е. А.* Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. — М., 1995.
- Климов Е. А.* Индивидуальные особенности трудовой деятельности ткачих-многостаночниц в связи с подвижностью нервных процессов // Вопросы психологии. — 1959. — № 2 (или в кн.: *Климов Е. А.* Психология профессионала. — М.; Воронеж, 1996.).
- Климов Е. А.* Психология профессионала. — М.; Воронеж, 1996.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д, 1996.
- Климов Е. А.* Основы психологии: Учебник для вузов. — М., 1997.
- Климов Е. А.* Введение в психологию труда: Учебник для вузов. — М., 1998.
- Климов Е. А.* Общая психология. Общеобразовательный курс: Учеб. пособие для вузов. — М., 1999.
- Климов Е. А.* Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): Учебное пособие. — М.; Воронеж, 2001.
- Климов Е. А., Носкова О. Г.* История психологии труда в России: Учеб. пособие. — М., 1992.
- Климов Е. А., Носкова О. Г.* Формирование психологических знаний о труде и трудящемся // Психологическая мысль России: век просвещения / Под ред. В. А. Кольцовой. — СПб., 2001.

Ковалев Е. М., Штейнберг И. Е. Качественные методы в полевых социологических исследованиях. — М., 1999.

Коган В. М., Коробкова Э. А. Принципы и методы психологического обследования в практике врачебно-трудовой экспертизы. — М., 1967.

Козин В. Сошел поезд с рельсов // Комсомольская правда. — 13 февр. — 1988.

Кокс К. Л., Маккей К. Трансактный подход к изучению производственного стресса // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы (хрестоматия) / Сост. и ред. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. — М., 1995.

Кокурина И. Г. Методика изучения трудовой мотивации: Учеб. метод. пособие. — М., 1990.

Колбановский В. Н. Так называемая психотехника (1936 г.) // Психологический журнал. — 1992. — № 3.

Количественная оценка тяжести работ: Методические рекомендации. — М., 1977.

Колодная А. И. Психологический анализ железнодорожных происшествий // Советская психотехника. — 1932. — № 4.

Коломинский Я. Л., Попова И. С. Методика оценки стиля делового общения руководителя с исполнителями // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. — М., 1997.

Кольцова В. А., Олейник Ю. Н., Носкова О. Г. И. Н. Шпильрейн и советская психотехника // Психологический журнал. — 1990. — № 2.

Конопкин О. А. Временная вариативность и темп работы на конвейере // Психология промышленного труда. — М., 1962.

Конопкин О. А., Моросанова В. И. Стилевые особенности саморегуляции деятельности // Вопросы психологии. — 1989. — № 2.

Корнилов Ю. К. Мышление в производственной деятельности. — Ярославль, 1984.

Корнилов Ю. К. Что характерно для обобщений практического мышления? // Изучение практического мышления: итоги и перспективы. — Ярославль, 1999.

Корнилов Ю. К., Панкратов А. В. Практическое мышление как высшая психическая функция // Практическое мышление: Специфика обобщения, природа вербализации и реализуемости знаний. — Ярославль, 1997.

Костенко Е. П. Психодиагностика в системе отбора, подготовки и переподготовки государственных служащих: Автореф. дис.... канд. психол. наук. — М., 1995.

Котелова Ю. В. Закономерности восстановления двигательных функций верхних конечностей в процессе трудовой терапии: Из опыта Великой Отечественной войны. Дис. ... канд. пед. наук. (по психологии). — М., 1948.

Котелова Ю. В. Из истории советской психологии труда // Вопросы психологии. — 1967. — № 5.

Котик М. А. Психология и безопасность. — Таллинн, 1980.

Котрикова М. Ю. Индивидуальная психологическая структура труда учителя иностранного языка: Автореф. дис.... канд. психол. наук. — М., 1995.

Крайг Г. Психология развития. — СПб., 2000.

- Кроник А. А.* Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции: Дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1994.
- Кроник А. А., Ахмеров А. Р.* Каузометрия: Методы самопонимания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. — М., 2003.
- Крылов А. А., Юрьев А. И.* Этические принципы и правила работы психолога // Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова и С. А. Маничева. — СПб., 2000.
- Куантанилла Р. С. А., Вилперт Б.* Субъективная значимость труда — научный статус концепции // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: Хрестоматия / Сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. — М., 1995.
- Кулагин Б. В.* Основы профессиональной психодиагностики. — Л., 1984.
- Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. — СПб., 2003.
- Курек С. Н.* Педология и психотехника о нравственном, интеллектуальном и физическом уровнях развития населения СССР в двадцатые годы // Психологический журнал. — 1997. — № 3.
- Курек С. Н.* Социально-политические факторы и последствия запрета педологии и психотехники // Психологический журнал. — 1998. — № 1.
- Лазурский А. Ф.* Естественный эксперимент (Доклад на 1-м Всеросс. съезде по экспериментальной педагогике) // Русская школа. — 1911. — № 4.
- Лазурский А. Ф.* Классификация личностей (1916). — Пг., 1922.
- Лазурский А. Ф., Франк С. Л.* Программа исследования личности в её отношениях к среде // Русская школа. — 1912. — № 1.
- LifeLine и другие новые методы психологии жизненного пути /* Под ред. А. А. Кроника — М., 1993.
- Лебедев В. И.* Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах: Учебник. — М., 2003.
- Левин В. М., Рутенбург Э. С.* Врачебная профессиональная консультация подростков. — Л., 1965.
- Левин Курт.* Социализация системы Тейлора: Пер. с нем. — М., 1921.
- Легасов В. А.* Из сегодня в завтра. Мысли вслух. Чернобыль и безопасность. — М., 1996.
- Ленин В. И.* Система Тейлора — порабощение человека машиной (1914) // Полн. собр. соч. — 5-е изд. — Т. 24.
- Ленин В. И.* Материализм и эмпириокритицизм // Полн. собр. соч. — М., 1961. — Т. XVIII.
- Леонгард К.* Акцентуированные личности: Пер. с нем. — Ростов н/Д., 2000.
- Леонова А. Б.* Психодиагностика функциональных состояний человека. — М., 1984.
- Леонова А. Б.* Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. — Сер. 14. Психология. — 2000. — № 3.
- Леонова А. Б., Кузнецова А. С.* Психопрофилактика стрессов. — М., 1993.
- Леонова А. Б., Медведев В. И.* Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. — М., 1981.
- Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. — М., 1965.
- Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — М., 1975.

- Леонтьев А.Н., Запорожец А.В.* Восстановление движения. Психофизиологическое исследование восстановления функций руки после ранения. — М., 1945.
- Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. — М., 1999.
- Леонтьева И.Г.* Психологическая структура труда рабочих в различных условиях контроля его качества: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1991.
- Лесгафт П.Ф.* Руководство к физическому образованию детей школьного возраста // Собр. педагог. соч.: В 2 т. — М., 1951.
- Логинова В.И.* К вопросу о программе ознакомления детей дошкольного возраста с трудом взрослых // Умственное воспитание детей дошкольного возраста. — Л., 1976.
- Логинова В.И., Мишарина Л.А.* Формирование представлений о труде взрослых // Дошкольное воспитание. — 1978. — № 10.
- Логинова Н.А.* Развитие личности и ее жизненный путь // Принципы развития в психологии. — М., 1978.
- Ломов Б.Ф.* Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Правовые и социально-психологические аспекты управления. — М., 1972.
- Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. — М., 1984.
- Лопатина Н.Н.* Психологическая готовность рабочих к действиям в опасной ситуации (на материале горнорудного производства): Дис. ... канд. психол. наук. — М., 2003.
- Лукин Н.С.* Выбор профессии. — М., 1955.
- Лютенс Ф.* Организационное поведение: Пер. с англ. — М., 1999.
- Ляи Ж.М.* Система Тейлора и физиология труда: Пер. с фр. — М., 1924.
- Ляпунов А.А., Шестопал Г.А.* Об алгоритмическом описании процессов управления // Математическое просвещение. — Вып. 2. — М., 1957.
- Магомед-Эминов М.Ш.* Диагностика мотивации достижения с помощью проективной техники: Адаптация методики Х. Хекхаузена // Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы. — М., 1988.
- Майзель Н.И., Небылицын В.Д., Теплов Б.М.* Психологические вопросы отбора // Инженерная психология / Под ред. А.Н.Леонтьева, В.П.Зинченко, Д.Ю.Панова. — М., 1964.
- Майстер Д.* Социальная психология. — СПб., 1997.
- Малис Г.Ю.* Профессиональные интересы рабочего-подростка // Вопросы изучения и воспитания личности. — 1928. — № 2.
- Мальхин П.А.* Изучение совместимости в трудовой деятельности локомотивной бригады: Дипломная работа. — М., 2000.
- Маничев С.А.* Технология оценки менеджерского потенциала // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова и др. — СПб., 2001.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
- Маурер Г.* Без работы. Устная история безработных. — М., 1986.
- Машков В.Н.* Методологические и эмпирические основания дифференциальной психологии труда: Дис. ... д-ра психол. наук. — СПб., 1996.

Медведев В.И., Парачев А.М. Терминология инженерной психологии: Справочник. — Л., 1971.

Мейерс Ч. Психика и труд. Психологические факторы промышленности и торговли: Пер. с англ. — М., 1923.

Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. — М., 1986. (или в кн.: Мерлин В.С. Психология индивидуальности. — М., 1996.)

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М., 1992.

Методика количественной оценки условий и тяжести труда. Оценка социально-экономической эффективности внедрения достижений эргономики в организацию труда. — М., 1980.

Мир профессий: В 6 т. — М., 1985—1988.

Миронова Т.Л. Структура и развитие профессионального самосознания: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1999.

Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии. — 1975. — № 5.

Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала. — М., 2003.

Мойкин Ю.В., Киколов А.И., Тхоревский В.И., Милков Л.Е. Психофизиологические основы профилактики перенапряжения. — М., 1987.

Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура, функции в произвольной активности человека. — М., 2001.

Мошенский М. Доктрина «Гуманизации труда» и современные методы эксплуатации // Социалистический труд. — 1977. — № 4.

Муников В.М., Зинченко В.П. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: Учебник. — М., 2001.

Мурзаханов З.З. Прогнозирование способности в скалолазании: Дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 1992.

Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь: Пер. с нем. — М., 1924.

Мюнстерберг Г. Основы психотехники: Пер. с нем.: В 2 т. — М., 1996.

Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / Психологическая наука в СССР. — Т. 2. — М., 1960; или: *Мясищев В.Н.* Психология отношений. Избранные психологические труды. — М.; Воронеж, 1995.

Мясищев В.Н. Работоспособность и болезни личности // Личность и неврозы. — Л., 1960.

Мясищев В.Н. Личность и труд аномалийного ребенка (1936 г.) // Психология отношений. — М.; Воронеж, 1995.

Нейфах А.А., Котелова Ю.В., Дукельская И.Н. Рационализация методов обучения аппаратчиков химической промышленности (1936 г.) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Нерсесян Л.С. Психологические аспекты повышения надежности управления движущимися объектами. — М., 1992.

Николаева Т.Г. Из опыта работы врача в системе психолого-педагогической профконсультации // Научные труды ВНИИ профтехобразования СССР. — Л., 1976. — Вып. 32.

Носкова О. Г. Оценка тяжести труда // Практикум по основам физиологии и гигиены труда / Под ред. В. М. Девишвили. — М., 1988.

Носкова О. Г. История психологии труда в России (1917—1957): Учеб. пособие. — М., 1997.

Овсянникова В. В. Самооценка учащегося ПТУ как субъекта профессиональной деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Л., 1982.

Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. — 2001. — № 1.

Организационная психология и управление (Россия: 1910—1919): Хрестоматия / Под ред. А. А. Пископеля и Л. П. Щедровицкого. — М., 1999.

Основы производства. Выбор профессии: Пробное учеб. пособие для учащихся 7—8 классов средней школы: В 2 ч. — Часть 2. Выбор профессии / Е. А. Климов, С. Н. Чистякова. — М., 1987.

Основы психодиагностики / Под ред. А. Г. Шмелева. — Ростов н/Д, 1996.

Очкина О. А. Индивидуальная характеристика как метод профессиографии // На психотехническом фронте: Материалы 1-го Всес. съезда по психотехнике и прикладной психофизиологии. — Л., 1931. — Вып. 2.

Панина Н. В. Индекс жизненной удовлетворенности // LifeLine и другие новые методы психологии жизненного пути / Сост. и общ. ред. А. А. Кроника. — М., 1993.

Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. — СПб., 2003.

Перротте А. А. Использование цвета и функциональной музыки на промышленных предприятиях капиталистических стран // Психофизиологические и эстетические основы научной организации труда. — М., 1967.

Перетьяко Л. Г. Профессиональное призвание личности (психолого-биографический аспект): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1991.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 2000. — № 3; 4.

Перченко Н. Д. Медицинский аспект профориентационной работы в школе: Автореф. дис. ... канд. мед. наук. — М., 1974.

Петренко В. Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов // Вопросы психологии. — 1986. — № 3.

