

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА.
ЭРГОНОМИКА**

Учебно-методический комплекс

2010

УДК 159.9:62(075.8)
ББК 88.41я73
П86

Составитель: преподаватель кафедры прикладной психологии УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
Ю.В. Насонова

Рецензент:
заведующий кафедрой прикладной психологии УО «ВГУ им. П.М. Машерова»,
кандидат психологических наук, доцент *О.Е. Антипенко*

П86 **Психология труда. Эргономика** : учебно-методический комплекс / сост. Ю.В. Насонова. – Витебск : УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2010. – 91 с.
ISBN 978-985-517-178-3.

Учебно-методический комплекс подготовлен в соответствии с типовой учебной программой по курсу «Психология труда. Эргономика» для студентов факультета социальной педагогики и психологии. В УМК излагаются общие методические указания, которых следует придерживаться при изучении теоретического материала и выполнении практических заданий.

Предназначается для студентов дневной и заочной форм обучения по специальности «Психология».

УДК 159.9:62(075.8)
ББК 88.41я73

© УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2010

О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение	4
Краткое содержание лекционных занятий	5
Тематика практических занятий	50
Тестовые задания	58
Тематика курсовых работ	84
Вопросы к экзамену	85
Литература	87

ВВЕДЕНИЕ

Психология как наука на современном этапе развития имеет много отраслей, отдельные из которых уже оформились в самостоятельные психологические научные дисциплины. К их числу принадлежит и психология труда.

Психология труда – одна из важнейших отраслей психологической науки. Она изучает многообразие проявлений психики в трудовой деятельности, ее развитие в различных видах труда, влияние длительной работы на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям человека и другие проявления личностных, психологических и индивидуально-типологических факторов в труде.

Психология труда содержит круг вопросов относительно психологических знаний о трудовой деятельности человека, о психологии профессий, а также методах психологического сопровождения трудовой деятельности. Психология самостоятельно не в состоянии полностью познать такое глобальное явление культуры, как труд. Отсюда возникает проблема интеграции знаний различных наук о труде, психология труда выступает своеобразным инициатором такой интеграции.

Программа курса направлена на получение студентами базовых теоретических и практических знаний в области психологии профессиональной и трудовой деятельности. Получив знания в области психологии труда, студенты получают возможность наработать опыт конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в деловой сфере деятельности, выживания в условиях профессионального кризиса, преодоления стрессового напряжения в процессе трудовой деятельности, эффективного управления собственным поведением на работе, профессиональной адаптации и т.д.

Психологического изучения требуют также психофизиологические основы труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы личности в труде и т.п.

Данный учебно-методический комплекс является составной частью курса «Психология труда. Эргономика». Его основная цель – сформировать представление о структуре и важнейших направлениях курса.

Он предназначен для формирования у студентов-психологов необходимых практических умений, решений задач, связанных с психологическим обеспечением профессиональной деятельности.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

ЛЕКЦИЯ 1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА КАК НАУКА

2 часа

1. *Понятие психологии труда.*
2. *Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами.*
3. *Сфера применения психологии труда.*
4. *Цели и задачи психологии труда.*
5. *Предмет, объект и субъект психологии труда.*
6. *Влияние психологии труда на производство.*

Понятие «труд» рассматривается несколькими научными дисциплинами. Такие, как, например, физиология труда, организационная психология, социология труда, экономика, менеджмент и т.д., рассматривают трудовую деятельность лишь как общий объект, используя при этом специфические методы и знания, свойственные той или иной дисциплине. Все эти дисциплины рассматривают трудовую деятельность для решения практических задач, направленных на гуманизацию трудовой деятельности и повышение работоспособности. Что же касается психологии труда, то при изучении трудовой деятельности используется вся система данных, которая только существует в современной психологии.

Психология труда не имеет четких границ с другими дисциплинами. При изучении психологии труда можно выделить несколько категорий наук, переплетающихся и в разной степени взаимодействующих с психологией труда. Это, во-первых, экономика и социология труда, педагогика, медицина (некоторые ее разделы), гигиена и охрана труда.

Во-вторых, это практически вся область биологических знаний о человеке, социальной системе и прочее.

В-третьих, технические дисциплины, изучающие конструкции машин и приборов, которые применяются работником в процессе труда, т.е. орудия труда.

Сфера применения психологии труда очень широка, поскольку труд – это основная деятельность каждого человека. Множество профессий дают широкое поле для исследований в области психологии труда и направлены на выработку определенных методов работы с людьми различных профессий.

Психология на производстве позволяет не только работать с людьми как работниками компании, но и содержать в контексте решение проблем сотрудников вне стен организации, влияющих на производительность труда, например, семейные проблемы. Кроме того, планирование рабочего места, работа по обеспечению безопасности

труда, реклама, ведение переговоров также входят в сферу интересов психологии труда.

Основными целями психологии труда являются:

1) оптимизация психологического климата предприятия, то есть учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;

2) прогноз возможных результатов решений руководства, тактики и стратегии управления, что подразумевает глубокое знание производственных процессов, учет специфики деловых переговоров, грамотно организованную рекламную кампанию и сбор информации. Для достижения этих целей психология труда использует различные инструменты, что отражается в задачах и проистекает из сферы ее применения. Во многом особенности методов психологии труда зависят от профиля и специфики производства организации, в которой осуществляет свою деятельность организационный психолог.

Предметом психологии труда являются психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях в таких аспектах, как становление его как профессионала, профессиональная ориентация и самоопределение, мотивация трудового процесса, механизм трудового опыта, качество труда, адаптация человека к трудовым условиям.

Объектом психологии труда является труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом и продуцирующего воспроизведение навыков, установок, знаний в данном виде деятельности.

Субъектом труда считается каждый работник предприятия, непосредственно вовлеченный в трудовую деятельность и имеющий возможность инициативного воздействия на производственный процесс.

ЛЕКЦИЯ 2. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

4 часа

1. *Науки, на основе которых формировалась психология труда.*
2. *Время формирования и становления психологии труда.*
3. *Первоначальные интересы психологии труда.*
4. *Развитие психологии труда в России.*

Психология труда складывалась под воздействием медицины, физиологии, психологии, техники, социологии. Каждая из этих дисциплин добавляла свои аспекты, что отразилось в формулировке задач психологии труда. Психология труда опирается на многие дисциплины и может считаться мультидисциплинарной отраслью психологии.

На сегодняшний день роль человеческого фактора в системе профессиональной деятельности очень велика. Это, прежде всего, свя-

зано с развитием общества. На помощь человеческому труду пришли новейшие технологии и техническое развитие, но все же этого недостаточно для полной эффективности труда.

Конечно же, и раньше изучению и исследованию в области психологии труда уделялось много времени. Из истории становления психологии труда как науки видно, что она уходит своими корнями далеко в прошлое. Американский исследователь **Ж. Кристенсен** высказал мнение, что понятие о взаимодействии человека и орудия соотносится по времени с понятием «человечество». Еще в древнейшие времена люди уже понимали, что можно значительно повысить эффективность своей деятельности, используя орудия труда.

Психология труда возникла на рубеже XIX–XX вв. как дисциплина, изучающая организацию и управление трудовой деятельностью. Она является относительно молодой отраслью. Первая научная система организации трудовой деятельности – тейлоризм – была предложена американским инженером, а впоследствии крупным бизнесменом **Ф. Тейлором (1856–1915)**. По его мнению, рост производительности труда возможен лишь при стандартизации методов, приемов, орудий труда.

Собственно научное оформление первые исследования получили в начале XX в. в рамках психотехники (**Г. Мюнстенберг, Г. Мид, О. Липман** и др.). Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом **В. Штерном**, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности.

В 1950-е гг. развитие психотехнического направления нашло свое применение не только в Германии, но и в России, и в США.

Также стремительное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Во время Второй мировой войны развитие психологической науки в Европе остановилось. Это позволило американцам сделать значительный шаг вперед в изучении трудовой деятельности. Американская научная литература до сих пор остается наиболее авторитетным источником по психологии труда для большинства стран Европы.

Вторая половина XX в. характеризуется формированием принципиально нового направления в изучении трудовой деятельности. Внимание исследователей все в большей степени сосредоточивается в области изучения личности работника в системе организации. Начало формироваться новое направление, которое получило название **организационная психология**. В него перешли многие проблемы, исследуемые в психологии труда. Сегодня психология труда занимается частными вопросами организации трудового процесса, а именно: иссле-

дует особенности индивида и эргономические аспекты труда, а также модели поведения работника.

Возникновение на рубеже XIX–XX вв. психотехники нашло прямой отклик в научной России. Для отечественной психологии традиционно были характерны тесные связи с немецкой наукой. Большинство известных отечественных психологов учились психологии в Германии. Возникновение нового научного направления (психотехники) было активно поддержано в России. Однако исследования в области психологии труда имели в России и отечественную базу. Еще в середине XIX в. исследования на стыке физиологии и психологии труда проводил И.М. Сеченов. Подобными вопросами занимались и рефлексологи под руководством В.М. Бехтерева. Развивая идеи «социальной наследственности», В.М. Бехтерев рассматривает проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде, личности и мотивации. Исследованием трудовой деятельности занимались и представители идеалистического направления. Г.В. Чепланов развивал энергетический подход к проблеме труда.

Проблемы, которыми занимались отечественные психотехники, были весьма разнообразны. Общие вопросы рационализации физического и умственного труда, профессиографического анализа профессий, гигиены труда, профессиональных способностей, диагностики, социальной инженерии разрабатывались глубоко и плодотворно. Прикладная проблематика включала исследования функциональных состояний личности в трудовом процессе, психологических аспектов аварийности, проектирование орудий труда, формирование трудовых навыков, разработку схем профотбора, организацию профконсультаций и т.д. Особенно много прикладных исследований было посвящено разработке и применению профессиональных тестов и тестовых программ. Известность приобрели такие ученые, как С.Г. Геллерштейн, М.А. Юровская, М.Ю. Сыркин, К.Х. Кекчеев, Н.А. Бернштейн, А.П. Болтунов и др.