Петровский А. В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии. — 1973. — № 5.

Пископель А. А., Щедровицкий Л. П. Инженерная психология и эргономика: Справочник-обзор. 1958—1991. — М., 1996.

Платонов К. К. Вопросы психологии труда. — М., 1962.

Платонов К. К. Профессиография, её значение и методы работы // Социалистический труд. — 1971. — № 7.

Платонов К. К. Общие проблемы теории групп и коллективов // Коллектив и личность. — М., 1975.

Поваренков Ю. П. Профессиональное становление личности: Дис. ... д-ра психол. наук. — Ярославль, 1999.

Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ. под ред. В. Д. Щетинина. — М., 1993.

Постановление Министерства труда и социального развития РФ «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ» // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 1996. — № 11.

Правила отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска (Утверждены постановлением Правительства РФ от 31 августа 1999 г. № 975) // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 1999. — № 9.

Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клёциной. — СПб., 2003.

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

Прикладная социология и менеджмент: Хрестоматия / Сост. и научн. ред. А. И. Кравченко. — М., 1998.

Примерное положение об индивидуальной программе реабилитации инвалида // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 1996. — № 11.

Прокофьева В. А. Личностные аспекты подбора и адаптации персонала страховых компаний: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 1997.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж, 1996.

Психология менеджмента: Учебник / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. — СПб., 2000.

Психологическая наука в России XX столетия: проблемы теории и истории / Под ред. А. В. Брушлинского. — М., 1997.

Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост. Н. А. Литвинцева. — М., 1997.

Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. — М., 1998.

Психология подготовки специалистов для современного производства / Под ред. А. И. Подольского. — М., 1991.

Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник. — М., 2000.

Пуховский Н. Н. Психологические последствия чрезвычайных ситуаций. — М., 2000.

Пушкин В. Н. Оперативное мышление в больших системах. — М.: 1965.

Ребрик С. Б. Тренинг профессиональных продаж. — М., 2002.

Реньге В. Э. Роль личностного фактора в восстановлении трудовой деятельности больных шизофренией: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1978.

Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. — М., 1985.

Рогов Е. И. К вопросу о профессиональной деформации личности // РПО: Ежегодник. — Т. 1. — Вып. 2. Материалы Учредительного съезда РПО (22—24 ноября 1994 г., г. Москва). — М., 1995.

Розенблюм А. И. О задачах и путях психотехнической рационализации профессий // Советская психотехника. — 1932. — № 3.

Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. — 2002. — № 3.

Рубинштейн С. Л. Проблемы психологии в трудах Карла Маркса // Советская психотехника. — 1934. — № 1.

Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — М., 1946; СПб., 1999.

Рубинштейн С. Я. Экспериментальные методики патопсихологии. — М., 1999.

Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Под ред. И. Н. Шпильрейна. — М.; Л., 1929.

Рутенбург Э. С. Специфика медицинского освидетельствования подростков в связи с задачами профессиональной ориентации // Вопросы гигиены труда подростков. — М., 1973.

Рыбников Н. А. Биографии и их изучение. — М., 1920.

Рыбников Н. А. Автобиографии рабочих и их изучение. — М.; Л., 1930.

Садовникова-Крысик Л. Б. Психологические основы подбора и подготовки управленческих кадров: Дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1999.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. — Л., 1979.

Селецкая Л. И. Тренировка функции цветоразличения // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Семенова В. В. Качественные методы: Введение в гуманистическую социологию: Учеб. пособие. — М., 1998.

Сергеев С. С. Совершенствование оперативного управления перевозочным процессом на железнодорожном транспорте на основе профессионального психологического отбора поездных диспетчеров: Дис. ... канд. техн. наук. — СПб., 1999.

Сергиенко С. К. Оценка персонала в деятельностиной игре «Имидж организации» // Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю. К. Стрелкова. — М., 2003.

Скребцова Е. А. Исследование мотивационной сферы в структуре профессиональной деятельности руководителей среднего звена банка: Дипломная работа. — М., 1999.

Славина Э. С., Макушин В. Г. Медико-физиологическая классификация работ по тяжести: Межотраслевые рекомендации. — М., 1974.

Смирнов А. И. Об изучении профессий типа «Человек — художественный образ» // Вопросы профессионализма. — М., 1979.

Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Под ред. А. Л. Журавлева. — М., 1997.

Соколова И. В. Исследование методов психологического отбора в спортивной гимнастике: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — М., 1974.

Соловьев А. В. Профессиональная ориентация в социалистическом обществе. — М., 1979.

Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Под ред. Е. В. Шороховой и А. Л. Журавлева. — М., 1987.

Степанова Е. И. Психология взрослых: экспериментальная акмеология. — СПб., 2000.

Стернберг Р. Дж. и др. Практический интеллект: Пер. с англ. — СПб., 2002.

Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие. — М., 2001.

Струмилини С. Г. К вопросу о классификации профессий (1921) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Стюарт-Гамильтон Я. Психология старения. — СПб., 2002.

Сударчинова С. Ф. Формирование знаний о составе трудовых процессов у детей 4—5 лет // Оптимизация учебно-воспитательного процесса в детском саду. — Л., 1985.

Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. — Л., 1988.

Тарасов В. К. Персонал — технология: отбор и подготовка менеджеров. — Л., 1989.

Тейлор Ф. У. Научная организация труда: Пер. с англ. — М., 1920; 1925. Тейлор о тейлоризме: Пер. с англ. — М., 1930.

Теплов Б. М. К вопросу о практическом мышлении (Опыт психологического исследования мышления полковника по военно-историческим материалам) // Ученые записки Моск. ун-та. — Т. 90. — 1945.

Теплов Б. М. Психология музыкальных способностей. — М., 1947.

Теплов Б. М. Ум полковника (1942) // Избр. тр.: В 2 т. — Т. 1. — М., 1985.

Теркел С. Работа: Пер. с англ. — М., 1978.

Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности. — М., 2000.

Толчинский А. А. Метод аналитического графика и его использование в целях рационализации производства, профподбора и профобучения // Труды и материалы Ленинградского института организации и охраны труда. Бюллетень № 9—10. — 1932.

Толчинский А. А. Опыт психотренировки бракиров на «Красном треугольнике» (1933) // История советской психологии труда. Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Торчинская Е. А. Роль ценностно-смысловых образований личности в адаптации к хроническом стрессу у спинальных больных // Психол. журнал. — 2001. — № 2.

Трудовой кодекс Российской Федерации. — М., 2002.

Тютюнник В. И. Психолого-педагогические условия развития «внутренней позиции» субъекта труда в дошкольном возрасте // Вестн. Моск. ун-та. — Сер. 14. Психология. — 1989. — № 4.

Укке Ю. В. Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки // Вопросы психологии. — 1971. — № 1.

Укке Ю. В. Проблемы психологии профессий в США // Вопросы психологии. — 1972. — № 1.

Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. — М., 1998.

Ушинский К. Д. Труд в его психическом и воспитательном значении // Собр. соч.: В 11 т. — М., 1950. — Т. 9.

Федеральная целевая программа «Социальная поддержка инвалидов

на 2000—2005 годы» // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 2000. — № 3.

Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Принят Госдумой 23 июня 1999 г. Одобрен Советом Федерации 2 июля 1999 г. // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 1999. — № 8.

Федотов С. Н. Совершенствование системы профессионального психологического отбора операторов сенсомоторного профиля: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1994.

Фокин В. А. Внутренняя позиция участников производственного конфликта как детерминанта его типологии и динамики (На примере коммерческих организаций): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2000.

Фонарев А. Р. Профессиональный психологический отбор персонала для работы в сфере сервиса: Автореф. дис.... канд. психол. наук. — Тверь, 1995.

Формирование системного мышления в обучении: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. З. А. Решетовой. — М., 2002.

Фукин А. И. Психология конвейерного труда. — М., 2003.

Хавиер Ф. А. Б. Распределение операторов по специальностям летчика, штурмана, бортинженера, авиадиспетчера и пилота вертолета для Аэрофлота Кубы: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1984.

Хамбергер Л. К., Лоор М. Формирование навыков контроля стрессовых состояний // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: Хрестоматия / Сост. и ред. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. — М., 1995.

Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. — Т. 1. — М., 1986.

Холодная М. А. Когнитивные стили: О природе индивидуального ума: Учеб. пособие. — М., 2002.

Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотехнические игры в спорте. — М., 1985.

Чайнова Л. Д., Левшинова Ж. В., Каширина Л. В. О важности дифференцированной оценки состояний напряженности // Проблемы функционального комфорта. — М., 1977.

Чарухилова С. М. Психогенетический подход к проблемам профотбора: (На примере деятельности монтажниц радиоэлектронной аппаратуры): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1998.

Чебышева В. В. Методы обучения сталеваров борьбе с неполадками в работе мартеновских печей (1936 г.) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Чебышева В. В. Психология трудового обучения. — М., 1983.

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

Человек и профессия / Под ред. Е. А. Климова. — Л., 9 выпусков. — 1974—1984.

Черноиванов В. А. Психологические основы профессионального отбора операторов в системе газотранспорта: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1992.

Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности. Системогенетический подход: Учеб. пособие. — Ярославль, 1979.

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

Шапкин С. А., Дикая Л. Г. Деятельность в условиях депривации сна:

компонентный анализ структуры и стратегии адаптации // Психол. журнал. — 1996. — № 1.

Шатеништейн Д. И. Физиология труда и проблемы утомления // За марксистско-ленинское естествознание. — М., 1931. — № 2.

Шатеништейн Д. И. Регуляция физиологических процессов при работе (Материалы к теории утомления). — М.; Л., 1939.

Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. — СПб., 2003.

Шорохова Е. В. Исследования личности в группе в истории отечественной социальной психологии в 20—50-х годах XX в. // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Под ред. А. Л. Журавлева. — М., 1997.

Шошин П. Б. Метод экспертных оценок: Учеб. пособие. — М., 1987.

Шпигель Ю. И. Обучение сталеваров. Систематизация опыта мартеновцев-практиков для целей обучения и инструктажа (1936 г.) // История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Шпильрейн И. Н. Трудовой метод изучения профессии. — М., 1925. (а также в кн.: История советской психологии труда: Тексты (20—30-е гг. XX в.). — М., 1983.

Шпильрейн И. Н. Основные вопросы профессиографии. Доклад на IV Межд. конференции по психотехнике в Париже, октябрь, 1927 г. // Психофизиология труда и психотехника, — 1928. — № 1.

Шпильрейн И. Н. Метод искусственной деавтоматизации в психологическом исследовании // Психотехника и психофизиология труда. — 1930. — № 2—3.

Штерн В. Дифференциальная психология и ее методические основы: Пер. с нем. — М., 1998.

Щедров В. И. Формирование индивидуального стиля саморегуляции состояния в процессе обучения: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1994.

Эйдельман Д. Я. Рассказы о кораблекрушениях. — Л., 1968.

Эсаулов А. Ф. Формирование профессиональных интересов старших школьников: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. (по психологии). — Л., 1955.

Ядов В. А. Стратегия социологического исследования — М., 1999.

Ясько Б. А. Психология медицинского труда: Личность врача в процессе профессионализации: Автореферат дис. ... д-ра психол. наук. — М., 2004.

Atkinson J. W., Litwin G. H. Achievement motive and test anxiety conceived as motive to approach success and motiv to avoid failure // Journal of Abnormal and Social Psychology. — 1960. — V. 60.

Flanagan John C. The critical incident technique // Psychological Bulletin. — 1954. — Vol. 51.

Fryer D. The measurement of interests in relation to human adjustment. — N.-Y., 1931.

Giese F. Methoden der Wirtschaftspsychologie. — Berlin-Wien, 1927.

Herzberg F., Mauser B., Snyderman B. B. The Motivation to Work. — N.-Y., 1959.

Holland J. L. The psychology of vocational choice. — Waltham, MA, 1966.

Holland J. D., Gottfredson G. D. Using a typology of persons and environments to explain careers: Some extensions and clarifications. — Counseling Psychologist. — 1976. — № 6.

Lipmann O. Lehrbuch der Arbeitswissenschaft. — Jena, 1932.

- Marbe K.* Bericht zur Einleitung der Eisenbahnunglücke // Comptes Rendus Cinquieme Conf. Intern. de Psychotechnique. Utrecht, 10—14 sept. 1928. — Utrecht, 1928.
- Margerison C.J.* How chief executives succeed // Journal of European Industrial Training. — 1980. — № 4.
- Maslow Abraham.* A Theory of Human Motivation // Psychological Review. — 1943. — № 50.
- McCormick, E.J.* Job and task analysis // M.D. Dunnet (ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. — Chicago, 1976.
- Parsons F.* The vocations bureau first report to Executive Committee and Trustees. 1908 // Appendix «History of vocational guidance». Brewer J.M. — N.-Y.: Harper, 1951.
- Parsons F.* Choosing a vocation. — Boston, 1909.
- Reynolds L. G., Shister J.* Job horizons. A study of job satisfaction and labor mobility. — N.-Y., 1949.
- Roe A.* The psychology of occupations. — N.-Y., 1956.
- Roe A.* Personality structure and occupational behavior // Man in World at Work, ch. 9. — Boston, 1964.
- Semmel N., Zapf D., Dunckel H.* Instrument zur strebbezogenen Tätigkeitanalyse // H. Dunckel (Hrsg.). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. — Zürich, 1998.
- Spielberger C. D., Reheiser E. C.* The Job survey: Measuring gender differences in occupational stress // J. of Soc. Behav. and Personality. — 1994. — Vol. 9.
- Shoderbek P. P., Reif W. E.* Job enlargement: key to improved performance. — Michigan, 1969.
- Stern W.* Die differentielle Psychologie in ihren methodische Grundlagen. — Leipzig, 1921.
- Super D.* The psychology of careers. — N.-Y., 1957.
- Super D.* Career education and the meaning of work. — Washington, DC, 1976.
- Super D.* A life-span, life-space approach to career development // D. Brown L. Brooks, Associates (Eds.). Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., p. 197—261). — San Francisco, 1990.
- Taylor F. W.* Shop management. Transactions of the American society of mechanical engineers. — N.-Y., 1903.
- Taylor F. W.* The principles of scientific management. Adverses and discussions at the conferences on scientific management held. — N.-Y., 1911.
- Tiedeman D. V., O'Hara R. R.* Career development: Choice and adjustment. — N.-Y., 1963.
- Viteles M.* The science of work. — N.-Y., 1934.
- Vroom V. H.* Work and Motivation. — N.-Y., 1964.
- Witkin H. A., Goodenough G. R.* Cognitive styles: Essence and origins: Field dependence and field independence. — N.-Y., 1982.

ПРОФЕССИОГРАММА МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Должностные обязанности. Организует работу с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников. Обеспечивает укомплектование предприятия, учреждения, организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации. Определяет потребность в персонале, изучает рынок труда с целью нахождения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами. Осуществляет подбор кадров, проводит собеседования с нанимающимися на работу, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектования штата работников. Организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры. Доводит информацию по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников. Организует проведение оценки результатов трудовой деятельности, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей. Совместно с руководителями структурных подразделений участвует в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижения в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников. Разрабатывает систему оценки деловых и личностных качеств работников, мотивации их должностного роста. Консультирует руководителей разных уровней по вопросам организации управления персоналом. Принимает участие в планировании социального развития коллектива, в разрешении трудовых споров и конфликтов. Составляет и оформляет трудовые договоры и контракты, ведет личные дела работников и другую кадровую документацию. Осуществляет руководство подчиненными сотрудниками.

Должен знать. Законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом; законодательство о труде; основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса; конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг; порядок ценообразования и налогообложения; основы маркетинга; современные концепции управления персоналом; основы трудовой мотивации и системы оценки персонала; формы и методы обучения и повышения квалификации кадров; порядок разработки трудовых договоров (контрактов); методы и организацию менеджмента; основы технологии производства и перспективы

развития предприятия, учреждения, организации, структуру управления и их кадровый состав; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; основы производственной педагогики; этику делового общения; передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом; основы организации делопроизводства; методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи, вычислительной техники; правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование (по специальности «Менеджмент») или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка в области менеджмента, стаж работы по специальности не менее 2 лет (Квалификационный справочник должностей служащих. — М., 2001. — С. 59—60).

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

Для психологической характеристики профессий Отто Липмана
(Платонов К.К. Вопросы психологии труда. — М., 1970. — С. 228—237).

Инструкция. Внимательно прочтите сначала один или два раза весь опросный лист и уже затем приступите к его заполнению.

На каждый вопрос необходимо давать три ответа при помощи цифр.

I. Является ли данное качество необходимым для хорошей работы в данной профессии или специальности?

- совершенно необходимым — 2,
- желательным — 1,
- безразличным — 0.

II. Нужно ли данное качество при работе в данной профессии или специальности?

- всегда — 2,
- иногда — 1,
- никогда — 0.

III. Возможно ли развитие и усовершенствование этого качества с возрастом или путем профессионального образования?

- в высокой степени — 2,
- в слабой степени — 1,
- совершенно невозможно — 0.

Для профессии летчика-наблюдателя на вопрос 86 «Величайшее напряжение внимания» следует ответить: 2, 1, 1, так как это качество совершенно необходимо (2), встречается иногда, например во время воздушного боя (1), поддается развитию, но в слабой степени (1). Если качество является очень желательным, в графе «Примечания» следует дать описание соответствующих профессиональных ситуаций или действий, где оно необходимо. Рекомендуется не ставить прочерк, а пользоваться баллами (2, 1, 0). Если для характеристики профессии необходимо упомянуть о качествах, не приведенных в листе, то следует сделать это в конце списка вопросов.

Прочитайте вопрос по каждому пункту опросника и оцените указанное свойство, умение¹.

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
1	Восприятие, быстрое узнавание не бросающихся в глаза, слабо освещенных или отдаленных предметов	2	2	2	
2	Восприятие, быстрое узнавание и различение тихих или разнообразных шумов	2	2	0	При проверке работы мотора, при планировании

¹ В качестве иллюстрации опросник заполнен для профессии летчика-наблюдателя.

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания	
		I	II	III		
3	Восприятие, быстрое узнавание и различение ритмов	2	2	2	Проверка работы мотора	
4	Восприятие, быстрое узнавание и различение запахов	2	2	0		
5	Восприятие, быстрое узнавание и различение вкусовых ощущений	0	0	0		
6	Быстро замечать разницу в температуре	0	0	0	Определяется по приборам	
7	Быстро замечать колебания атмосферного давления	0	0	0		
8	Быстро замечать разницу в весе	0	0	0		
9	Быстро распознавать разницу во влажности	0	0	0		
10	Замечать незначительную шероховатость с помощью осязания	0	0	0		
11	Различать разные степени гладкости и неровности	0	0	0		
12	Различать с помощью осязания толщину разных предметов (например, ниток, картона)	0	0	0		
13	Различать с помощью осязания степень твердости или гибкости (картона, металла и пр.)	0	0	0	Натяжение тросов на рычаг управления	
14	Быстро узнавать или сравнивать различные степени сопротивления или давления	2	2	2		
15	Узнавать или различать основные цвета	2	2	0		При сигналах
16	Узнавать и различать даже незначительные оттенки степени света	0	0	0		
17	Оценка больших промежутков времени (дни, недели, месяцы)	0	0	0		
18	Оценка коротких промежутков времени (с, мин)	1	2	2		
19	Оценка больших расстояний (сажень, верста)	2	2	2		
20	Оценка и различение скорости и направления движения движущихся предметов	2	2	2		

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
21	Оценка ускоренных движений	2	2	2	Подъем самолета Посадка
22	Оценка замедленных движений	2	2	2	
23	Оценка пространственного соотношения предметов	2	2	2	
24	Оценка и сравнение на глаз небольших расстояний (см, мм)	0	0	0	При спуске
25	Оценка и сравнение длин и величин, особенно при различном положении сравниваемых предметов или при различном расстоянии, или при неодинаковом либо меняющемся положении наблюдателя	2	2	2	
26	Оценка углов, особенно прямых	0	0	0	
27	Быстро узнавать небольшие отклонения от предписанной формы (круг, прямой угол, квадрат, параллельность двух линий)	0	0	0	
28	Быстро узнавать небольшую разницу в форме, величине, расположении (сортировка)	0	0	0	
29	Оценка и сравнение на ощупь небольших расстояний	0	0	0	Планирование
30	Сравнение расстояний, воспринятых путем зрения и осязания	0	0	0	
31	Находить зрительно воспринятую точку в пространстве (дыру) посредством невидимого глазом движения (нащупывания)	0	0	0	
32	Узнавать направление, откуда исходит звук	2	2	0	
33	Быстро узнавать небольшие отклонения в высоте тембра, тона, силе или ритме звука	2	2	2	
34	Быстро узнавать зрительные впечатления	2	2	2	
35	Быстро и правильно читать	0	0	0	
36	Быстро и правильно восполнять неполные впечатления	2	2	2	
37	Разбираться в неясном почерке	0	0	0	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
38	Понимать неясное произношение	0	0	0	
39	Точно и наглядно представлять себе предметы и их части (черчение в уме, конструктивная фантазия)	2	2	2	Различать системы самолета
40	Понимать строение и работу машин	2	2	2	
41	Пространственно представлять нарисованные предметы и представлять себе проекцию на плоскость и разрез пространственных предметов	2	2	2	Контуров самолетов
42	Быстро и верно запечатлевать пространственные соотношения	2	2	2	
43	Уверенно запечатлевать путем немногих повторений известную связь между явлениями	2	2	2	Во время боевых действий
44	Способность запоминать большие цитаты и целиком их повторять	0	0	0	
45	Уверенность при немедленном повторении только что прочитанного	0	0	0	
46	Уверенность при немедленном повторении только что услышанного	0	0	0	
47	Быстро вспоминать заученное на память	0	0	0	
48	Точное и продолжительное воспоминание о положениях, пережитых один раз или редко	2	2	2	
49	Точное и продолжительное воспоминание о местах и путях, виденных один раз или редко	2	2	2	
50	Точное и продолжительное воспоминание о людях, виденных один раз или редко	0	0	0	
51	Точная и продолжительная память на слова (фамилии), слышанные или виденные один раз или редко	0	0	0	
52	Точная и продолжительная память на числа, слышанные или виденные один раз или редко	0	0	0	
53	Точно и уверенно узнавать предметы по их форме и величине	2	2	2	
54	Правильно писать	0	0	0	
55	Выполнять грубые и сильные движения	0	0	0	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
56	Выполнять малые и ловкие движения, точно разделять малые (пальцев), уверенно и спокойно выполнять предписанные малые движения, особенно правильно их направлять	2	2	2	
57	Красивый и разборчивый почерк	0	0	0	
58	Точно соразмерять движения, особенно их силу (как, например, при работе молотом или при выдувании)	0	0	0	
59	Уверенное и правильное выполнение широких движений (руки) в отношении направления и величины (например, прицел)	0	0	0	
60	Частое и быстрое повторение одного и того же движения в течение долгого времени (как при пилении)	0	0	0	
61	Частая и быстрая смена движений одной и той же конечности (руки, ноги)	0	0	0	
62	Приноравливать темп собственных движений к данному постоянному темпу (например, машины)	0	0	0	
63	Приноравливать темп собственных движений к данному имеющемуся темпу	0	0	0	
64	Способность при особых обстоятельствах ускорять темп работы	0	0	0	
65	Соединять в группы часто повторяющуюся последовательность различных движений (общий импульс)	0	0	0	
66	Быстро отвечать на различные впечатления собственными различными движениями	2	2	2	Полет
67	Очень быстро и уверенно выбирать между движениями, возможными в определенном случае (присутствие духа)	2	2	2	
68	Быстро отвечать на неожиданное зрительное восприятие определенными предписанными движениями	2	2	2	При обучении
69	Быстро выполнять определенные предписанные движения в определенной фазе работы	2	2	2	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
70	Быстро отвечать на неожиданное слуховое восприятие определенным движением	2	2	2	
71	Быстро отвечать на неожиданное восприятие (осозательное или сопротивление) определенным предписанным движением	2	2	2	Полет в облаках, штопор и прочие фигуры
72	Быстро отвечать на неожиданное нарушение равновесия определенными предписанными движениями	2	2	2	Нарушение равновесия определяется только зрением
73	Быстро узнавать и различать неожиданные перемены в ритме движения, быстро отвечать на эти перемены определенными предписанными движениями	2	2	2	В облаках
74	Одновременно выполнять различными конечностями (руками, ногами) разного рода работу	2	2	2	В полете
75	Быстрая смена различных деятельностей разных конечностей	2	2	2	В полете
76	Высокая степень упражняемости в разного рода движениях и их смене	0	0	0	
77	Способность долгое время сохранять непрерывное внимание к работе, не уставая заметно и не понижая внимания вследствие утомления	2	2	2	
78	Долго переносить голод и жажду, не истощаясь	0	0	0	
79	Способность противостоять влиянию погоды или нечувствительность к этому влиянию	0	0	0	
80	Подавление сонливости	2	2	2	
81	Смена дневной и ночной работы	0	0	0	
82	Продолжительное равномерное наблюдение за одним предметом	1	2	2	При корректировке
83	Продолжительное равномерное наблюдение за несколькими предметами посредством одного и того же органа чувств (например, за различными ма-	2	2	2	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
84	шинами или за различными частями одной и той же работы Одновременно наблюдать различными органами чувств (глаз, ухо), быстро отвечать на раздражение одного органа, не понижая внимания к ощущениям другого органа	2	2	2	При совершении фигур, ночной бой
85	Устанавливать внимание на определенные повторяющиеся периоды рабочего процесса	0	0	0	
86	Величайшее напряжение внимания в определенные моменты	2	2	2	
87	Быстро менять направление внимания, готовность воспринимать все новые ощущения	2	2	2	
88	Способность не ослаблять внимания (способность к этому) под влиянием испуга или неожиданных впечатлений	2	2	2	
89	Не ослаблять внимания в присутствии лиц другого пола	2	2	2	
90	Способность делать наблюдения без того, чтобы сознательно и произвольно направлять на них внимание	2	2	2	
91	Переносить неприятные впечатления (дурной запах, шум, грязь и пр.)	2	2	2	
92	Способность переносить мелкие неприятные ощущения (холодная вода, ожог, царапина, удар электрического тока и пр.) без потрясения	2	2	2	
93	Однообразная работа	2	2	2	
94	Работать не по схеме, самостоятельно вносить изменения	0	0	0	
95	Тщательно выполнять привычную работу	2	2	2	
96	Изобретение известных приемов для облегчения или ускорения предписанной работы	2	2	2	
97	Часто менять работу, не теряя лишнего времени на приравнивание к новой работе	0	0	0	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
98	Быстро приспосабливаться к новым и непривычным требованиям	2	2	2	
99	Соревнование	2	2	2	
100	Совместная и дружная работа в общем помещении	0	0	0	
101	Долгое пребывание в одиночку и отсутствие возможности общения с людьми	0	0	0	
102	Согласование своей работы с другими (товарищество)	0	0	0	
103	Военная дисциплина	2	2	2	
104	Работа более головой, чем мускулами, напряжение ума, внимания	2	2	2	
105	Самостоятельно думать и распоряжаться, целесообразно распределять отдельные фазы работы по месту и времени	2	2	2	
106	Быстро принимать решение при изменении положения	2	2	2	
107	Совершать также опасную работу	2	2	2	
108	Постоянство, некапризность, независимость от настроения	2	2	2	
109	Осторожность	2	2	2	
110	Порядок, старательность, чистота	2	2	2	
111	Терпение, способность медленно и верно двигаться к цели	2	2	2	
112	Приказывать	2	2	2	
113	Энергичность, способность оживлять работу и побуждать к ней, сообщая другим свою волю	2	2	2	
114	Умение обращаться с подчиненными, быть с ними справедливыми	2	2	2	
115	Тактичность, умение обращаться с людьми различного общественного положения, характера и пр.	2	2	2	
116	Повиноваться, в точности выполнять предписания	2	2	2	
117	Добросовестность, чувство долга, исполнительность	2	2	2	
118	Способность не давать мешать себе работать даже лицам начальствующим или опасным	2	2	2	