К середине 30-х гг. XX в. психотехническое направление вошло в противоречие с господствующей идеологией. Отечественные психотехники внесли большой вклад в исследования по изучению трудовой деятельности. Многие конкретные разработки актуальны и по сей день. Эти исследования внесли свою лепту в развитие психологии труда, давая новые импульсы ее развития.

Однако к середине XX в. психотехническое направление и в мировой психологии потеряло свою популярность. Выделились более конкретные направления, оформилась как самостоятельная область психология труда. Исследования в большей степени стали концентрироваться в области психологии управления.

Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-х гг. и очень активно шли до конца 1970-х. Появились новые имена: Ю.В. Котелова, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, В.В. Чебышева – еще ученики психотехнической школы, а также И.Я. Бойко, К.М. Гуревич, В.Я. Дымерский, В.П. Зинченко, А.Е. Климов, Б.Ф. Ломов, Е.А. Милерян, Д.А. Ошанин, Д.Ю. Панов, В.Д. Шадриков и многие другие. Характерная особенность нового периода в развитии отечественной психологии труда – перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрируются в области инженерной психологии и частных направлениях (например, профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.). В это время на первый план выступают вопросы, связанные с изучением личности работника. Преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью. Большую популярность приобретает концепция научной организации труда (НОТ).

1980-е гг. привели к окончательному статусному оформлению психологии труда. 1970–1990-е гг. ознаменовались развитием мощных научных и учебных центров, активно занимающихся проблемами психологии труда. Это, прежде всего, кафедры психологии труда в Ленинградском и Московском университетах, факультет психологии Ярославского университета, исследовательские лаборатории в Институте психологии РАН и ряд других. В данных структурных подразделениях сформировались коллективы ученых, разрабатывающих различные научные направления. Следует особо отметить создание ряда научных школ, плодотворно развивающих перспективные идеи в области проблем психологии труда.

На сегодняшний день психология труда – это наука, решающая различные прикладные проблемы, например, отбор кандидатов на вакантные места; разработки программ профессионального обучения и переподготовки кадров; проектирования средств предъявления информации; планирования организационных изменений и т.д. Психология труда изучает особую форму поведения работающих людей в рамках той или иной организации. Область исследований психологии труда и организационной психологии объединяет все исследования, связанные со сферой труда и деятельности профессиональных организаций.

ЛЕКЦИЯ 3. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

2 часа

1. *Методы психологии труда*
2. *Естественный эксперимент*
3. *Лабораторный эксперимент*
4. *Наблюдение*
5. *Опросный метод*
6. *Метод экспертных оценок*
7. *Метод анамнеза*
8. *Метод тестирования*
9. *Требования к результатам организационных исследований*

Под **методом** понимается система теоретических и практических действий, моделей исследования определенных проблем и непосредственно сама практическая деятельность психолога. Психология труда содержит в себе огромное количество общепсихологических методов, при этом внося в них характерное только для психологии труда содержание. Это, в первую очередь связано с тем, что в психологии труда довольно-таки специфические объект и цели исследования. В психологии труда применяется ряд специфических приемов изучения и исследования личности человека, его поведения в его трудовой деятельности.

Методы, применяемые и используемые в психологии труда, можно разделить на две большие группы: экспериментальные и неэкспериментальные.

Естественный эксперимент проводится только в естественных, привычных для субъекта условиях труда, там, где обычно проходят его рабочий день и трудовая деятельность.

Примером естественного эксперимента может служить искусственно созданная ситуация пожара в больнице, для того чтобы посмотреть и проанализировать действия обслуживающего персонала, т.е. врачей, по необходимости откорректировать их действия и указать на ошибки, чтобы при реальных обстоятельствах весь персонал больницы знал, как себя вести, и сумел оказать необходимую помощь. Преимущество данного метода заключается в том, что все действия происходят в привычной рабочей обстановке, но при этом полученные результаты можно использовать при решении практических проблем. Но данный метод эксперимента обладает и отрицательными моментами: наличие неконтролируемых факторов, контроль за которыми просто невозможен, а также тот факт, что необходимо получать информацию в кратчайший срок, иначе произойдет нарушение производственного процесса.

Лабораторный эксперимент проходит в искусственно созданной ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности субъекта. Эта модель позволяет установить контроль за ходом наблюдения, регулировать действия, создавать необходимые условия и позволяет неоднократно воспроизводить тот или иной эксперимент в одном и том же месте в тех же условиях. Применяют лабораторный эксперимент чаще всего для моделирования какой-либо ситуации или одного аспекта трудовой деятельности, тщательного анализа и исследований.

Для того чтобы провести лабораторный эксперимент на производстве, необходимо, чтобы психолог тщательно изучил трудовую деятельность субъекта в реальных условиях его труда.

Наблюдение. Самым распространенным способом, применяемым в неэкспериментальных методах, является наблюдение. В процессе наблюдения психолог получает всю необходимую информацию о проявлениях трудового поведения в различных ситуациях, о коммуникативных процессах, об условиях труда и т.д.

Для более четкой, объективной и ясной картины широко применяются такие методы, как «фотография» рабочего дня, хронометраж, самонаблюдение и анализ результатов трудовой деятельности.

Хронометраж, как правило, служит для определения и анализа нормативов по труду и определения их длительности.

Хронометрировать целесообразно вспомогательно – технические и логические операции – как ручные, так и машинно-ручные, относящиеся к оперативному или подготовительно-заключительному периоду.

Хронометраж применяют для: определения, а иногда и установления нормативов времени, которые необходимы для выполнения трудовых операций. В основном временные нормативы, установленные для выполнения определенного рода операций, зависят от степени сложности отдельных элементов; проведения проверки уже существующих документально нормативов времени и степени их выполнения в трудовой деятельности; выявления, по какой причине происходит невыполнение установленных норм и определения трудовых затрат, когда операции слишком кратковременны и иными методами зафиксировать их не удастся.

Для проведения хронометража используют обычную или графическую форму хронокарты. Перед проведением хронометража психологу необходимо проинформировать работника и рассказать о задачах и целях предстоящего хронометража, постараться снять напряжение с работника. **«Фотография» рабочего дня** представляет собой временную регистрацию всех совершенных работником трудовых действий в течение одного трудового дня, режим труда, время отдыха, вынуж-

денная остановка работы и т.д. Для более полного и максимально точного наблюдения, «фотографии», выполнять его следует поэтапно.

Самонаблюдение, в основном в такой отрасли, как психология труда, встречается очень часто и представляет собой самоотчеты, а иногда и в виде использования трудовых методов. Если рассматривать самоотчет, то это процесс, когда сам работник фиксирует все свои действия, каждую операцию и деятельность поминутно. Иногда применяется не запись каждого действия, а проговаривание самим работником всех выполняемых им действий, движений, процессов.

При трудовом методе психолог сам выступает в роли работника, деятельность которого фиксируется, т.е. выступает в роли ученика, при этом психолог сможет полностью познать профессию изнутри, выделить трудности, положительные и отрицательные моменты при выполнении трудовых действий. Этот метод позволяет получить информацию путем самонаблюдения тех моментов, которые при самоотчете можно скрыть, замаскировать. Также данный метод позволяет изучить профессиональную деятельность, при этом сам психолог рассматривает сам процесс овладения профессией, да и вообще данный метод является самым обоснованным для внесения корректив для оптимизации и рациональности трудовой деятельности.

Анализ продуктов трудовой деятельности, как правило, используется не как основной метод, а как дополнение к непосредственному методу. Метод основан на изучении официальной документации, статистики по труду, анализе фиксированных продуктов труда и т.д. Использование данного метода позволит проанализировать динамику работоспособности, так как он помогает проследить изменения в течение рабочего дня, определить требования к труду и сравнить их с психологическими возможностями человека. Также можно проанализировать несчастные случаи на производстве, количество бракованной продукции, аварийные случаи, простои на рабочем месте и их причину.

Не менее популярным неэкспериментальным методом является **опросный метод**. Чаще всего опросный метод выглядит в виде устного опроса и/или письменного опроса (анкетирование). Что касается устного опроса, то это может быть как беседа, так и интервью. Беседа является одним из самых часто используемых методов, применяемых не только в психологии труда, но и в психологии в целом. Она необходима при изучении структуры труда, личностного отношения к труду, удовлетворенности трудом, выяснении мотивации к труду, личных и профессиональных особенностей, функциональных обязанностей, трудовых предпочтений и многого другого.

Анкетирование предполагает получение ответов на конкретно заданные, заранее сформулированные вопросы в письменной форме. При этом листовки с вопросами могут раздаваться не психологом, а,

например, менеджером или непосредственным руководителем. Анкетирование применяется лишь в тех случаях, когда необходимо получить информацию от большого количества людей. Способ очень удобен в применении, так как не отвлекает работника от работы и не занимает много времени на заполнение ответов на вопросы. Для того чтобы метод применения анкетирования дал положительные результаты, необходимо учесть тот факт, что иногда работникам могут быть не совсем понятны некоторые вопросы в анкете или сами цели анкетирования, и они могут просто не ответить на ряд вопросов или вернуть вообще незаполненными анкетные листы. Во избежание этого необходимо четко и ясно сформулировать вступительный текст, правильно и корректно формулировать вопросы, анкета должна легко читаться, быть напечатана без ошибок и помарок. В зависимости от задач и целей анкетирования должна формироваться группа испытуемых. К примеру, анкета с вопросами о получении докторской степени не должна быть направлена на абитуриентов института.