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
119	Ответственность, способность занимать ответственную должность	2	2	2	
120	Абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами	2	2	2	
121	Умение молчать	0	0	0	
122	Всегда ровный и приятный характер	0	0	0	
123	Самостоятельная организация, целесообразное распределение работы между отдельными лицами	2	2	2	
124	Самостоятельное комбинирование, способность разбираться в фазах процесса производства и отдельных частях фабрики и их взаимном соотношении	0	0	0	
125	Критическое отношение к своей работе	2	2	2	
126	Критическое отношение к чужой работе	2	2	2	
127	Быстро замечать и поправлять ошибочные впечатления	2	2	2	
128	Быстрый и уверенный письменный счет	0	0	0	
129	Быстрый и уверенный счет в уме	2	2	2	
130	Умение выражаться письменно	0	0	0	
131	Умение выражаться устно	2	2	2	
132	Умение чертить	0	0	0	
133	Умение рисовать	0	0	0	
134	Хороший стиль	0	0	0	
135	Выразительная мимика	2	2	2	
136	Коротко и ясно спрашивать	0	0	0	
137	Коротко и ясно отвечать	0	0	0	
138	Способность подробно описывать предмет или приспособление	2	2	2	
139	Способность показывать что-нибудь в разных видах и пояснять	0	0	0	
140	Способность влиять на людей	0	0	0	
141	Понимание абстракции	0	0	0	
142	Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию	2	2	2	
143	Подражание чужой деятельности	0	0	0	
144	Копировать чертежи	0	0	0	
145	Копировать рисунки	0	0	0	

Окончание приложения 2

№ п/п	Вопросы	Ответы			Примечания
		I	II	III	
146	Рисовать с натуры	0	0	0	
147	Выполнять работу по чертежу	0	0	0	
148	Самостоятельно набрасывать чертеж (образчики)	2	2	2	
149	Набрасывать чертежи по моделям	0	0	0	
150	Установление красивых или бросающихся в глаза пространственных соотношений (чувство симметрии и т.д.)	2	2	2	
151	Распределение цветовых оттенков со вкусом или так, чтобы они бросались в глаза	0	0	0	

ПРИМЕР СОСТАВЛЕНИЯ «АНАЛИТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИОГРАММЫ» — ОПИСАНИЕ РАБОТЫ ОПЕРАТОРА ПЕЙДЖИНГОВОЙ КОМПАНИИ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ОДНОГО КЛИЕНТА

Технологическая характеристика трудовых процессов		Психологическая характеристика трудовых действий работника			
Этап работы	Технологические операции (заданные цели)	Нормативные требования к исполнению	Процесс выполнения действий субъектом труда (профессиональное поведение)	Вид выполняемых психологических действий и операций	Психологическая характеристика действий. Предполагаемые ПВК
Прием сообщения	Услышать вызов клиента	Работа в режиме ожидания. Готовность и распознавание обращения клиента	Услышать, распознать через наушники голос клиента	Перцептивное действие	Слуховое восприятие. ПВК — нормальная острота слуха, концентрация внимания на сообщении
	Начало общения с клиентом, приветствие клиента	Произнести фразы, заданные в инструкции. Цель — побуждение к общению в заданном режиме	Информировать клиента о начале связи с ним с помощью устной речи	Коммуникативное действие	Речевое взаимодействие. ПВК — четкая дикция; умение поддерживать контакт с разными клиентами; подвижность нервной системы

Технологическая характеристика трудовых процессов		Психологическая характеристика трудовых действий работника		
Выяснить суть сообщения	Выслушать и правильно понять сообщение клиента, повторить его вслух (чтобы клиент убедился в том, что сообщение правильно принято)	Выяснить суть сообщения из потока речи клиента, проговорить полученный текст сообщения, сохраняя вежливость в общении	Действия: перцептивное, словесно-логическое (мысленное уточнение формулировки сообщения); мнемическое; интерперсональное, устная речь, самоконтроль	ПВК — слуховое восприятие; словесно-логический интеллект (способность вычленить или уточнить текст сообщения, распознать неразборчивую речь); социальный интеллект; кратковременная память (запомнить текст сообщения); устная речь без дефектов; эмоционально-волевая устойчивость (ибо могут быть обидные, грубые слова), но «клиент всегда прав»
Набор сообщения	Подготовить текст сообщения к отправке	Набор сообщения на клавиатуре компьютера с помощью пальцев двух рук и зрительного контроля правильности набора по монитору	Действия: словесно-логические, психомоторные; внешний зрительный контроль	ПВК — обладать подвижным социальным интеллектом, словесно-логическим интеллектом, быть грамотным, уметь формулировать краткие фразы, иметь хорошую координацию движений, важную при наборе текста, обладать подвижной нервной системой, гибким мышлением,

	<p>Проверить текст</p>	<p>Обеспечить грамотность сообщения</p>	<p>Прочитать по монитору текст и исправить возможные ошибки</p>	<p>Перцептивные действия; словесно-логические действия; психомоторные действия</p>	<p>распределять внимание между беседой с клиентом и одновременным набором текста сообщения</p> <p>ПВК — хорошее зрение, грамотность, концентрация внимания на сообщении, кратковременная память, координация движений в работе с клавиатурой</p>
<p>Отправка сообщения</p>	<p>Выполнить операции программы пейджинговой системы</p>	<p>Отправить сообщение абоненту как можно быстрее</p>	<p>Работа с интерфейсом программы и клавиатурой по инструкции</p>	<p>Психомоторные действия при внешнем зрительном контроле, опирающиеся на навыки работы с системой связи</p>	<p>ПВК — способность к формированию автоматизированных навыков</p>

ПРОФЕССИОГРАММА БОРТПРОВОДНИКА

На борту воздушного судна гражданской авиации бортпроводница обеспечивает безопасность полета, создает спокойные, комфортные условия для пассажиров. В зависимости от числа пассажиров и дальности полета на борту работает от одной до 12 бортпроводниц, организованных в бригады. Чаще всего бригада состоит из трех человек: бортпроводниц № 1, 2, 3. Каждый член бригады имеет четко определенные обязанности. В полете пассажиры чаще всего сталкиваются с бортпроводницей № 1 — бригадиром. Бортпроводница № 2 работает в буфете-кухне, бортпроводница № 3 отвечает за перевозку и сохранность почты и других грузов. Рассмотрим подробнее работу бригадира. Она организует деятельность всех членов бригады и непосредственно обслуживает пассажиров в салоне. Она приходит в аэропорт за 1,5 часа до вылета самолета для выполнения подготовительных работ. Прежде всего члены бригады проходят медицинский осмотр, затем инструктор (или инспектор) проверяет готовность бригады к полету: осматривает форму одежды, убеждается в наличии необходимых документов и т. д. Затем бригадир получает задание на полет, оперативные указания по проведению рейса, расписание движения самолетов, справочники тарифов, льгот, сезонных скидок, информацию о достопримечательностях трассы, аптечку с лекарствами.

За час до вылета бригадир проверяет санитарное состояние самолета: осматривает салоны, буфет, туалетные комнаты, гардероб, багажники, подготовленные сотрудниками наземных служб. При отсутствии замечаний расписывается в наряде технического персонала. Далее бригадир принимает контейнер с бортинварем (полотенцами, гигиеническими пакетами и пр.), получает периодическую печать, оформляет витрины самолета. Для обеспечения безопасности она проверяет крепление ковров и занавесок, исправность кресел и микрофона для общения с пассажирами, работу сигнализации, электронагревательных приборов. О результатах проверки докладывает бортиженеру, о неполадках — записывает в бортовом журнале. Перед полетом бригадир проверяет, знают ли члены ее бригады, где находятся аварийно-спасательные средства и правила пользования ими, обязанности в аварийных ситуациях. Бригадир докладывает командиру воздушного судна о готовности принять пассажиров и затем встречает их у трапа самолета. Ее опрятный внешний вид и приветливая улыбка вызывают положительные эмоции и уверенность, что полет пройдет благополучно. Бригадир — хозяйка салона, которая общается с пассажирами непосредственно или через микрофон на протяжении всего рейса: приветствует их, информирует о маршруте и продолжительности полета, напоминает о правилах поведения в самолете, знакомит с оборудованием салона и кресел, проверяет правильность закрепления привязными ремнями. Включив музыкальную программу, бортпроводница занимает служебное место и осуществляет визуальное наблюдение за пассажирами. При необходимости она всегда готова прийти им на помощь. Хозяйка салона старается развлечь пассажиров. Она пред-

лагает им газеты и журналы, рассказывает о достопримечательностях пролетаемых мест, угощает напитками, откликается на просьбы. Молодым родителям она предложит люльку для малыша, пожилого человека спросит о самочувствии,отрегулирует ему вентиляцию, освещение, поможет снять и разместить верхнюю одежду. При длительных полетах бортпроводницы организуют питание пассажиров. В течение 30 минут необходимо обслужить около ста пассажиров. Бортпроводница вскрывает контейнеры с питанием, сервирует подносы, контролирует качество блюд. При передвижении по салону нужно сохранять равновесие, обладать известной ловкостью и устойчивостью походки. При снижении самолета бортпроводница напоминает пассажирам о необходимости пристегнуть ремни, убрать столики. После остановки самолета она организует выход пассажиров, помогает родителям с детьми, престарелым, инвалидам. Рейс окончен, но бортпроводнице предстоит проверить салон, сдать мягкий бортинвентарь. После окончания рейса бригадир проводит беседу с членами бригады, оценивает деятельность каждого. Бортпроводники должны быть готовы к профессиональным действиям в экстремальных ситуациях. Они должны хорошо знать аварийно-спасательное оборудование, быть способными предотвратить панику пассажиров, вселить в них уверенность в благополучном исходе. Труд бортпроводников регламентирован специальными инструкциями, но при общении с пассажирами многие проблемные ситуации приходится решать самостоятельно, проявлять при этом волевые качества, характер. Работают бортпроводницы по так называемому скользящему графику, где нет строго зафиксированных начала и окончания рабочего дня. В любой день график может измениться (погодные условия, задержки рейса и пр.), поэтому ежедневно по телефону они уточняют этот график у диспетчера. Работа в вечернее и ночное время, при полетах с запада на восток вызывает сбой биоритмов человека, что может отрицательно сказываться на самочувствии. Понятно, что в авиации должен работать человек, обладающий хорошим здоровьем. Для работы бортпроводником-бригадиром необходимо иметь среднее образование (желательно — высшее филологическое образование). При допуске к работе сначала человек зачисляется на должность бортпроводника-стажера, а по окончании специальных курсов и приобретения определенного количества полетных часов человек допускается к самостоятельной работе. Для полетов на международных линиях требуется знание иностранных языков (Гвоздецкая Г. Т., 1984, с. 107 — 113).

ПРОФЕССИОГРАММА НАЛАДЧИКА СТАНКОВ-АВТОМАТОВ

В условиях автоматизированного производства участие рабочего в технологическом процессе становится иным, чем прежде. Детали обрабатываются на станках-автоматах без вмешательства человека. При обслуживании автоматического оборудования станочников заменяют наладчики и автоматчики, которые совмещают функции станочника и наладчика. Их основная задача — наладка станков для обработки изделий определенного вида. Кроме того, в процессе работы станков требуется их подналадка, так как станки постепенно разлаживаются (например, в связи со стиранием режущего инструмента, ослаблением креплений и пр.). Станки-автоматы имеют очень сложное устройство, поэтому их обслуживание также более трудное, нежели наладка и работа на традиционных металлорежущих машинах. Поэтому их настройка и поиск неисправностей — задачи сложные, требующие технического, практического мышления, сообразительности.

Особенно сложным является обнаружение неисправностей в электрических схемах управления станком. Наладчик должен хорошо знать и помнить устройство машин и механизмов, с которыми ему приходится иметь дело. Ему необходимо разбираться не только в механике станка, но и в его электрическом, гидравлическом и пневматическом оборудовании. Но основу компетенции наладчика составляет слесарно-ремонтная квалификация. Хороший наладчик — как правило, человек, которому интересны машины, механизмы, вообще технические устройства. Интерес и любознательность в этой области делают работу наладчика захватывающе интересной, дающей возможность заниматься творческими задачами, делать для себя постоянные, пусть маленькие, открытия.

Неполадки в работе станков встречаются с разной частотой. Например, затупление резца — регулярно возобновляющаяся ситуация, требующая вмешательства. Но встречаются резцы из недоброкачественного металла или неправильно заточенные, в этом случае неполадка произойдет неожиданно. Наладчик изучает и запоминает признаки неполадок разного рода, проверяет свои догадки, производя нужные действия по их устранению. Если неисправность осталась (например, не выдерживается при обработке на станке заданный размер детали), поиск продолжается, так как причины брака могут быть разными (неправильная установка резца, плохое качество резца, неправильная установка детали и др.). Иногда требуется резко изменить направление поиска, скажем, искать причину брака не в станке и процессе обработки детали, а в настройке и качестве измерительного инструмента.

Следует учесть, что время поиска неисправности наладчика лимитировано, при обнаружении неисправности наладчику бывает трудно сразу оценить и ее причину, и затраты времени на устранение. Если не работает станок или вся линия станков простаивает, участок производства несет большие потери. Поэтому ситуация устранения неисправности, нарушающая нормальный режим труда, — это ситуация экстре-

мальная для наладчика. Ему необходимо в этих ситуациях сохранять хладнокровие и не паниковать. Наладчику помогает умение правильно планировать свою работу (устанавливать очередность наладки при нескольких неисправных станках, исходя из сравнительного объема работы, срочности). За каждым наладчиком может быть закреплено до нескольких десятков станков. Чем раньше наладчик обнаружит неисправность, тем легче ее устранить и меньше будет нанесено вреда, поэтому наладчик не только внимательно осматривает станки, но и старается предвидеть возможные неполадки (по едва уловимым признакам). Необходимость регулярной поднастройки станков также можно предвидеть.

Мастерство наладчика состоит и в том, чтобы предвидеть будущие и быстро устранять имеющиеся неполадки. Признаки неполадок могут быть разные — необычный звук работающего станка, отличный от нормального, видимое глазом биение детали в станке, пространственное положение деталей и узлов, наличие посторонних предметов, неправильные параметры готовых деталей при их выборочном измерении, остановка станка, визуальные сигналы неисправности на пульте управления станком и пр. Занимаясь одним станком, наладчик одновременно не упускает из виду и другие станки, прислушиваясь и присматриваясь к сигналам неисправности в их работе. Наладчику важно ориентироваться во времени, прогнозируя потребность в регулярных подналадках на разных станках. Качество наладочных работ во многом определяется точностью действий работника. Но кроме ловкости, полезной при необходимости проникать в малодоступные места станка, нужна и физическая выносливость (приходится с усилием закручивать болты, перемещать тяжелые части станка при сборке и разборке). При этом наладчику следует сохранять осторожность, чтобы не пораниться в процессе ремонтных работ, и при наблюдении за работающими машинами. Небрежность и торопливость противопоказаны наладчику. Высококласный наладчик — человек ответственный, аккуратный, предпочитающий ставить на первое место профилактические работы, проверять весь станок, а не только некоторые его параметры и узлы, такая тактика позволяет обеспечить долговременную бесперебойную работу станка. Высококласный рабочий-наладчик может повысить свою квалификацию в техникумах и институтах, где готовят инженеров-технологов, механиков и конструкторов.

ОТРАСЛИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

(Галкина О.И. и др. Информационно-поисковая система
«Профессиография»: Методические рекомендации /

Под ред. Е.А.Климова. — Л.: ВНИИ Профтехобразования, 1972)

I. Промышленность

1. Электроэнергетическая
2. Топливная
3. Metallургическая (включая добычу руды)
4. Химическая и нефтехимическая
5. Машиностроительная и металлообрабатывающая
6. Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная
7. Строительных материалов
8. Строительных конструкций и деталей
9. Стекольная
10. Фарфоро-фаянсовая
11. Текстильная и трикотажная
12. Швейная
13. Кожевенная, меховая и обувная
14. Пищевая и комбикормовая
15. Микробиологическая
16. Медицинская
17. Полиграфическая
18. Другие отрасли
19. Резерв

II. Строительство

20. Жилых зданий
21. Промышленных зданий
22. Транспортное
23. Энергетическое
24. Сооружений связи
25. Капитальный ремонт
26. Резерв

III. Геология и разведка недр

27. Геологоразведочные организации
28. Организации и предприятия по глубокому разведочному бурению на нефть и газ

- 29. Резерв
- 30. Резерв

IV. Транспорт и связь

- 31. Железнодорожный
- 32. Речной и морской
- 33. Автомобильный
- 34. Воздушный
- 35. Городской электрический
- 36. Магистральные трубопроводы
- 37. Транспортно-экспедиционные организации
- 38. Дорожное хозяйство
- 39. Прочие виды транспорта
- 40. Почта
- 41. Телеграф
- 42. Телефон
- 43. Радио
- 44. Телевидение
- 45. Резерв

V. Сельское, лесное и водное хозяйство

- 46. Земледелие
- 47. Ирригация и мелиорация
- 48. Ветеринарные учреждения
- 49. Производственные предприятия. Организации по обслуживанию сельского хозяйства
- 50. Лесоводство и производственные предприятия лесного хозяйства
- 51. Водное хозяйство
- 52. Резерв
- 53. Резерв
- 54. Резерв

VI. Торговля, общественное питание

- 55. Оптовая внутренняя торговля
- 56. Розничная внутренняя торговля
- 57. Внешняя торговля
- 58. Прокат кинофильмов
- 59. Общественное питание
- 60. Резерв

VII. Материально-техническое снабжение, заготовка и сбыт

61. Заготовительные организации
62. Снабжение
63. Сбыт
64. Резерв
65. Резерв

VIII. Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения

66. Жилищное хозяйство
67. Коммунальное хозяйство (благоустройство городов, озеленение, гостиничное хозяйство, пожарная охрана)
68. Бытовое обслуживание населения
69. Резерв
70. Резерв

IX. здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение

71. Лечебно-профилактические учреждения
72. Учреждения судебно-медицинской экспертизы
73. Спортивные организации
74. Учреждения социального обеспечения
75. Резерв
76. Резерв

X. Просвещение, культура и искусство

77. Учебные заведения по подготовке кадров
78. Общеобразовательные школы и дошкольные учреждения
79. Культурно-просветительные учреждения
80. Искусство (театры, кинотеатры, хоры и пр.)
81. Печать, радио (редакции, издательства)
82. Резерв

XI. Наука и организации по обслуживанию научных учреждений

83. Научно-исследовательские учреждения
84. Проектные и конструкторские организации
85. Гидрометеорологическая служба
86. Организации по обслуживанию научных учреждений (вычислительные центры, опытные поля, перспективная разведка рыбы, опытно-технические лаборатории)
87. Резерв

XII. Кредитование и государственное страхование

- 88. Кредитно-финансовые организации (банки, сберкассы и пр.)
- 89. Планово-экономические и учетно-статистические организации
- 90. Страховые организации
- 91. Резерв

XIII. Управление

- 92. Органы государственного управления
- 93. Судебные и юридические учреждения
- 94. Охрана общественной безопасности и оборона
- 95. Управление кооперативными организациями
- 96. Управление различными отраслями народного хозяйства
- 97. Партийные и общественные организации

ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНИЯ ФОРМУЛЫ ПРОФЕССИИ,
разработанная В.В.Гусейновой-Пчелиновой (1991) (внесены изменения
в названия признаков, подгрупп и их компоновку)

I. Предмет труда

- 1) **(П)** системы и представители живой *природы*; биономический тип труда;
- 2) **(Т)** *технические системы*, абиотические природные объекты; технономический тип труда;
- 3) **(Ч)** социальные системы, группы людей, *человек*; социономический тип труда;
- 4) **(З)** *знаковые* объекты и системы; сигнономический тип труда;
- 5) **(Х)** системы и объекты, связанные с *художественными* образами; автономический тип труда.

II. Преобладающие цели трудовых действий

- 6) **(Г₁)** *первая гностическая* цель труда заключается в конкретной и однозначной *оценке* (сортировке и классификации) вещественных и невещественных продуктов «чужого» труда в целом или отдельных их признаков по заранее известным, очевидным характеристикам; *экспертный труд*;
- 7) **(Г₂)** *вторая гностическая* цель труда предполагает скрупулезное изучение скрытых закономерностей в процессах и явлениях окружающего мира и их неоднозначное *оценивание*; *аналитический труд*;
- 8) **(П₁)** *первая преобразующая* цель труда заключается в *систематизации*, организации и реорганизации «своих» и «чужих» продуктов труда; труд по упорядочению;
- 9) **(П₂)** *вторая преобразующая* цель труда сводится к активному преобразованию объектов, усовершенствованию их внешней и внутренней структуры в разнообразных видах оказания влияния, воздействия или обработки; труд по преобразованию;
- 10) **(П₃)** *третья преобразующая* цель труда предполагает *обслуживание* — преднамеренное включение в сферы функционирования объектов по заданиям; обслуживающий труд;
- 11) **(И)** *изыскательская* цель труда включает *проектирование*, усиленные *поиски* и нахождение оптимального и экономного варианта в широком контексте гностической и преобразовательной активности для себя и для других; изобретательский труд.

III. Характер задач по степени интеллектуальной сложности

- 12) **(А_д)** работа выполняется по строгому *алгоритму*, четко определен порядок действий, который нельзя менять; операторский труд;

- 13) (**А_n**) имеются правила и алгоритм выполнения, но их следует подстраивать под *новые задачи*; труд с выбором решения из имеющихся альтернатив;
- 14) (**Н**) имеются ситуации *неопределенности* при выполнении процесса; творческий труд, связанный с поиском нового решения.

IV. Используемые средства труда

- 15) (**Р**) *ручные инструменты*; ручной труд с простыми орудиями;
- 16) (**М**) *механизмы*, транспортные средства; механизированный труд;
- 17) (**А**) *автоматизированное* оборудование, автоматы; автоматизированный труд;
- 18) (**Пу**) *приборы* (труд с использованием приборов, которые усиливают возможности органов чувств, дающих знаковую информацию об объектах, передающих или обрабатывающих информацию);
- 19) (**Ф₀**) *внешние знаково-символические средства* — общественно выработанные и объективированные информационные базы знаний, кодексы законов, правил, нотные записи, пиктограммы, карты, чертежи, коды и пр.
- 20) (**Ф₁**) *функциональные средства* — физиологические возможности человека в восприятии окружающего мира, его *органы чувств*; органолептический труд;
- 21) (**Ф₂**) *функциональные средства* — *слушание и говорение* в правильных грамматических формах на основе житейских и простейших научных понятий;
- 22) (**Ф₃**) *функциональные средства* — эмоциональная *речеголосовая активность по передаче представлений, знаний и умений* в определенной области;
- 23) (**Ф₄**) *функциональные средства* — *мыследеятельная активность на основе сложных научных понятий*; умственный труд;
- 24) (**Ф₅**) *функциональные средства* — мимика, пантомимика, жестовые ансамбли; труд, использующий в качестве средств *выразительные движения*;
- 25) (**Ф₆**) *функциональные средства* — сложно-координированные движения конечностей, всего тела, связанные с выполнением трудовых действий, требующих усилий и ловкости;
- 26) (**Ф₇**) *функциональные средства* — действия по саморегуляции своего эмоционального состояния.

V. Индивидуальный — совместный труд

- 27) (**И_н**) *индивидуальное* выполнение трудовых заданий без ситуативного взаимодействия с коллегами; индивидуальный труд;
- 28) (**К**) *совместное с коллегами* выполнение общих трудовых задач; *коллективный* труд.