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалиста об элементах его трудовой деятельности, его поведении в определенной ситуации с целью составления заключения. При использовании экспертного метода нет определенности в выборе конкретного метода, чаще всего они используются в комплексе. Экспертная оценка может быть индивидуальной и групповой.

Самым распространенным методом групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Суть данного метода заключается в том, что описываются профессионально важные качества конкретного специалиста, при этом источники информации о личности разные, т.е. это могут быть руководители, подчиненные, коллеги, родственники и т.д. Эксперты, примерно 5–7 человек, оценивают и описывают определенную особенность личности работника по предварительно составленной шкале. Использование данного метода не требует каких-то дополнительных знаний и навыков от эксперта, так как всю необходимую информацию по методу и интерпретацию дает сам психолог. Все полученные баллы от каждого эксперта усредняются путем подсчета среднеарифметической оценки.

Метод анамнеза представляет собой сбор информации, связанной с историей развития конкретной личности, его становлением как субъекта труда. При этом методе психолог изучает биографию личности, особенности ее психического и физиологического развития, условия жизни, ее профессиональную деятельность. Источниками получения информации служат как ответы самого работника на поставленные вопросы и его высказывания, так и официальные документы, такие, как личное дело, диплом об образовании, сертификаты и т.д.

Тестирование является одним из самых распространенных методов. С помощью данного метода можно получить сопоставимые качественные и количественные показатели степени развитости психологических свойств и качеств личности. В основном в литературе можно встретить два типа тестов: стандартизированные и проектные. При рассмотрении стандартизированных тестов их можно поделить еще на два типа, а именно: тест-опросники и тест-задания.

Требования к результатам организационных исследований: объективность; контроль за проведением исследования или тщательное соблюдение всех условий исследования – учет факторов среды, состояния опрашиваемого, количества времени, которое может уделить исследованию респондент, и другие; валидность результатов (достоверность); возможность проверки результатов и реальная необходимость исследования и актуальность исследуемой проблемы.

ЛЕКЦИЯ 4. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

4 часа

- 1. Психологические особенности трудовой деятельности.*
- 2. Характер труда человека.*
- 3. Понятие профессиональной адаптации.*
- 4. Элементы профессиональной самоидентификации.*

В практической трудовой деятельности человек проходит несколько психологических этапов: профессиональный выбор, профессиональная адаптация и самоидентификация, формирование собственного пространства на рабочем месте, налаживание отношений с коллективом и другие.

Каждый период имеет свои особенности, и задача организационного психолога – снизить негативные моменты в трудовой деятельности каждого индивида, мотивировать и заинтересовать трудом, сформировать положительные аттитюды в отношении к процессу труда и организации в целом.

Существует несколько критериев, влияющих на понимание необходимости трудовой деятельности работником, которые характеризуют трудовые процессы на производстве: целенаправленный характер работы; соответствие работы субъективным требованиям и потребностям работника; осязаемый результат работы; надежное подкрепление (материальное, моральное, психологическое); оптимальная нагрузка, сложность и интенсивность труда и завершенность работы.

Трудовая деятельность может быть оценена по нескольким критериям – эффективности, скорости производства, вовлеченности и за-

интересованности работника, психологическому соответствию, индивидуальным характеристикам работника, трудовой мотивации каждого индивида. Трудовая деятельность как таковая предполагает вклад каждого работника в процесс производства, и для повышения эффективности производства, а значит, и рентабельности, необходимо учитывать ожидания каждого работника, как в отношении рабочего плана, так и финансового вознаграждения, отдачи, реакции на инициативы работника. Стимулирование работника – необходимый шаг в развитии производства, роста его престижа и соответствия современным требованиям рынка.

Вложенный труд – психологический феномен, состоящий в особо бережном отношении субъекта труда к моральному, физическому и материальному вкладу в трудовой процесс и потребности признания вклада значимым со стороны других субъектов труда. При отсутствии признания или недостаточной оценке вложенного труда у личности падает производительность труда, пропадает мотивация и заинтересованность в продолжении деятельности на определенном уровне, творческая деятельности на определенном уровне, творческая активность.

Под профессиональной адаптацией обычно понимают систему мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника и формируют у него соответствующие профессиональные качества, а также помогают в освоении работником элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса. Профессиональная адаптация включает самоидентификацию с новой ролью, статусной характеристикой и принятие культуры и ценностей профессиональной среды.

Основными элементами профессиональной самоидентификации выступают: статусы и роли, предлагаемые обществом; социальные группы и институты, в рамках которых осуществляется профессиональная самоидентификация; ценности, социальные нормы, знания, умения, навыки, необходимые для становления и поддержания профессионального статуса и социальные технологии по производству, воспроизводству и передаче норм, ценностей и культурных образцов данной профессии другим людям.

Профессиональная адаптация, накладываясь на имеющиеся у индивида аттитюды, дополняя их, помогает социализироваться человеку в данной статусной характеристике и проявляется в отношении индивида к труду. Вовлеченность индивида в трудовые отношения показатель его профессиональной самоидентификации и адаптации.

ЛЕКЦИЯ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

6 часов

1. *Периодизация жизни и профессионального развития.*
2. *Этапы профессионального развития личности.*
3. *Факторы профессиональной ориентации.*
4. *Профессиональная самоидентификация.*
5. *Профессиональное обучение.*
6. *Понятие профессионализации.*
7. *Стадии профессионализации.*

Признанные отечественные периодизации представлены в работах В. А. Бодрова, Е. А. Климова, Т. В. Кудрявцева и др. Обобщая их, В. А. Бодров выделяет следующие этапы профессионального развития личности.

1. Допрофессиональное развитие.

1.1. Стадия предыгры – до 3 лет («эпоха раннего детства», по Д.Б. Эльконину).

1.2. Стадия игры от 3 до 6 лет (дошкольное детство).

1.3. Овладение учебной деятельностью – от 6 до 11–12 лет (младший школьный возраст).

На первых трех стадиях формируется личность ребенка как будущего субъекта труда, система регуляции поведения, мотивационно-потребностная, когнитивная, эмоционально-волевая сферы.

2. Развитие в период выбора профессии.

2.1. Стадия оптации (подготовка к жизни, к труду, выбор профессии) – с 11 до 14–18 лет. В этот период происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений о построении жизни и профессионального пути, усвоение системы должностных обязанностей с товарищами и взрослыми, активный Самоанализ отношения к миру и др.

3. Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала.

3.1. Стадия профессионального обучения – с 15–18 до 19–23 лет (целенаправленное освоение системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, формирование ценностных представлений о данной профессиональной общности, развитие и наполнение предметным содержанием будущей профессиональной активности, формирование профпригодности к обучению и к реальной практике – к труду на основе развития ПВК и профессионально ориентированных личностных структур).

3.2. Стадия профессиональной адаптации – с 19–21 до 24–27 лет (приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самооп-

ределения в избранной профессии, самосознание правильности выбора, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, развитие ПВК, специальных способностей, эмоционально-волевых качеств, значимых черт личности профессионала).

3.3. Стадия развития профессионала – с 21–27 до 45–50 лет (совершенствование личностных особенностей профессионала, общих и специализированных психических функций, операциональных качеств, навыков и умений саморегуляции, самооценки, самосовершенствование в целом, формирование и развитие приемов психологического обеспечения трудовых процессов). В.А. Бодров отмечает, что на этой стадии «возникают возможность, необходимость периодического изменения характера трудовой деятельности в связи с развитием технических средств, технологических процессов, организации производства, а также смена видов деятельности (от исполнительской до руководящей). Это влечет за собой перестройку личности профессионала и сопровождается такими особенностями его развития и становления, которые в определенной степени характерны для двух предшествующих стадий».

3.4. Стадия реализации профессионала – с 45–50 до 60–65 лет (стабилизация операциональных и личностной структур, полная или частичная реализация профессионального потенциала. На этой стадии происходит выраженная компенсация отдельных психических функций, индивидуального стиля деятельности, снижается активность, корректируются жизненные цели).

3.5. Стадия спада (с 61–66 лет) характеризуется прогрессивным угасанием активности, интересов, перестройкой жизненных установок, ценностных ориентации и др.

Е.А. Климов отмечает, что в связи с техническим и социальным прогрессом человек в течение всей своей жизни фактически находится в ситуации выбора профессии, профессиональной переориентации. Причиной этого выступают «существенные изменения содержания труда и технических средств», которые могут вызывать «необходимость доучивания, переучивания и даже смены трудового поста».

Выбор профессии человеком зависит от многих факторов – семейного положения, собственных интересов, склонностей и возможностей, места проживания, биографии. Изучение трудовой мотивации индивида позволяет прогнозировать его профессиональное становление и карьерный рост. Важное значение имеет и осведомленность человека о реалиях трудовой деятельности выбранной профессии, критериях пригодности и оплаты труда. Выход на рынок труда может нарушить представление о выбранной профессии и спровоцировать внутрилличностный конфликт, поскольку в момент обучения, профессиональной подготовки человек ориентировался на лучших, наиболее ярких представителей профессии. Чтобы предотвратить подобное яв-

ление, существуют центры профессионального консультирования, производственная практика для студентов.

Профессиональная самоидентификация перестраивает внутренний мир личности, ее систему ценностей и норм и является важнейшей составляющей жизни человека. Конкурентоспособность специалиста на рынке во многом зависит от реализации его способностей в русле его профессии, образования, опыта трудовой деятельности, адаптивных способностей личности. Профессиональная самоидентификация возрастает по мере накопления практического опыта, заинтересованности трудом и статусных характеристик профессии. Обычно говорят об особенностях профессиональной группы людей, например, о менталитете медиков или математиков, подразумевая определенный образ, наличие определенных личностных качеств. Наличие положительной первоначальной самоидентификации может меняться при столкновении с практической деятельностью.

Профессиональное обучение является важнейшим условием знакомства и овладения тем или иным видом деятельности.