VI. Преобладание в труде исполнительных или организаторских функций

- 29) (**И_с**) преобладает и поощряется *исполнительность* как отсутствие инициативной активности; исполнительный труд;
- 30) (**О_с**) преобладает *самоорганизация*, частичное планирование, распределение нагрузки, изменение способов работы; труд с высокой степенью самостоятельности;
- 31) (**О**) *организация* активности других людей; организаторский труд;

VII. Тип профессионального общения (контакты)

- 32) (**К₁**) *контакты* немногочисленные; труд с ограниченным общением;
- 33) (**К₂**) *контакты* многочисленные; труд с широким кругом общения;
- 34) (**К₃**) *контакты* с клиентами, имеющими определенные запросы; с пользователями, с потребителями;
- 35) (**К₄**) *контакты* с сотрудниками по работе; корпоративный труд;
- 36) (**К₅**) *контакты* с группами людей в классе, аудитории; просветительский труд;
- 37) (**К₆**) *контакты* «вынужденные» с небольшой группой людей в замкнутом пространстве; труд в особых условиях существования;
- 38) (**К₇**) *контакты* с людьми с отклоняющимся поведением;
- 39) (**К₈**) *контакты* с животными.

VIII. Условия труда, влияющие на функциональные состояния

- 40) (**Н₁**) наличие опасности или риска для своей жизни; опасный труд;
- 41) (**Н₂**) необходимость быстрого реагирования на возникновение аварийных ситуаций; труд с возможностью аварий;
- 42) (**Н₃**) высокий вынужденный темп и ритм труда; труд в условиях напряженности (информационный и эмоциональный стресс);
- 43) (**Н₄**) труд в условиях однообразия, монотонии и малой подвижности;
- 44) (**Н₅**) труд, связанный с тяжелой физической нагрузкой; неоптимальной рабочей позой, мускульный труд;
- 45) (**Н₆**) труд с неоптимальной организацией режима труда и отдыха, многосменный, ночной труд;
- 46) (**Н₇**) присутствие вредных физико-химических факторов труда (яды, шум, вибрация, неоптимальное освещение, лучистая энергия, неоптимальное атмосферное давление, неоптимальная температура и влажность воздуха); труд с наличием профессиональных вредностей;
- 47) (**Ов**) работа на *открытом воздухе*, влияние погодных, сезонных климатических условий;
- 48) (**Б**) *бытовые условия*, работа в помещении, в комфортных условиях.

IX. Виды риска и ответственности в труде

- 49) (Мт) ответственность *материальная* (за сохранение имущества, денег, других ценностей, с выплатами работника в случае потерь); труд с материальной ответственностью;
- 50) (Мр) ответственность *моральная* (за воспитание и развитие людей); труд с моральной ответственностью;
- 51) (Жз) ответственность за *жизнь и здоровье* других людей; уголовная ответственность;
- 52) (Об) ответственность *обычная*, соответствующая нормам гражданского общества; административная ответственность.

X. Требуемый уровень квалификации

- 53) (У₀) работник может быть неграмотным;
- 54) (У₁) общее среднее образование;
- 55) (У₂) инструктаж на рабочем месте; курсы доподготовки;
- 56) (У₃) среднее специальное образование;
- 57) (У₄) высшее специальное образование.

Примеры составления формулы профессии

Номер группы признаков	Огранщик алмазов в бриллианты	Командир воздушного судна в гражданской авиации
I — предмет труда	X, T, З	T, З, Ч
II — цели трудовых действий	И, П ₂ , Г ₂	П ₂ , Г ₁ , П ₃ , П ₁ , И, Г ₂
III — интеллектуальная сложность задач	A _н , Н	A _л , A _н , Н
IV — средства труда	P, M, П _у , Ф ₁ , Ф ₆ , Ф ₇	A, П _у , Ф _о , Ф ₇
V — индивидуальный-совместный труд	И _н	K
VI — исполнитель-организатор	O _с	И _с , O
VII — тип общения	K ₁	K ₆
VIII — условия труда	B, H ₅	H ₁ , H ₂ , H ₃ , H ₄ , H ₆
IX — виды риска и ответственности	Mт, Об	Mт, Мр, Жз, Об
X — требуемый уровень квалификации	У ₂ , У ₃	У ₄

КРАТКАЯ ПАМЯТКА ДЛЯ СОСТАВИТЕЛЯ ОРИЕНТАЦИОННОГО ОПИСАНИЯ ПРОФЕССИИ

Текст должен быть озаглавлен термином, означающим официальное название профессии, специальности. Цель описания — дать молодежи информацию о профессиональной деятельности, с которой они будут иметь дело, закончив учебное заведение. Объем текста: 5—8 машинописных страниц. Авторам необходимо заботиться о реализации принципа равного уважения к разным видам труда и пропагандировать профессию за счет ее собственных признаков, не обесценивая другие профессии. Следует стремиться к живой образной форме изложения без ущерба для точности, избегать узкоспециальной терминологии (а при необходимости ввести термины — они должны быть доходчиво раскрыты). Важно акцентировать внимание человека не на частном опыте какого-либо профессионала, а на типичных особенностях профессии (конкретные примеры должны служить описанию типичных черт профессии).

Структура текста

1. Краткая общеориентирующая характеристика области приложения сил, объекта, предмета, основных результатов труда, их значения для людей. Полезно кратко осветить историю возникновения данной профессии, тенденции ее развития в будущем, в этой связи по отдельным пунктам текста возможны краткие исторические сопоставления («раньше» — «теперь»). Полезно обозначить родственные профессии. Следует указать типы учреждений, организаций и варианты трудовых постов, которые может занимать данный специалист.

2. Относительно подробное конкретное описание трудовых действий, функций работника, содержание квалификации и требований к его личным качествам (что он делает и каким должен быть), орудий, средств труда на одном из избранных трудовых постов. При этом важно не упустить действия по наблюдению, контролю, обдумыванию, принятию решений. Действия работника должны быть не только названы, но и понятно, доходчиво обрисованы словом. Следует избегать безличных и отвлеченных оборотов типа «Очистительно-моечные работы производятся...», а просто указывать, кто, что, чем, как делает («моет», «чистит», «вычисляет», «различает» и пр.). Характеристика профессиональных действий и ситуаций должна по возможности сопровождаться психологической их интерпретацией (или по ходу изложения текста, или в порядке резюме по всему тексту, или его разделам).

3. Условия труда (среда витальная, социальная, информационная), режим труда и отдыха, образ жизни работника, оплата труда, педагогические, психологические, медицинские противопоказания к выбору данной профессии (очень кратко и в общем виде — кому профессия подойдет, кому — нет).

4. Особое внимание необходимо уделить вопросу о том, чем данная профессия может быть привлекательна, чем может гордиться профессионал, какова система профессиональных ценностей, за что любят этот вид деятельности (или его продукт), какие мотивы труда, интересы, склонности могут быть реализованы в данном виде труда. Полезно также отметить и сложные, трудные для большинства работников стороны профессии, типичные профессиональные конфликты, чтобы абитуриент осознанно принимал решение о выборе факультета, ориентируясь не только на привлекательные стороны будущей профессиональной жизни, но и на ее сложности, и заранее готовил бы себя к их преодолению.

5. Пути обучения данной профессии, пути и перспективы повышения квалификации, продолжения образования по специальности (перечислительно).

6. Краткое заключение (дополнительные доводы в пользу выбора профессии).

Прежде чем считать текст готовым, полезно дать почитать его старшеклассникам и представителям описываемой профессии, учесть их вопросы, недоумения, замечания.

СТРУКТУРА «ОПРОСНИКА ПОЗИЦИОННОГО АНАЛИЗА»
(Друды Г. и др., 1991)

Группы работ	Число пунктов
1. Ввод информации	Всего 35
1.1. Источники информации о работе	
1.1.1. Визуальные	14
1.1.2. Невизуальные	6
1.2. Различение и восприятие	
1.2.1. Действия по различению	8
1.2.2. Действия по оценке	7
2. Процессы опосредования	Всего 14
2.1. Принятие решений и их обоснование	2
2.2. Процессы обработки информации	6
2.3. Использование резервной информации	6
3. Осуществление работы	Всего 50
3.1. Использование средств	
3.1.1. Ручные орудия	6
3.1.2. Иные ручные средства	5
3.1.3. Стационарные средства	1
3.1.4. Контрольные средства	9
3.1.5. Средства перемещения	8
3.2. Ручные действия	8
3.3. Общие перемещения тела	7
3.4. Манипулятивные (координационные) способности	6
4. Межличностные взаимодействия	Всего 36
4.1. Коммуникации	10
4.2. Комбинированные межличностные отношения	3
4.3. Объем личностных контактов	1
4.4. Типы личностных контактов	14
4.5. Руководство, координация и контроль	7
4.5.1. Заблаговременный контроль	1
4.5.2. Оперативный контроль	

Группы работ	Число пунктов
5. Рабочая обстановка и ее контекст	Всего 18
5.1. Физические условия работы	12
5.2. Психологические и социологические аспекты	6
6. Прочие аспекты	Всего 36
6.1. Рабочий график, метод оплаты, экипировка	21
6.2. Требования работы	12
6.3. Обязанности	3
Итого пунктов	189

**МЕТОДИКА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ОЦЕНКИ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДА**

(Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. — М., 1986. — С. 45—52)

Таблица 1. Градации первого психологического признака труда (предвосхищение общественно ценного продукта)

Ранг выражен- ности признака (по соста- вляющим)	Основные составляющие признака		Аффективный (эмоциональный) тон представлений о результатах труда
	Предвидение известных результатов труда или знание требований к искомым результатам	Сознание социальной ценности представляемых результатов труда	
1	Поверхностное, фрагмен- тарное представление	Сознание позитивной ценности ре- зультатов деятельности для себя лично или для «своих» из ближайшего окру- жения при игнорировании того, что этот результат одновременно неблаго- приятен для других членов общества, социальных групп (асоциальное сознание)	Эмоциональное санкционирова- ние («можно») без выраженных переживаний
2	Поверхностное полное представление	Сознание ценности результатов дея- тельности для общества при отсутствии выраженных соображений о нуждах более частных общественных групп, отдельных людей (псевдосоциальное сознание)	Положительные эмоциональные реакции на отдельные стороны предвидимого результата деятельности

3	Конкретное разностороннее представление	Общее понимание ценности результата для других людей как членов общества (а не просто представителей ближайшего окружения)	Выраженные положительные эмоциональные состояния в ситуации продуктивной деятельности
4	Дифференцированное понимание ценности результата для общества в целом и более частных его подразделений, отдельных людей (для всех и каждого)	Дифференцированное понимание ценности результата деятельности для общества в целом и более частных его подразделений, отдельных людей (для всех и каждого)	Устойчивые положительные отношения, связанные с результатами деятельности, определяющие образ жизни человека также и вне собственно труда
5	Полное дифференцированное знание (единство понятийного и конкретного знания)	Дифференцированное понимание ценности результата деятельности для людей, общества, несмотря на встречаемое непонимание, непризнание (подвижническое сознание)	Устойчивые положительные эмоциональные отношения (связанные с результатом деятельности) на уровне всепоглощающей страсти, самопожертвования

Таблица 2. Градации второго психологического признака («сознание обязательности достижения заданного результата»)

Основные составляющие признака		
Ранг вы- раженно- сти при- знака (по составля- ющим)	Варианты понимания ответственности	Варианты переживания ответственности
1	Сознание неизбежности, неадекватности существующего порядка, режима, объективной заданности технологического процесса, способов труда, поведения на работе («так заведено», «так положено»)	Удовлетворение от стабильности внешних условий, налаженности производственных процессов. Опасение аварий, травм. Негативные эмоциональные реакции на какие-либо изменения
2	Сознание ответственности перед определенными лицами за ход и результаты работы («так требует руководитель») при отсутствии выраженных соображений о том, для чего предназначены результаты работы («это не мое дело»)	Выраженные эмоциональные реакции на оценочные суждения окружающих при относительном безразличии к реальным результатам работы. Опасение потери социального статуса в контактной группе или его снижения
3	Ответственность за ход и результаты работы перед определенным широким производственным коллективом («это нужно предприятию, коллективу»)	Состояние озабоченности ходом работы, количеством и качеством ее реальных результатов в связи с общественным мнением трудового коллектива. Выраженные эмоциональные реакции на проявление общественного мнения по поводу результатов труда
4	Сознание ответственности перед незримыми потребителями продукции, перед теми, для кого предназначены конечные результаты деятельности (так нужно»)	Избирательное эмоциональное отношение к результатам труда, обусловленное представлением об их ценности для потребителей
5	Ответственность перед широкими общностями (такими, как народ, страна, человечество), незнание на возможное противодействие ближайшего социального окружения («так должно»)	Избирательное с оттенком самоотверженности отношение к количеству и качеству результата труда на уровне моральных чувств, чувства долга