Обучение проводится на базе специализированных учебных заведений и имеет целью сформировать у индивида профессиональное мировоззрение, умения, навыки и знания, необходимые данной профессии.

Под профессионализацией понимается процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями, необходимыми для определенного вида деятельности. Профессионализм отражается в авторитете человека, качестве и эффективности его труда, умении передать свой опыт другим людям, умении справляться с нестандартными рабочими ситуациями. Процесс становления работника как профессионала зависит от личностных способностей работника, условий труда, мотивации труда и интересов самого работника. Профессионализация зависит от опыта деятельности в данной отрасли, от образования человека и качественной отдачи работника.

Существует несколько стадий профессионализации:

1) первичное становление – на этой стадии работник в достаточной мере освоил необходимые для его профессиональной деятельности навыки, знания, умения. Качество труда и эффективность трудовой деятельности находятся на достаточно высоком уровне, и работник обладает достаточным опытом;

2) стадия опытности – на этой стадии работник не только эффективно работает, но уже может делиться опытом с другими и обучать более молодых специалистов. На этой стадии у человека формируется определенное мнение о некоторых аспектах работы, он вносит коррективы в трудовую деятельность, может привносить в трудовой процесс новшества;

3) стадия экспертности – на этой стадии специалист является авторитетом в определенной области, он сам продуцирует определенные нормы, ценности профессии, может выстраивать тактику и стратегию развития отрасли.

Как элемент выступает обучение других специалистов в виде мастер-классов, семинаров, эксперт создает новые методы и программы трудовой деятельности в данной области.

Все стадии становления человека как профессионала подразумевают его непрерывное обучение и самосовершенствование как профессионала и личности, поскольку становление профессионала связано с соблюдением определенных нравственных позиций, знанием производственной и профессиональной этики.

ЛЕКЦИЯ 6. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4 часа

1. Основные понятия.
2. Ранние исследования трудовых интересов работников.
3. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента.
4. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга.
5. Концепция «Гуманизация труда».
6. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда.
7. Концепция трудовой мотивации Дж.Аткинсона.
8. Теория ожиданий В. Врума.
9. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых.

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, разбивающееся 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 следующие (наиболее личностно-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.

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.

Роль интереса в труде, связь продуктивности трудовой деятельности человека с его отношением к труду и профессиональным утомлением стала предметом исследования английских психологов с мо-

мента 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. 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.

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).

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.

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.

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.

Американский психолог Фредерик Герцберг развил идеи А. Маслоу о потребностях и их реализации в труде. 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.

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.

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.

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).

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*. 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 зара-

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

В результате исследования было установлено, что «ценности – цели» более стабильны, чем «ценности – средства». Гипотеза о ведущей роли ценностных ориентации 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»).

ЛЕКЦИЯ 7. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

2 часа

1. *Основы профессионального самоопределения.*
2. *Цель и основные задачи профессионального самоопределения.*
3. *Типы и уровни профессионального самоопределения.*
4. *Профессиональное самоопределение субъекта.*

Понятие «самоопределение» соотносится с понятиями самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция. При этом многие ученые связывают самореализацию, самоактуализацию именно с трудовой деятельностью, с работой.

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

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: информационно-справочные, просветительские; диагностические (в идеале – помощь в самопозна-

нии); морально-эмоциональная поддержка клиента; помощь в выборе, в принятии решения.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного). Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удастся очень редко, но идеалы, как известно, существуют не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать направления своих стремлений. Постепенное формирование означает, что быстро такие сложные вопросы не решаются (профконсультация «за один присест» – это «профанация»). Профконсультация предполагает не только традиционное «планирование», но и своевременную корректировку своих планов (как уже отмечалось, важнейшим итогом профориентационной помощи является не только содействие конкретному выбору, но и формирование способности совершать новый выбор). Реализация профессиональных перспектив предполагает хотя бы моральное воодушевление клиента для первых шагов на пути к своим целям, а также первоначальный контроль за успешностью этих шагов. Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни и в контексте личностного становления.

Таким образом, главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать.

Для профессионального самоопределения: характерна большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.); требуются, благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование).

Для жизненного самоопределения характерны: глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды;) зависимость от экономических, социальных, экологических и других объективных факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для личностного самоопределения: характерна невозможность формализации полноценного развития личности; более подходят не «благоприятные» в обывательском представлении условия, а наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром большинство героев появ-

ляются именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в «благополучные» эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя достойную проблему и постараться решить ее, а не просто «наслаждаться жизнью», как это делает большинство обывателей. Такое самоопределение (в «благополучные» эпохи, полные «соблазнов» и «пошлости») может даже быть более значительным, чем героизм во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть «личностью».

В каждом из основных типов самоопределения (профессиональном, жизненном и личностном) можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Поскольку вводится критерий «больше–меньше» (возможностей), то правомерно назвать эти подтипы *уровнями возможностей самоопределения*. Можно условно выделить по пять таких уровней отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения. Поскольку по мере своего развития в какой-то конкретной деятельности человек одновременно реализует себя как личность, для личностного самоопределения выделяются отдельные уровни – уровни реализации имеющихся возможностей (по типам профессионального и жизненного самоопределения). Как уже отмечалось, по мере развития и творческой реализации профессиональное и жизненное самоопределение сближаются, взаимопроникают друг в друга. На схеме это отражено в виде направленных друг к другу стрелочек.

Другая важнейшая составляющая профессионального самоопределения – профессиональная пригодность, условия и пути ее формирования. Можно выделить два уровня профессионального самоопределения: а) гностический (перестройка сознания и самосознания); б) практический (реальные изменения социального статуса человека). Э.Ф. Зеер рассматривает вопросы профессионального самоопределения личности в контексте психологии профессий. Соответственно, значительно расширяется область обсуждаемых условий становления человека как профессионала. Важнейшим из них выступает проблема личностного смысла в профессиональном труде. В течение жизни личность изменяется. На разных стадиях развития (детство, подростковый возраст, ранняя юность и др.) одни и те же задачи профессионального самоопределения могут решаться по-разному. В целом, самоопределение есть не просто выбор профессии из альтернатив, а творческий процесс развития личности.

Профессиональное самоопределение человека как субъекта труда есть процесс его активной ориентации в мире профессий, сопряженный с поиском смысла трудовой деятельности, с внутренними и внешними конфликтами, профессиональными и жизненными кризисами; это – процесс периодически повторяющихся выборов на протяжении всей профессиональной карьеры человека.

Выбор профессии есть определяющий акт, ключевой момент профессионального самоопределения субъекта, конкретизирующий его цели, смыслы бытия, предпочтения, отражающий формы социальной активности человека. Выбор профессии – это, с одной стороны, акт распредмечивания социально-культурной и исторической практики человечества, а с другой – акт опредмечивания целей отдельного человека как потенциального субъекта труда, выражающийся в выборе содержания будущей трудовой Деятельности.

Профессиональная идентичность – это процесс и результат оптимального и адекватного согласования «внутренних и внешних условий» личности субъекта труда; это процесс преломления «внешних условий через внутренние», проявляющийся в принятии решений, выборах, практических действиях, поступках человека, связанных с его профессиональным и личностным самоопределением как субъекта труда, с социализацией – его становлением как личности, как профессионала, с интеграцией индивидуальных особенностей человека, актуализированных его целями и обстоятельствами среды жизнедеятельности. Также это процесс становления «интегральной индивидуальности» (по В.С. Мерлину), стиля жизни, формирования личностных новообразований (самоактуализации, самоэффективности и др.), предполагающих оптимальные согласования множества актуальных и потенциально значимых социальных ролей. По своему содержанию «профессиональная идентичность» близка пониманию «идентичности» Э. Эриксоном, «идентификации» Р. Хейвигхерстом и ряду других концептов.

ЛЕКЦИЯ 8. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЯ

6 часов

1. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
2. «Модуль профессии», «модель специалиста».
3. Методы и различные схемы профессиографирования.
4. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора.
5. «Формула профессий».
6. Профессиографирование и профессиограммы.

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, результа-

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

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

«**работа**» 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, 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.

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.

В самом общем виде профессиограмма определяется как «описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности», сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности.

В современной профессиографии существует еще одно важное понятие *системная профессиограмма*, рассматриваемая как *сама технология психологического изучения субъекта труда*, в которой как

бы соединяется собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

Комплексная профессиограмма (по К.К. Платонову, Ю.В. Котеловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.

Аналитическая профессиограмма (по Е.М. Ивановой), где раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам.

Психологически ориентированная профессиограмма (по Е.И. Гарберу), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, трудовое поведение: фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; 2) внутренняя картина труда: типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика).

«Модульный подход» в профессиографировании (по В.Е. Гаврилову). Сам психологический модуль – это «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего – измерение объектов без помощи инструментов и приборов – это левая часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего – объемный и линейный глазомер, точность – это правая часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий.

Развивая идеи «модульного подхода», А.К. Маркова предлагает свой, оригинальный *«задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию*. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач).

«Модуль профессии» понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входят; таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)». При этом целесообразно выделять: 1) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи и 2) производные, вспомогательные задачи.

Определенную дискуссию вызывает само использование понятия «*модель специалиста*». В самом общем плане «модель специалиста» предполагает выделение: профессиограммы, профессионально-должностных требований (ПДТ) и квалификационного профиля (требований по разрядам, категориям).

Причем пункты 2 и 3 – это то, что обычно отражается в должностных инструкциях. Кроме того, при построении «модели специалиста» выделяют: модель реально действующего, «готового» специалиста, куда входят: а) модель деятельности специалиста (цели, задачи, действия, операции); б) модель личности специалиста (традиционно личность определяется «личностными профилями», а фактически – системой ПВК).