Таблица 3. Градации третьего признака труда
(«владение внешними и внутренними средствами деятельности»)

Ранг выражен- ности признака (по состав- ляющим)	Основные составляющие признака		
	Варианты знания средств деятельности	Варианты практического владения средствами деятельности	Варианты эмоциональных переживаний в связи с применением средств деятельности
1	Ориентировка в отдельных признаках имеющих ве- ществственных (внешних) орудий труда	Освоение и использование отдельных вещественных орудий, средств деятельности	Аффективный тон сенсо-мотор- ных действий («мышечная радость», «восторг делания», «глаз радуется» и т. д.)
2	Ориентировка также (кроме отмеченного выше) в от- дельных внутренних (пси- хических) образованиях, выступающих в функции орудий, средств деятель- ности (правила, «заповеди» и т. п.)	Освоение и использование наряду с основными вещественными средствами отдельных функциональных, в частности, внутренних средств деятельности	Аффективный тон умственных действий («чувство сомнения», «чувство уверенности», удовлетворения»)
3	Ориентировка в системе общепринятых, типовых, вещественных и функцио- нальных средств деятель- ности (системная ориенти- ровка)	Активное и правильное с точки зрения социальных норм, требований исполь- зование системы вещественных и функциональных средств деятельности	Устойчивые положительные эмо- циональные состояния при при- менении средств деятельности

Ранг выражен- ности признака (по состав- ляющим)	Основные составляющие признака		
	Варианты знания средств деятельности	Варианты практического владения средствами деятельности	Варианты эмоциональных переживаний в связи с применением средств деятельности
4	Ориентировка в основных, существенных зависимостях между свойствами предмета деятельности и необходи- мыми средствами деятель- ности, их качествами	Совершенствование отдельных средств деятельности (наряду с владением их общепринятой системой)	Положительное эмоциональное отношение к соответствующей области орудий, средств деятель- ности. Отчетливые эмоциональные реакции на норму и отклонения
5	Дифференцированное и систематизированное зна- ние тонких зависимостей между свойствами орудий, средств деятельности, объ- екта и субъекта деятельно- сти (самого себя в связи с требованиями деятельности)	Создание индивидуально своеобразной системы внешних и внутренних средств деятельности (с учетом, в частности, своих личных качеств)	Избирательное эмоциональное устойчивое отношение к средствам деятельности (внешним и внутренним), к их тонким особенностям, включая эстетические качества

Таблица 4. Градации четвертого психологического признака труда («ориентировка в межлюдских производственных отношениях»)

Основные составляющие признака	
Ранг вы- раженно- сти при- знака (по составля- ющим)	Варианты понимания взаимоотношений людей в труде
1	<p>Варианты переживаний в связи с осознанием взаимоотношений людей в труде</p> <p>Общая недифференцированная положительная установка по отношению к людям вообще без выраженных переживаний (скорее — отсутствие негативного отношения к людям)</p>
2	<p>Общая положительная установка по отношению к определенным профессиональным, трудовым группам («наши», «такие же, как мы»)</p>
3	<p>Устойчивые эмоциональные состояния озаченности, тревоги за сохранность продуктов труда «предшественников» (по ходу технологии) и за добротность результатов своей деятельности, в которых заинтересованы, которых ждут незримые потребители, «последователи»</p>
4	<p>Устойчивые эмоциональные отношения к ценностям, производимым в данной области труда, и к людям, производящим и потребляющим их</p>
5	<p>Устойчивые эмоциональные отношения к людям труда на уровне профессиональных общностей, отраслей народного хозяйства, народа</p>

ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПОВ ЛИЧНОСТИ, ПРЕОБЛАДАЮЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ, ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАРЬЕР (по Дж. Голланду)

Обозначение типа личности	Название типа личности	Преобладающие способности, черты личности	Предпочитаемые виды деятельности	Предпочитаемые виды карьер
Р	Реалистиче-ский	Умелый, конкретный, технически грамотный	Изготовление мебели (работы по дереву); выращивание растений; приготовление пищи; туризм; фотографирование природы; реставрация старой техники и пр.	Инженер, оператор, фермер
И	Исследова-тельский	Научно мыслящий, с развитым абстрактным мышлением, аналитик	Проведение археологических раскопок; выведение пород собак; создание новых сортов растений; шахматы; чтение; киносъёмка и пр.	Ученый-исследо-ватель, програм-мист
А	Артистиче-ский	Творческий, художе-ственный, образно мысля-щий, обладающий богатым воображением	Пение в хоре; участие в народном театре; изучение истории театра; занятия танцами; каллиграфия; чтение художественной лите-ратуры; живопись; посещение концертов	Музыкант, живо-писец, писатель
С	Социальный	Обучающий, ориенти-рованный на работу с людьми, общительный	Участие в спортивных играх; коллективные походы; участие в общественных организа-циях; организация встреч; работа в профсоюзе	Консультант, преподаватель, воспитатель
П	Предприни-мательский	Инициативный, обла-дающий даром убежде-ния, общительный, умеющий говорить	Посещение аукционов; членство в дело-вых организациях; судейство, арбитраж; участие в биржевом рынке; увлечение престижными видами отдыха	Менеджер по сбыту, предприни-матель, адвокат
К	Конвенцио-нальный	Организованный, практичный, конформист	Коллекционирование марок, открыток; ткачество; вышивание; вязание; ведение картотек, систематизация записей, фотографий и пр.	Клерк, бухгалтер, кассир

**КАРТА ОЦЕНКИ ПАРАМЕТРОВ УСЛОВИЙ ТРУДА
И ТРУДОВОЙ НАГРУЗКИ**

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка (норма или отклонение от нормы)		
		Норма	Незначит. отклонение	Выраженное отклонение
1	Температура воздуха	а		с
2	Относительная влажность воздуха	а	с	
3	Скорость движения воздуха	а		с
4	Атмосферное давление	а с		
5	Пыль	а		с
6	Контакт с ядами	а с		
7	Контакт с источниками инфекции	с		а
8	Вибрация	а		с
9	Шум	а		с
10	Ультразвук	а	с	
11	Инфракрасное излучение (источники тепла)	а		с
12	Ионизирующее излучение (радиация)	а с		
13	Электромагнитные поля	а		с
14	Освещение на рабочем месте:			
	общий уровень и размер объекта различения	а		с
	равномерность яркости в поле зрения	а		с
	контраст объекта различения с фоном	а		с
15	Статическая физическая нагрузка			
	общая	а		с
	местная	а		с
16	Динамическая физическая нагрузка:			
	общая		а с	
	местная	а		
17	Рабочая поза	а		с
18	Сменность		а с	
19	Продолжительность работы в течение суток	с		а
20	Напряжение зрения		а	с
21	Длительное сосредоточенное наблюдение		а	с

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка (норма или отклонение от нормы)		
		Норма	Незначит. отклонение	Выраженное отклонение
22	Темп движений	а с		
23	Число информационных сигналов в час	с	а	
24	Монотонность	а		с
25	Социальное взаимодействие, конфликты	с		а
26	Нервно-эмоциональная нагрузка		с	а
27	Интеллектуальная нагрузка	с		а
28	Риск в профессии:			
	жизнь		а с	
	здоровье		а с	
	социальный статус	с		а
	материальный риск (денежные траты)	с		а
	юридическая ответственность	с	а	
	административная ответственность	с	а	
	другое			
<p>Примечание. Экспертная оценка условий труда и трудовой нагрузки: а — адвоката по уголовным делам; с — электрогазосварщика.</p>				

Программа дисциплины ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА*

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цели и задачи дисциплины «Психология труда» состоят в том, чтобы обеспечить ориентировку студентов в специфических психологических составляющих труда (являющегося предметом многих наук). Это позволит молодому специалисту, с одной стороны, уверенно сохранить профессиональную позицию в работе (не «дрейфую» в социологию труда, физиологию труда, гигиену труда и т.д.) а с другой стороны, взаимодействовать с представителями смежных областей знания о труде при решении междисциплинарных задач.

Студент получит возможность сформировать систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда, понимаемого в самом широком смысле слова (и как производство материальных предметов или информации, или полезных действий по обслуживанию людей, по управлению социальными процессами).

Должно быть уделено большое внимание фундаментальным аспектам рассматриваемых в данном курсе вопросов. Было бы неправильным следовать той точке зрения, которая априорно относит вопросы психологии труда к категории прикладных.

Психологу необходимо владеть всеми методами психологии труда (как гностическими, так и конструктивными, воздейственными). Важно видеть все аспекты дела — от идеи до внедрения, и это есть неперменный признак собственно университетской подготовки.

Воспитательные цели курса состоят в укреплении и развитии у студентов интереса к фактам и закономерностям психики на материале разнообразных видов активности индивидуальных и групповых субъектов труда; в культивировании равного уважения к разным видам труда и представителям разных профессиональных общностей, в формировании правильного отношения к труду психолога-практика как человека, в сфере деятельности которого не только применяется, но и порождается жизненно важное и истинное психологическое знание. Формирование у студентов готовности и способности работать не только «по интересам», но и «по заданию» является важнейшим условием успешной адаптации выпускника университета в различных сферах практики (народное хо-

* *Авторы-составители:* Е. А. Климов, доктор психологических наук, академик РАО, профессор МГУ им. М. В. Ломоносова; А. С. Кузнецова, кандидат психологических наук, доцент МГУ им. М. В. Ломоносова; Е. М. Иванова, кандидат психологических наук, доцент МГУ им. М. В. Ломоносова; О. Г. Носкова, доктор психологических наук, профессор МГУ им. М. В. Ломоносова.

зайство, образование, здравоохранение, новые информационные технологии и др.).

Место курса в системе подготовки специалиста-психолога в университете. В связи с тем что трудовая деятельность — важнейший вид деятельности, предполагается, что любая, сколь угодно рафинированная, подготовка студентов в университете будет неполной, если у них не сформированы представления и понятия, умения и отношения личности, обеспечиваемые курсом психологии труда.

Средства и условия подготовки студентов в области психологического трудоведения. Курс психологии труда должен не быть чисто вербальным, а проводиться с применением адекватных средств наглядности и активизации деятельности студентов (таких, как проведение модельных демонстрационных экспериментов; демонстрация кинофрагментов о тех видах труда, которые по разным причинам недоступны наблюдению в естественных условиях; рассмотрение хорошо документированных фактов, «казусов», характеризующих тот или иной труд, аварийную ситуацию и пр., включая и работу самих психологов труда). Помимо лекций и семинаров, работы студентов с текстами часть занятий следует проводить в форме лабораторных занятий по наблюдению и анализу простейших моделей трудовых процессов, которые можно представить в условиях учебного заведения.

Некоторые разделы лучше выделить для режима компьютерной поддержки обучения.

Требования к уровню освоения содержания курса. На экзамене студент должен не только показать знание различных разделов курса, но и решать определенные учебные задачи (подвести частный случай под понятие, проанализировать протокол наблюдений за трудовой деятельностью, наметить план дальнейшей работы профконсультанта в связи с конкретным «казусом», дать оценку рациональности организации рабочего места и т. д.).

II. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

РАЗДЕЛ 1

Тема 1. ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике.

Психология труда как отрасль научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования индивидуальных и групповых субъектов труда.

Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде.

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

Тема 2. ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС И ЕГО КОМПОНЕНТЫ

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

Тема 3. СУБЪЕКТ ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА

Субъект труда как главный компонент эргатической системы.

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

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

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

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

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

Тема 4. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Методы построения теории в психологии труда. Эмпирико-познавательные методы. Методы диагностики. Методы анализа и интерпретации эмпирических данных.

Возможности и ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.

Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда; консультирование; методы коррекции поведения, состояния субъекта труда; методы реконструкции рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Тема 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ

Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Вводные понятия. Психологическое профессиоведение — основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации. Понятия: «профессия», «специальность», «трудовой пост» (должность), «профессиональная роль», «конкретная работа», «трудовая деятельность», «действие», «производственная операция».

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

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

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

Психологические типологии профессий: классификация профессий, созданная в целях профориентации и профконсультации; классификация по степени тяжести труда, по степени интеллектуальной сложности; классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе факторного и кластерного анализа, метода распознавания образов; типологии трудовых задач в инженерной психологии и др.

Тема 6. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ

Хоторнские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом; проекты

гуманизации труда, оценка качества труда в организационном проектировании. Содержательно-структурные и процессуальные концепции трудовой мотивации, их достоинства, ограничения и пути использования в практике работы с персоналом. Классификация мотивационных ожиданий опланта при выборе профессии.

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

Тема 7. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА

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

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

Психологические основы профессиональной подготовки и переподготовки. Психологический анализ профессии в создании модели специалиста, в совершенствовании содержания программы профессионального обучения. Профессиональный опыт, квалификация, знания, умения, навыки. Кривые развития навыков в процессе упражнения. Явления переноса навыков (положительного и отрицательного). Автоматизация навыков и автоматизм. Использование теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении. Идеи программированного обучения в профессиональной подготовке. Системный подход в профессиональном обучении. Психологическая оптимизация методов профессионального обучения. Активные методы обучения. Психологические требования к созданию тренажеров и других обучающих систем. Методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Изменение структуры профессионально важных качеств в процессе становления профессионала. Опыт формирования и развития профессионально важных качеств, способностей, умений. Психологические вопросы адаптации новых работников в организациях, переподготовки кадров, а также адаптации кадровых сотрудников к нововведениям.