Можно выделить различные конкретные схемы профессиографирования. Е.М. Иванова выделяет две основные составляющие: субъект и объект труда.

Субъект труда предполагает выделение и описание следующих характеристик: 1) объективные характеристики субъекта труда (здоровье, стаж, образование, успешность работы); 2) социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности); 3) профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату); 4) операторная психологическая структура «отдельной» деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции); 5) эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда). Объект труда: 1) история и перспективы развития данного трудового процесса (научно-технический прогресс, социально-экономический прогресс); 2) социальная структура и направленность объекта труда (социальная направленность объекта труда; социально-технические характеристики объекта труда; социально-экономические характеристики объекта труда); 3) сама структура трудового процесса, позволяющая выделить:

а) предмет труда, средства труда, трудовую задачу, б) структуру условий труда: микроклимат и гигиенические условия; социально-психологические условия; организацию труда (нормирование, планирование, контроль); 4) операционально-техническая структура труда (операционально-технологические действия; правила исполнения трудовых действий).

Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложили несколько более компактные варианты описания профессий, которые также могут быть использованы профконсультантами. Ниже представлены несколько таких вариантов.

Ориентировочная схема экспресс изучения профессии: 1) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда); 2) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профвредности, режим труда); 3) документация по текучести кадров, по сбоям в работе и т.п.; 4) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия); 5) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (характеристика ПВК).

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы: 1. Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)? 2. Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы? 3. Что является предметом труда (над чем работают)? 4. Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)? 5. На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)? 6. Каковы конкретные критерии оценки труда? 7. Какая необходима квалификация? 8. При помощи каких средств выполняется работа? 9. В каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)? 10. Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)? 11. Каков кооперация труда (кто, что и с кем делает)? 12. Какова интенсивность труда? 13. Какова степень опасности и ответственности труда? 14. Какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)? 15. Какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.)? 16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Аналитическое профессиографирование включает в себя следующие основные этапы: 1) анализ операционально-технологической структуры труда и 2) анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда. По сути, психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на «бюрократическом» и «технологическом» языке), а затем все это перевести на язык психологии, что и

позволяет ему выделить на основе психологических характеристик действий сами профессионально важные качества (ПВК). И уже к этим качествам (к наиболее важным для данной профессии) подбираются конкретные психодиагностические методики – тесты (или субтесты).

Сама «формула профессий» рассматривается как основа построения «Схемы анализа профессий». В *традиционной «формуле профессий»* выделяются следующие обобщенные характеристики, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности:

1) типы профессий выделяются по *предмету* труда: природа – П; техника – Т; человек – Ч; знаковые системы – З; художественный образ – Х;

2) классы профессий – по *целям* труда: гностические – Г; преобразовательные – П; изыскательные – И;

3) отделы профессий – по *средствам* труда: ручные – Р; механические – М; автоматические – А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также – теоретические средства – Ф;

4) группы профессий – по *условиям* труда: бытовой микроклимат – Б; открытый воздух – О; необычные – Н; моральная ответственность – М; экстремальные условия – Э.

Например, с помощью «формулы профессий» можно было бы так «закодировать» профессию «повар»: предмет труда – природа (П) и художественный образ (Х), цели труда – преобразовательные (П) и изыскательные (И), средства труда – ручные (Р) и функциональную (Ф), условия труда – необычные (Н).

ЛЕКЦИЯ 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

4 часа

1. *Представление об организации. Понятие «организационная культура».*
2. *Психология производственного коллектива.*
3. *Проблемы руководства и лидерства в организации.*

Сущностная характеристика человеческой деятельности – ее целенаправленность, т.е. осознанная организованность в соответствии с целью. В разных сферах деятельности (досуговой, производственной, личностной и т.п.) – разная степень сознательной регуляции (например, в досуговой сфере – иногда полезно быть наивным зрителем...). Но именно в производственной сфере – выраженная целесообразность, позволяющая сознательно управлять своей деятельностью в соответствии с целью (смыслом, задачей).

При этом само управление рассматривается в разных аспектах:

- управление техникой (исследуется в психологии труда и инженерной психологии, это и техническая, и дизайнерская проблема);
- управление группой, коллективом (исследуется в социальной психологии);
- управление организацией как целостностью (исследуется психологией управления или организационной психологией);
- управление развитием производства и трудовых ресурсов на уровне отрасли или государства (это и экономика, и государственная кадровая политика);
- управление своим собственным поведением при выполнении определенной работы или при восстановлении своей работоспособности (это и психология личности, и психогигиена труда, и медицина, это и философско-этические проблемы, связанные со смыслом труда и всей жизни).

Управление – это не только психологическая проблема, это проблема междисциплинарная, т.е. для психолога проблема заключается и в том, чтобы определить, где кончается собственно психология управления и начинается, например, экономическое планирование развитие организации.

• Два важных аспекта проблемы управления в условиях производства: 1) внешнее управление трудовой деятельностью (со стороны руководителя); 2) внутреннее управление на уровне самоорганизации и самоопределения работника (в том числе и самого руководителя). Соответственно выделяются две важные цели управления:

- повышение эффективности производства (и деятельности конкретной организации);
- развитие и саморазвитие самого работника в труде.

Исходя из сказанного, можно уточнить, что вообще понимается под «организацией». Можно выделить разные определения организации. Например, Я. Зеленковский определяет организацию как «широко понимаемый признак вещи или хода событий, рассматриваемый как состоящий из частей, способствующих успеху целого». Ч. Бернارد пишет об организации как о системе сознательно координируемой деятельности двух и более лиц.

Если рассматривать организацию как систему, то самым главным в любой системе является ориентация на выполнение единой цели (смысла). В условиях организации труд множества работников и должен быть ориентирован на выполнение такой цели. Но при этом сразу возникают проблемы. Например, в организации существуют различные подразделения, которые имеют свои собственные (иногда эгоистичные) интересы и которые по-разному понимают цель организации. Другая проблема связана с взаимодействием организации с

внешней средой, например, потребители (или компаньоны) ожидают от организации одного, а сама данная организация видит смысл своей деятельности совсем в другом – опять не состыковка. Могут возникать серьезные проблемы в понимании цели и во взаимоотношениях организации с вышестоящими инстанциями. Наконец, могут возникать проблемы в понимании цели и смысла деятельности данной организации во взаимоотношениях организации с конкретными работниками (например, работник искренне считает, что смыслом его работы является «обеспечение населения качественным товаром», а руководство заинтересовано лишь в высокой прибыли, или в бесконечных заграничных командировках «за счет организации» и т.п.).

• Важным для понимания сущности организации является рассмотрение организационной культуры. Традиционно выделяются следующие основные **компоненты организационной культуры**:

- мировоззрение (отношение к другим сотрудникам, клиентам и конкурентам);
- культурные ценности (типа «качество продукции» или «лидерство», а также «организационная мифология»);
- характеристики поведения (ритуалы, церемонии, стереотипы поведения);
- нормы взаимоотношений между работодателем, руководством и работниками (типа «заработал – получил», своеобразные «правила игры» в организации);
- психологический климат.

Выделяя уровни *организационной культуры*, Е.Б. Моргунов считает, что высшим уровнем является уровень мировоззрения, а уже за ним следует уровень культурных ценностей.

При этом первый, мировоззренческий уровень предполагает учет этнических и религиозных представлений работников. В частности, отмечая особенность современной ситуации, Е.Б. Моргунов пишет о том, что «в настоящее время на Западе прочно вошло в обращение и активно исследуется понятие протестантской деловой этики, в соответствии с которой человек обязан много трудиться и быть скромным в быту, лично принимать ответственность за свои успехи и неудачи».

Второй уровень – уровень культурных ценностей – включает в себя: 1) символы (высказывания, произведения искусства, реальные объекты или живые персонажи, нагруженные определенным смыслом; 2) организационная мифология, в которой реализуется важнейший принцип: «Народ должен знать своих героев» (а мы бы добавили: «...и подражать им»).

В современном менеджменте важнейшим понятием является «**миссия организации**». «*Основная общая цель организации – четко выраженной причиной ее существования – обозначается как ее миссия. Це-*

ли вырабатываются для осуществления этой миссии». Миссия детализирует статус фирмы и обеспечивает направление и ориентиры для определения целей и стратегий на различных организационных уровнях.

В отличие от обычной группы производственный коллектив характеризуется тем, что он занимается производительным трудом, тогда как просто группа в качестве цели своего существования может выделять и совместное проведение досуга, и совместную учебную деятельность, и любую внепрофессиональную деятельность, включая и криминальную (криминогенные группы).

В целом можно выделить следующие **основные характеристики производственного коллектива**:

1. Это реальная группа, где люди знают друг друга. Например, очередь, часами стоящая за какими-то товарами, не может считаться коллективом, т.к. многие даже не знают друг друга. Другой пример, когда нельзя говорить о реальной трудовой группе – это работники большого предприятия, где далеко не все друг друга знают (хотя часто на видном месте можно прочесть психологически неграмотную надпись: «Коллектив нашего завода обязуется...»).

2. Должна быть совместная деятельность и соответственно – совместная цель, объединяющая людей. Например, в упомянутой выше очереди цели у каждого свои эгоистичные – заполучить конкретный товар лично для себя.

3. Цель настоящего *коллектива* – это общественно-полезная трудовая деятельность. Например, преступная банда не может считаться коллективом, т.к. ее деятельность имеет антиобщественную направленность.

4. Совместная цель деятельности принимается большинством членов коллектива как лично значимая. Например, даже если участники упомянутой выше криминальной банды будут посажены в какую-то колонию и им придется шить рукавицы или валить лес, то и в этом случае это сложно назвать коллективом, т.к. большинство заключенных (в нынешних колониях) скорее всего будут воспринимать такой труд не как лично значимый, а как временно вынужденный.

5. В настоящем коллективе личность уважается и для нее создаются благоприятные возможности для проявления своего творчества в труде. Реально, данная характеристика является скорее неким идеалом, к которому следует стремиться, т.к. немало случаев, когда определенные производственные задачи успешно решаются в условиях диктата начальства или отдельных лидеров. Но это в немалой степени зависит уже от уровня развития коллектива, а сам этот уровень определяется степенью осознания необходимости большинства членов добросовестно выполнять поставленные производственные (общественно-значимые) задачи.

6. Взаимоотношения в подлинном коллективе – это взаимоотношения живых людей, опирающиеся не только на формальные правила производственных отношений, но и на неформальные правила отношений, учитывающие как индивидуальные особенности отдельных членов, так и специфику конкретных рабочих групп. Это то, что в социальной психологии малых групп получило название «групповая динамика», где реально взаимодействуют как «объективные», так и «субъективные» факторы, определяющие поведение людей. Поэтому опытные руководители не требуют, чтобы все работало по четкой и однозначной инструкции, а наоборот, поощряют формирование индивидуального стиля труда работников, позволяющего полнее раскрывать им свой творческий потенциал. Но кроме этого, опытные руководители и менеджеры по персоналу культивируют идею неповторимости самих коллективов, когда каждый коллектив имеет «свое лицо», что и позволяет конкретным работникам особенно гордиться тем, что они работают именно в данном коллективе.

7. Сам коллектив рассматривается как некий целостный субъект трудовой деятельности, способный не только пассивно «исполнять» спускаемые сверху задания, но и продуцировать собственные идеи по постановке и выполнению новых производственных задач.

Для лучшего понимания сущности деятельности руководителя в организации следует рассмотреть понятия: руководитель, менеджер, предприниматель. Т.С. Кабаченко определяет руководителя как «субъекта труда», реализующего основные функции управления, являющегося одновременно элементом различных подструктур организации:

- в *технологической подструктуре* функции руководителя следующие: творческая; ответственная; сложная деятельность, требующая длительной подготовки;
- в *формальной подструктуре* руководитель выступает как должностное лицо (в соответствии со своей компетенцией);
- во *внеформальной подструктуре* руководитель выступает как «доверенное лицо», как «серый кардинал», как «мальчик для битья» и т.п.;
- в *неформальной структуре*: руководитель выступает как член различных группировок, как объект и субъект различных симпатий и антипатий».

Поскольку *руководитель* проявляет себя через реализацию управленческих функций, то важно рассмотреть, что это за функции. Разными авторами выделяются следующие основные управленческие функции:

1. Согласно *А. Файолю*, это – техническая функция (собственно производство), коммерческая (закупка, продажа, обмен), финансовая (поиск капитала, эффективность его использования), учет (бухгалтерская деятельность, статистика), обеспечение безопасности (сохран-

ность собственности и персонала), администрирование (предвидение, организация, руководство, координация и контроль).

2. Согласно М.Х. Мескону, М. Альберту и Ф. Хедоурну, это – стратегическое планирование, планирование реализации стратегий (тактическое планирование), организация взаимодействия и полномочий, построение организаций, мотивация персонала; контроль за деятельностью организации, ее подструктур и отдельных работников.

3. Согласно В.Ф. Рубахину, А.Л. Журавлеву, В.Г. Шорину, это целая система функций, разбитых на следующие основные группы: **первая группа** – производственные функции управления: координация деятельности подчиненных для выполнения плана (получения прибыли), обеспечение роста производительности труда, организация сопряженной и ритмичной работы (прогнозирование срывов в работе), контроль, оценка и коррекция деятельности, поддержание трудовой дисциплины, расстановка рабочей смены, согласование индивидуальных особенностей работников со спецификой их труда; **вторая группа** функций – это социально-психологические функции управления: снижение у работников степени неудовлетворенности трудом, моральное и материальное стимулирование, регулирование межличностных отношений, отстаивание законных интересов работников, сохранение постоянного состава подчиненных, управление текучестью кадров, обеспечение профессионального совершенствования подчиненных, воспитательная работа с подчиненными.

ЛЕКЦИЯ 10. СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОНФЛИКТА

2 часа

1. *Понятие конфликта.*
2. *Виды конфликтов.*
3. *Стадии конфликта.*
4. *Профессиональные конфликты.*
5. *Пути решения профессионального конфликта.*

В настоящий момент существует самостоятельная отрасль психологии труда, изучающая трудовой конфликт как составляющий элемент групповой динамики. Под конфликтом понимается возникновение трудноразрешимых противоречий, столкновение противоположных интересов, связанных с соперничеством, отсутствием общих интересов и мотивов, а также взаимопонимания. На уровне «индивид – индивид» конфликт обычно основывается на несоответствии индивидуальных психологических «карт» восприятия действительности, конкуренции за определенную цель; на уровне «индивид – группа» кон-

фликт зачастую основывается на индивидуальных качествах личности, малой профессиональной адаптивности индивида, слабых коммуникативных связях или несоответствии профессиональной подготовке; на уровне «индивид – общество», по большей части, индивид вносит противоправный элемент в трудовую деятельность (в том числе и нарушение норм и ценностей данного профессионального сообщества).

В то же время конфликт является неотъемлемой частью трудового процесса и показывает уровень группового развития и закономерности совместной деятельности.

Под психологической напряженностью понимается психическое состояние, отражающее повышенный уровень тревожности, отсутствие психологического комфорта в определенных условиях труда и, с другой стороны, готовность действовать. Факторами могут выступать переход в новый коллектив, трудовые конфликты, личностные проблемы индивида. Имеет сильное влияние на эффективность деятельности, качество труда и работоспособность в целом.

Существует несколько стадий конфликта:

1) латентная – стадия формирования недовольства по какому-либо вопросу, накопление негативных моментов по отношению к определенному человеку или группе людей;

2) острая – «взрыв» негативных эмоций, активное выяснение отношений, негативное восприятие человека или группы, также как и результатов их труда. Обычно в данной стадии прибегают к вмешательству вышестоящих органов как арбитров в данной ситуации;

3) затухающая – стадия разрешения конфликта, снижение «накала» ситуации, поиск вариантов разрешения конфликта, либо искусственное разрешение конфликта, возможно формирование хронического конфликта.

В конфликте можно выделить несколько периодов, включающих в себя этапы.

Первый период, латентный, включает в себя следующие этапы:

1) осознание объективной проблемной ситуации. Чем сложнее конфликтная ситуация и чем быстрее она развивается, тем больше вероятность того, что оппонент ее искажает;

2) возникновение объективной проблемной ситуации.

Конфликт зарождается путем определения объективной проблемной ситуации. Суть такой ситуации заключается в том, что возникают противоречия между субъектами, так как еще нет конфликтных действий и противоречий, и именно поэтому такую ситуацию принято называть проблемной. Попытки решить проблему неконфликтным путем;

3) понимание того, что конфликтная ситуация не всегда может возникнуть из-за противодействия сторон. Бывает и так, что участни-

ки взаимодействия уступают, не желая перерождения данной ситуации в конфликт;

4) предконфликтная ситуация. Конфликтная ситуация, как правило, воспринимается как спокойствие и безопасность одной стороны конфликта и небезопасность другой.

Второй период, открытый:

1) инцидент, когда столкновение сторон только начинает набирать свой оборот и при этом происходит попытка силой доказать свою правоту. На этой стадии конфликт может перерасти и усложнить первоначальную суть конфликта;

2) эскалация, при данной ситуации возникает повышение интенсивности противостояния сторон. Эскалацию можно характеризовать некоторыми признаками: рост эмоциональной напряженности, переход от аргументов к претензиям и личным выпадам, рост иерархического ранга нарушаемых и защищаемых интересов, увеличение числа участников, расширение границ конфликта и т.д.;

3) сбалансированное противоречие. Когда стороны противоречия продолжают конфликтовать, однако при этом интенсивность борьбы снижается и стороны осознают бессмысленность конфликта;

4) завершение конфликта. Заключается в том, что конфликтующие стороны ищут решение конфликта и прекращают конфликтовать по любым причинам.

Третий период, послеконфликтный:

1) в данном периоде частично нормализуются отношения, но негативные эмоции еще не исчезли;

2) наступает полная нормализация отношений, сторонами осознается важность взаимного сотрудничества.

На сегодняшний день тема профессиональных конфликтов очень актуальна. Множество современных психологов и авторов книг, таких, как современных психологов и авторов книг, таких, как А.Л. Свенцицкий, А.И. Китов и многие другие, работают именно над этой проблемой и пытаются найти пути разрешения конфликтных ситуаций. Профессиональные конфликты принято еще называть конфликтами между руководителем и подчиненным, т.е. конфликтами «по вертикали». С данным видом конфликта сталкиваются почти все те, кто хоть когда-то работал или работает. Одни чувствуют нарастание конфликтной ситуации, но предпочитают молчать во избежание «наказания» со стороны руководства, другие же не хотят молчать и отстаивают свою правоту, чего бы это им ни стоило. Если рассматривать причины возникновения конфликтов в организации, то чаще всего встречаются объективные причины их возникновения. Объективные причины возникновения конфликта на рабочем месте можно разделить на две группы: на производственные конфликты, причинами

которых являются неблагоприятные условия труда, недостаток в организации труда, перезагруженность, несовершенство системы оплаты, несоответствие прав и обязанностей, плохое оснащение оргтехникой, непонимание и недоверие среди коллег, и на причины, вызванные ошибочными действиями со стороны руководителя, а именно, нарушение трудового законодательства и несправедливая оценка руководителя, несправедливая оценка руководителя.

Между руководителем и подчиненным существует субординация, которую нужно рассматривать как личностную и функциональную стороны. Личностная сторона отношений между руководителем и подчиненным зависит только от индивидуальной психологической особенности, нрава, моральных устоев и деловых качеств как самого подчиненного, так и непосредственно руководителя.