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

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

Психология профессионального самоопределения. Профорентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профорientации молодежи и реориентации безработных. Типы профессиональных карьер. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии, условия создания приемлемого личного профессионального плана. Задачи профконсультации, принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Активные методы (игры) в профорientации и профконсультации. Психологическая и врачебная профконсультация. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза.

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

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

Тема 9. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОСПОСОБНОСТИ

Вводные понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная), «функциональное состояние человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики функциональных состояний в труде. Психология труда и эргономическая психофизиология. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и его внутренними ресурсами. Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность человека в труде: системы жизнеобеспечения, активации; системы, операционально-технического выполнения трудовых функций; системы мотивационной регуляции деятельности.

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

Психологические методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

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

Тема 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕАДАПТАЦИИ БОЛЬНЫХ И ИНВАЛИДОВ

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

Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям

профессии. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Типичные нарушения работоспособности при выраженных акцентуациях личности. Характеристики трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.

Тема 11. ПСИХОЛОГИЯ ГРУППОВОГО СУБЪЕКТА ТРУДА

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

Профессиональные конфликты. Типы конфликтов в производственных организациях (внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые). Типичные источники конфликтов — объектные (организационно-структурные) и субъектные. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Модели развития конфликта как процесса. Отражение конфликтной ситуации в сознании её участников. Способы управления разрешением конфликтной ситуации (направленные на объектные факторы или на участников конфликта). Индивидуальные стили поведения в конфликтной ситуации. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Профессиональные конфликты и смена профессии. Профессиональные конфликты и кризисы профессионального становления личности.

Тема 12. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ

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

III. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ

- Современное состояние зарубежной психологии труда, организационной психологии.
- Тенденции развития современной отечественной психологии труда и смежных прикладных психологических дисциплин.
- Психологическое изучение профессиональной деятельности психолога труда — практика, работающего в конкретной организации.
- Эмпирическое исследование своеобразия сознания и самосознания профессионалов в разнотипных профессиях.
- Психологические особенности деятельности и личности профессионалов разного уровня квалификации (на примере конкретной профессии).
- Классификация профессий с целью оказания помощи в профессиональном самоопределении людям, имеющим ограниченную трудоспособность (для разных форм ограничений трудоспособности).
- Психологическая оценка эффективности тренинга профессиональных умений.
- Психологическая помощь безработным в профессиональной реориентации.
- Игровые методы в профориентации и профконсультации.
- Возможности использования компьютерных игр в профессиональной психодиагностике.
- Психологические способы оптимизации работоспособности (на примере конкретной профессии).
- Эмпирическое исследование возрастных изменений трудовой мотивации профессионалов (в конкретных видах труда).
- Типичные конфликты и трудности в труде профессионала, способы их конструктивного разрешения (на примере конкретных видов труда).
- Психологический анализ ошибок в труде и управление качеством продукции.
- Психологические способы профилактики аварий и несчастных случаев на производстве.

Рекомендуемая литература

- Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие. — М., 2001.
- Буякас Т. М.* О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестн. Моск. ун.-та. Сер. 14, Психология. — 1995. — № 2.
- Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. — СПб., 2001.
- Иванова Е. М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
- Ильин Е. П.* Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. — 1988. — № 6.
- Исмаилова Ф. С.* Профессиональный специалист в организации и на рынке труда. — Екатеринбург, 1999.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: Уч. пособие / Под ред. Э. Ф. Зеера. — М., Воронеж, 2003.

Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Уч. пособие. — СПб., 2003.

Климов Е. А. Введение в психологию труда. — М., 1998.

Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. — М., 1995.

Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психологические труды. — М.; Воронеж, 1996.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д, 1996.

Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. — М., 2003.

Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. — 1989. — № 5.

Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. — Л., 1984. — Гл. 1—3.

Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М., 1984.

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

Морсанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. — М., 2001.

Мясищев В. Н. Работоспособность и болезни личности // Мясищев В. Н. Личность и неврозы. — М., 1965.

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

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

Психология труда: Учебник / Под ред. А. В. Карпова. — М., 2003.

Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А. Е. Тарас, К. А. Сельченков. — Минск, 2000.

Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. — М., 1985. — Гл. 3, 4.

Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Ред. А. Л. Журавлев. — М., 1997.

Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие. — М., 2001.

Толочек В. А. Индивидуальный стиль — устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии. — 1987. — № 4.

Тютюнник В. И. Психолого-педагогические условия развития «внутренней позиции» субъекта труда в дошкольном возрасте // Вестн. Моск. ун.-та. Серия 14, Психология. — 1989. — № 4.

Фукин А. И. Психология конвейерного труда. — М., 2003.

Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. — 8-е изд. — М.; СПб., 2003.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
Глава 1. Краткая история возникновения и развития психологии труда	5
1.1. История психологии труда и смежных психологических направлений в России конца XIX—первой половины XX в.	5
1.2. Психология труда, индустриальная и организационная психология за рубежом	11
Гуманистическое направление менеджмента. Школа «человеческих отношений»	21
Системный подход в менеджменте	23
Ситуационный (или релятивистский) подход в научном менеджменте	25
Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации	26
Направления зарубежной прикладной психологии, обслуживающие теорию и практику менеджмента	27
1.3. Психология труда в России второй половины XX—начала XXI в.	29
Глава 2. Психологическое профессиоведение	36
2.1. Вводные понятия	36
2.2. Профессиографирование и профессиограммы	37
Принципы профессиографирования	39
Уровни психологического профессиографирования	40
2.3. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала	41
2.4. Методы психологического анализа профессий	43
2.5. Концептуальные основы анализа профессиональных задач в зарубежных исследованиях	56
2.6. Технология анализа психических процессов субъекта труда через интерпретацию его профессиональных задач	58
2.7. Способы представления профессиограммы и психограммы	65
2.8. Классификации профессий в психологическом профессиоведении	67
Общие требования к классификациям массовых явлений	67

Какие классификации профессий существуют?	68
Информационно-поисковая система «Профессиография»	71
Классификация профессий для старшеклассников	73
2.9. Методы классификации профессий	77
Глава 3. Психология трудовой мотивации	85
3.1. Основные понятия	85
3.2. Ранние исследования трудовых интересов работников	87
3.3. Значение труда для личности	88
3.4. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента	91
3.5. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга	93
3.6. Концепция «Гуманизация труда»	95
3.7. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда	99
3.8. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона	101
3.9. Теория ожиданий В. Врума	101
3.10. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи	103
3.11. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых	105
3.12. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности	111
Глава 4. Развитие человека как субъекта труда	114
4.1. Труд как фактор исторического развития человека	114
4.2. Труд как вид деятельности	115
4.3. Дифференцированная оценка структуры труда, отраженной в сознании его субъекта	118
4.4. Стадии, которые проходит человек в онтогенезе как субъект труда	119
4.5. Развитие человека как субъекта труда в дошкольном возрасте	121
4.6. Возрастные изменения психических функций человека в трудоспособном периоде онтогенеза	122
4.7. Стадии цикла профессионализации	126
4.8. Критерии зрелой личности и формы организации труда	129
4.9. Противоречия и кризисы профессионального развития личности	130
4.10. Синдром «эмоционального выгорания» и копинг-стратегии ...	133
4.11. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях	136
4.12. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации	138
4.13. Методы исследования развития личности профессионала	144
Глава 5. Психология труда и задачи профессиональной подготовки	148
5.1. Функциональное развитие человека как субъекта труда	148
5.2. Формирование и оценка профессиональных знаний	149

5.3. Формирование и оценка профессиональных умений и навыков	151
5.4. Проблема переноса упражнения	152
5.5. Общетрудовые и специальные умения и навыки	152
5.6. Обучаемость умениям и прогноз профпригодности	153
5.7. Психологические критерии эффективных тренажеров	155
5.8. Опыт развития профессионально важных качеств и современные направления профессионального тренинга	157
5.9. Методы обучения, используемые в работе с персоналом в современных организациях	162
Глава 6. Проблема индивидуальности в труде и индивидуальный стиль деятельности	164
6.1. Концепция интегральной индивидуальности В. С. Мерлина...	164
6.2. Проблема индивидуального стиля в психологии	168
6.3. Исследования индивидуального стиля трудовой деятельности в отечественной психологии	171
Связь индивидуального стиля деятельности с эффективностью труда	171
Виды труда, в которых может быть сформирован эффективный ИСД	174
Первое проявление индивидуального стиля и мера его устойчивости	176
Может ли человек владеть разными стилями деятельности? ..	176
Степень осознанности индивидуального стиля деятельности	178
6.4. Методы изучения индивидуального стиля деятельности	179
Глава 7. Психология отбора и оценки персонала	182
7.1. Краткая история вопроса. Опыты Г. Мюнстерберга	182
7.2. Психологический отбор персонала и современное понимание профессиональной пригодности	189
7.3. Разработка системы психологического прогнозирования профпригодности	194
Этические принципы в профессиональной психодиагностике	199
Критерии и способы оценки профессиональной эффективности работника	200
Способы получения экспертных оценок и пути повышения их точности	201
Технология центров оценки персонала	203
Глава 8. Психология профессиональной ориентации и психологического консультирования в выборе профессии	205
8.1. Профорентация и профконсультация в истории зарубежной психологии	205

8.2.	Профорентация и профконсультирование в России	206
8.3.	Теоретические концепции профессионального развития личности в целях профконсультирования	210
	Традиционный подход	210
	Структурные концепции	213
	Мотивационные (психодинамические) теории	214
	Теории развития	216
	Теории единства профессионального и жизненного личностного самоопределения	217
8.4.	Особенности профессионального консультирования разных групп населения	220
	Психологическая профорентация и профконсультация школьников	220
	Половые и гендерные аспекты выбора профессии	223
	Психологическое консультирование и помощь безработным	226
8.5.	Методы карьерного консультирования	227
Глава 9. Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний		
9.1.	Основные понятия	229
9.2.	Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний	231
	Профессиональное утомление и переутомление	234
	Состояние монотонии и психического пресыщения в труде	239
	Профессиональный стресс	244
9.3.	Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда	245
9.4.	Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний	252
Глава 10. Психологические аспекты социально-трудовой адаптации больных и инвалидов		
10.1.	Программа социальной поддержки инвалидов	254
10.2.	Психология восстановительной трудотерапии при травмах и ранениях верхних конечностей	258
10.3.	Работоспособность как один из критериев психического здоровья. Способность к труду при аномалиях развития личности	262
10.4.	Трудотерапия при психопатологии	264
	Трудовая терапия при галлюцинаторном синдроме	267
	Трудовая терапия при депрессивных состояниях	267
	Трудотерапия при двигательной заторможенности	268
	Трудотерапия при олигофрении	269
	Психологические аспекты экспертизы трудоспособности инвалидов	270
	Трудоспособность лиц преклонного возраста	270

Глава 11. Психология группового субъекта труда	274
11.1. Признаки группового субъекта труда	274
11.2. Способ организации совместной деятельности, межличностные отношения и эффективность труда	276
11.3. Совместимость членов бригады	278
11.4. Профессиональное общение и психология профессиональных конфликтов	281
11.5. Лидеры в совместной трудовой деятельности	287
Глава 12. Психология производственного травматизма и аварийности	291
12.1. Правовые гарантии безопасности труда в промышленности	291
12.2. Личный (человеческий) фактор в происшествиях	293
12.3. Концепция безопасности Д. Петерсона	296
12.4. Методы изучения происшествий в психологии	297
12.5. Типология «отказов» человека как звена эргатической системы и пути их преодоления	299
Библиография	310
Приложения	329

Учебное издание

Носкова Ольга Геннадьевна

Психология труда

Под редакцией Климова Евгения Александровича

Учебное пособие

Редактор *Г. С. Прокопенко*

Ответственный редактор *И. Б. Чистякова*

Технический редактор *Н. И. Горбачева*

Компьютерная верстка: *Л. А. Смирнова*

Корректоры *И. А. Чепижная, Е. В. Кудряшова*

*В оформлении обложки использован фрагмент
картины Фернана Леже «Механические элементы»*

Изд. № 103105913. Подписано в печать 25.06.2007. Формат 60×90/16.
Бумага офс. № 1. Печать офсетная. Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 24,0.
Тираж 1 500 экз. Заказ № 19481.

Издательский центр «Академия». www.academia-moscow.ru

Санитарно-эпидемиологическое заключение № 77.99.02.953.Д.004796.07.04 от
20.07.2004.

117342, Москва, ул. Бутлерова, 17-Б, к. 360. Тел./факс: (495) 334-8337, 330-1092.

Отпечатано в ОАО «Саратовский полиграфкомбинат».

410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 59. www.sarpk.ru