Нельзя также не рассматривать субъективные профессиональные конфликты. Их можно разделить, отталкиваясь от двух причин возникновения:

1) управленческие причины чаще всего возникают из-за необоснованности, ошибочно принятых решений, излишней опеки со стороны руководителя, недостаточной профессиональной подготовки, неравномерной трудовой нагрузки, отсутствия мотивации и т.д.;

2) личностные причины же возникают из-за низкого уровня культуры общения, грубости, стремления руководителя поставить на место подчиненного, показать свое превосходство над ним и повысить свой авторитет, негативного отношения руководителя к подчиненному или, наоборот, напряженных отношений между руководителем и подчиненным, психологических особенностей, таких как тревожность, недоверие, эмоциональная неустойчивость, завышенная самооценка и т.д.

Нельзя полностью оградить коллектив и человека в нем от профессиональных конфликтов, но есть масса способов хоть как-то сократить их количество.

К примеру, необходимо сбалансировать рабочее место каждого сотрудника. Это означает, что рабочее место должно быть обеспечено всем необходимым оборудованием и средствами для выполнения функций для каждого работника, в зависимости от его трудовых обязанностей. Также необходимо взаимно уравновесить права и обязанности каждого сотрудника или, по крайней мере, сотрудников, занимающихся одним делом.

Руководителю или его заместителю необходимо провести расгласованность связей между сотрудниками и их рабочими местами. Это позволит работнику более четко выполнять свои трудовые обязанности и не отвлекаться на выполнение не своих трудовых функций, что позволит резко сократить конфликты в коллективе, приведет к отсутствию фраз «почему я» или «это не моя обязанность».

ЛЕКЦИЯ 11. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ТРУДА

2 часа

1. *Организационная психология.*
2. *Психологическая служба.*
3. *Должность психолога в организации.*
4. *Должностные обязанности организационного психолога.*
5. *Принципы отбора персонала.*
6. *Кадровая политика.*
7. *Правила поведения при приеме на работу.*

Организационная психология, или психология труда – прикладная наука, где решающее значение имеет практика, работа в «поле». Основными проводниками психологии труда являются психологи, кадровики, работающие на предприятии. Постоянное совершенствование, изменение трудовых процессов есть их обязанность, с другой стороны, сбор информации о трудовых процессах позволяет развивать теоретическую базу психологии труда. Предметом наблюдений и исследования организационной психологии являются поведение людей в организации, психические феномены.

Психологическая служба – структурное подразделение организации, использующее психологические методы в работе, на основе которых осуществляется прием на работу, планирование стратегии и тактики организации, прогнозируется дальнейшее развитие. В штат службы входят специалисты в области психологии организаций, психологии труда и психологии той сферы, в которой осуществляет свою деятельность организация. Психологическая служба была введена в деятельность организаций не так давно, но уже показала свою необходимость в трудовой деятельности. Штатный психолог следит не только за жизнедеятельностью предприятия, но и учитывает факторы, влияющие на трудовую активность работников, и стремится снизить их негативное воздействие и повысить положительное. С этой целью предприятие создает собственную инфраструктуру, которая включает медицинское обслуживание, культурные и досуговые программы, предоставление туристических баз отдыха для работника и его семьи, что позволяет стимулировать сотрудников, формировать привязанность к предприятию.

Должность психолога в организации предоставляется лицам, имеющим высшее специальное образование. Приоритетом пользуются опытные работники, имеющие стаж работы не менее трех лет. Специфика деятельности психолога подразумевает ответственное отношение к своим обязанностям и наличие необходимых для данной работы соответствующих личностных качеств. Наличие должности психолога говорит о развитом, современном предприятии, ориентированном на введение новшеств, заботе о сотрудниках, ориентации на современные методы работы, адекватном восприятии рынка труда.

Для того чтобы деятельность психолога была эффективной и оправданной, ему необходимы не только теоретические знания и умения в данной области, но и опыт, объективность, умения анализировать проблемные зоны и правильно давать им определение и суметь решить все возникшие проблемы, связанные с областью психологии труда. Профессиональные умения, необходимые для эффективной деятельности организационного психолога, охватывают обширный спектр его действий по выполнению профессиональных функций и обязанностей. Ему необходимо уметь объективно всесторонне анализировать условия и факторы, цели и задачи труда и жизни работника. К должностным обязанностям организационного психолога можно отнести:

- 1) изучение человеческого фактора в трудовой деятельности предприятия;
- 2) поиск и отбор персонала;
- 3) разработку инструмента отбора – тестов, анкет, интервью и прочее;
- 4) мониторинг умений работников;
- 5) помощь в организации труда и рабочего места сотрудников;
- 6) участие в разработке дизайна продукции;
- 7) разработку брэнда компании;
- 8) рекламу продукции организации;
- 9) проведение маркетинговых исследований рынка, на который поступает продукция организации.

Деятельность психолога направлена на достижение максимальной эффективности труда работников, качества, удобства и внешней привлекательности продукции компании и достижение того, чтобы организация было узнаваема и уважаема на рынке.

Одним из аспектов работы организационного психолога является отбор персонала.

Принципы отбора персонала:

- 1) способы рекрутинга;
- 2) объявления в Интернете, газетах – наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала;
- 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных;
- 4) направление службы занятости;
- 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности;
- 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют решающее значение особенно для тех, кто впервые устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, доброжелательности, умения слушать и предоставления полной информации о компании психологом-кадровиком.

ЛЕКЦИЯ 12. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭРГОНОМИКИ КАК НАУКИ

4 часа

1. Понятие эргономики.
2. История становления эргономики как самостоятельной дисциплины.
3. Предмет эргономики.
4. Методологическая база эргономики.
5. Цель и задачи эргономики.
6. Надежность человека как части эргатической системы.
7. Рабочее место.
8. Рабочая поза.
9. Монотонность труда.
10. Условия труда.
11. Психофизиологические основы эргономики.
12. Плюсы и минусы машин на производстве.

Эргономика (от греческого *ergon* – «работа», *nomos* – «закон», или «закон работы») – это область знаний, которая комплексно изучает трудовую деятельность человека в системе «человек – техника – среда» с целью обеспечения эффективности, безопасности и комфорта трудовой деятельности. Поэтому исследования эргономики базируются на определении закономерностей психических и физиологических процессов, которые лежат в основе определенных видов трудовой деятельности, изучающие особенности взаимодействия человека с орудием и предметами труда.

Возникновению эргономики способствовали проблемы, связанные с внедрением и эксплуатацией новой техники и технологий в XX в., а именно рост травматизма на производстве, текучесть кадров и т.д., так как научно-технический прогресс начал набирать обороты, и это требовало нового объединения наук при активном привлечении психологии, гигиены и многого другого.

Современная эргономика выступает как интегральная наука о трудовой деятельности, которая позволяет повысить трудовую эффективность путем оптимизации условий труда и всех процессов, с ним связанных. Под эффективностью труда в данном случае выступает не только высокая производительность труда, но и положительное влияние на личность рабочего, удовлетворенность своим трудом. Данные, полученные с помощью эргономики, используются при разработке рекомендаций в системе научной организации труда. Эргономика решает задачи оптимизации трудовой деятельности, способствует охране труда, обеспечивая его гигиену и безопасность труда. И если гигиена труда в эргономике организуется на основе требований физиологии и медици-

ны, то эргономический аспект безопасности труда решается, главным образом, при непосредственном вмешательстве психологии.

Первые предпосылки развития новой науки о труде были положены в 1857 г. и основаны на изучении закономерности науки о природе, предложенной Войтехом Ястшембовским.

В дальнейшем такой же смысл в понятие «эргономика» вкладывали и многие другие ученые (Б.М. Бехтерев, В.Н. Мясищев и др.). Отечественными учеными еще в 1920-х гг. было отмечено, что трудовой деятельности не уделяется должного внимания и нет науки, которая полностью посвящает свои исследования и разработки труду человека. 1949 г. считается годом зарождения новой науки.

Активное развитие и становление эргономики как самостоятельной научной дисциплины произошло в 50-х гг. XX в. и связывается с организацией Эргономического исследовательского общества К. Марелла. Именно с этого момента начинается активное развитие эргономики во многих странах. В СССР развитие эргономики связано с возникновением и становлением в 20–30-х гг. XX в. научной организации труда. Изучением трудовой деятельности человека занимались многие видные ученые – А.К. Гастев, П.М. Керженцев и другие.

Советская эргономика ориентировалась не только на повышение эффективности производства, но и на сохранение здоровья и развитие личности работника, развивая корпоративность, идеологический компонент производства и соответствующую систему норм и ценностей.

Предметом эргономики является изучение системы человек – машина – среда и ее действие. Эргономика рассматривает распределение труда между человеком и машиной, следит за соблюдением безопасности труда при взаимодействии с механизмами, анализирует и распределяет обязанности операторов, разрабатывает дизайн рабочих мест с учетом антропометрических данных, в том числе и для лиц с ограниченными трудовыми возможностями. Эргономика основывается на психологии, социологии, физиологии и медицине, гигиене труда, общей теории систем, теорий управления и организации труда, охране труда, некоторых технических науках и технической эстетике.

Методологической базой эргономики является теория систем, которая позволяет получить всестороннее представление о производственном процессе и предлагает пути его совершенствования, что включает учет склонностей, характера каждого работника, удовлетворенности трудом, что, несомненно, отражается на эффективности и качестве труда.

Целью эргономики является изучение закономерностей трудовых процессов, роли человеческих факторов в трудовой деятельности

и повышение эффективности производства при соблюдении условий безопасности труда.

Кроме того, эргономика включает изучение конфликтных ситуаций, стрессов на рабочем месте, утомления и нагрузки с учетом индивидуальных особенностей работника. Особое внимание эргономика уделяет процессу отбора, обучения и переобучения специалистов. Создание информационной базы, коммуникаций, дизайна рабочего места непосредственно отражается на производственном процессе и отношениях.

Выработка единых стандартов и критериев трудовой деятельности для каждой профессии в подобных условиях имеет важное значение для безопасности, минимизации аварийных ситуаций и оптимизации условий труда.

Изучение влияния условий труда началось в конце XIX в. и с тех пор является неотъемлемой частью трудового процесса. К. Маркс и Ф. Энгельс изучали положение рабочего класса в Англии и сделали выводы о зависимости эффективности труда от условий труда, бытовых условий работника, продолжительности рабочего дня и прочих. В настоящий момент законодательно закреплены основные моменты организации рабочего пространства работника, например, продолжительность рабочего дня, режимы отпусков, доплата за вредность производства, размер минимальной оплаты труда. Кроме того, существуют определенные нормы производственной деятельности, которые включают определенные размеры рабочего места, соблюдение гигиенических требований и комфортность рабочего места.

Условия труда во многом зависят от статуса работника, но не должны быть дискриминационными. От условий труда напрямую зависит эффективность производства, мотивация работника на достижение цели, стимуляция творческого подхода к рабочим обязанностям и комфортные психологические отношения в коллективе.

Данная отрасль эргономики изучает, прежде всего, индивидуальные особенности трудового поведения человека как психического, так и физиологического свойства.

Психическая деятельность представлена тремя факторами – познавательным, эмоциональным и волевым. Физиологические характеристики проявляются в активности головного мозга, физической готовности к работе, способности к длительным нагрузкам и периоду восстановления двигательной активности, параметрах дыхания и речевой функции.

ЛЕКЦИЯ 13. ИНЖЕНЕРНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМПЛЕКСОВ «ЧЕЛОВЕК–ТЕХНИКА»

2 часа

1. Структура системы «Человек – машина».
2. Стадии приема информации.
3. Этапы деятельности оператора в СЧМ.
4. Факторы, влияющие на выполнение этапов деятельности.
5. Виды труда оператора.

На основе системы «Человек-машина» проектируется любое устройство, предназначенное для использования человеком. При проектировании РЭС система «Человек-машина» преобразуется в систему «Человек-РЭС»

Деятельность оператора по управлению начинается с приема осведомительной информации об объекте управления. Основными психическими процессами, участвующими в приеме информации, являются ощущение, восприятие, представление и мышление.

Прием информации человеком-оператором необходимо рассматривать как процесс формирования перцептивного (чувственного) образа. Под ним понимается субъективное отражение в сознании человека свойств действующего на него объекта. Формирование перцептивного образа является фазным процессом. Оно включает несколько стадий: обнаружение, различение и опознание.

Обнаружение – стадия восприятия, на которой наблюдатель выделяет объект из фона, но еще не может судить о его форме и признаках.

Различение – стадия восприятия, на которой наблюдатель способен раздельно воспринимать два объекта, расположенных рядом (либо два состояния одного объекта) и выделять детали объектов.

Опознание – стадия восприятия, на которой наблюдатель выделяет существенные признаки объекта и относит его к определенному классу.

Длительность этих стадий зависит от сложности воспринимаемого сигнала.

Восприятие, как основа процесса приема информации оператором, характеризуется такими свойствами, как целостность, осмысленность, избирательность и константность.

Целостность восприятия возникает в результате анализа и синтеза комплексных раздражителей в процессе деятельности оператора.

Осмысленность состоит в том, что воспринимаемый объект относится оператором к определенной категории.

Избирательность заключается в преимущественном выделении одних объектов по сравнению с другими. Избирательность восприятия является выражением определенного отношения оператора к воздействию на него предметов и явлений внешней среды.

Константностью восприятия называется относительное постоянство некоторых воспринимаемых свойств предметов при изменении условий восприятия. Например, при зрительном восприятии имеет место константность цвета, величины и формы предметов. Константность восприятия цвета заключается в относительной неизменности видимого цвета при изменении освещения. Относительное постоянство видимой величины предметов при их различной удаленности называется константностью восприятия величины. Константность восприятия формы предметов заключается в относительной неизменности восприятия формы предмета при изменении положения его по отношению к линии зра оператора. Константное восприятие связано с восприятием предмета или предметной ситуации как единого целого.

Перечисленные свойства восприятия представляют определенный интерес в плане инженерной психологии в том смысле, что они не являются изначальными свойствами перцептивного образа, а формируются в процессе его становления. Этот факт имеет большое значение для правильного построения средств отображения информации, для организации профессионального отбора и обучения операторов.

Деятельность оператора в системе «Человек-машина» может носить самый разнообразный характер. Несмотря на это, в общем виде она может быть представлена в виде четырех основных этапов: прием информации, обработка информации, принятие решения и реализация принятого решения.

Прием информации. На этом этапе осуществляется восприятие поступающей информации об объектах управления и тех свойствах окружающей среды и СЧМ в целом, которые важны для решения задачи, поставленной перед системой «Человек-машина». При этом осуществляются такие действия, как обнаружение сигналов, выделение из их совокупности наиболее значимых, их расшифровка и декодирование. В результате у оператора складывается предварительное представление о состоянии управляемого объекта. Информация приводится к виду, пригодному для оценки и принятия решения.

Обработка информации. На этом этапе производится сопоставление заданных и текущих (реальных) режимов работы СЧМ, производится анализ и обобщение информации, выделяются критичные объекты и ситуации и на основании заранее известных критериев важности и срочности определяется очередность обработки информации. Качество выполнения этого этапа во многом зависит от принятых способов кодирования информации и возможностей оператора по ее декодированию. На данном этапе оператором могут выполняться такие действия, как запоминание информации, извлечение ее из памяти, декодирование и т.п.

Принятие решения. Решение о необходимых действиях принимается на основе проведенного анализа и оценки информации, а также на основе других известных сведений о целях и условиях работы системы, возможных способах действия, последствиях правильных и ошибочных решений и т.д. Время принятия решения существенным образом зависит от энтропии (неопределенности) множества решений.

Реализация принятого решения. На этом этапе осуществляется приведение принятого решения в исполнение путем выполнения определенных действий или отдачи соответствующих распоряжений. Отдельными действиями на этом этапе являются: перекодирование принятого решения в машинный код, поиск нужного органа управления, движение руки к органу управления и манипуляция с ним (нажатие кнопки, включение тумблера, поворот рычага и т.п.).

На каждом из этапов оператор совершает самоконтроль собственных действий. Этот самоконтроль может быть инструментальным или не инструментальным. В первом случае оператор проводит контроль своих действий с помощью специальных технических средств (например, с помощью специальных индикаторов контролирует правильность набора информации). Во втором случае контроль ведется без применения технических средств. Он осуществляется путем визуального осмотра, повторения отдельных действий и т.п. Проведение любого вида самоконтроля способствует повышению надежности работы оператора.

Наряду с общими чертами деятельности оператора можно выделить и различные виды операторского труда, каждый из которых характеризуется своими частными особенностями.

Оператор-технолог. Оператор-технолог включен в технологический процесс непосредственно. Он работает в основном в режиме немедленного обслуживания. Преобладающими в его деятельности являются управляющие действия. Выполнение действий регламентируется обычно инструкциями, которые содержат, как правило, почти полный набор ситуаций и решений. К этому виду относятся операторы технологических процессов, автоматических линий, операторы по приему и переработке информации и т.п.

Оператор-наблюдатель (контролер). Оператор-наблюдатель является классическим типом оператора, с изучения деятельности которого и началась инженерная психология. Важное значение для деятельности такого оператора имеют информационные и концептуальные модели, а также процессы принятия решения. Управляющие действия оператора-наблюдателя (по сравнению с оператором-технологом) несколько упрощены. Оператор-наблюдатель может работать в режиме отсроченного обслуживания. Такой тип деятельности является массовым для систем, работающих в реальном масштабе

времени (операторы радиолокационной станции, диспетчеры на различных видах транспорта и т.п.).

Оператор-исследователь. Оператор-исследователь в значительно большей степени использует аппарат понятийного мышления и опыт, заложенные в концептуальную модель. Органы управления играют для него еще меньшую роль, а «вес» информационных моделей, наоборот, существенно увеличивается. К таким операторам относятся пользователи вычислительных систем, дешифровщики различных объектов (образов) и т.п.

Оператор-руководитель. Оператор-руководитель в принципе мало отличается от предыдущего типа, но для него механизмы интеллектуальной деятельности играют главенствующую роль. К таким операторам относятся организаторы, руководители различных уровней, лица, принимающие ответственные решения в человеко-машинных комплексах и обладающие интуицией, знанием и опытом.

Оператор-манипулятор. Для деятельности оператора-манипулятора большое значение имеет сенсомоторная координация (например, непрерывное слежение за движущимся объектом) и моторные (двигательные) навыки. Хотя механизмы моторной деятельности имеют для него главенствующее значение, в деятельности используется также аппарат понятийного и образного мышления. В функции оператора-манипулятора входит управление роботами, манипуляторами, машинами-усилителями мышечной энергии человека (станки, экскаваторы, транспортные средства и т.п.).

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Психология труда как наука – 2 часа

1. Общая характеристика психологии труда: объект, предмет, задачи психологии труда, связь психологии труда с другими отраслями психологической науки и прикладными дисциплинами.
2. Основные разделы психологии труда (психология труда, психология управления, эргономика, инженерная психология, профориентация и т.д.).
3. Дополнительные разделы психологии труда (психофизиология труда, психогигиена труда, космическая психология, психология менеджмента, маркетинга и т.д.).

Литература

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.
5. Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – 287 с.

Тема 2. История развития психологии труда – 4 часа

1. Основные этапы развития психологии труда.
2. Психологические знания о труде в древности.
3. Основные этапы развития зарубежной психологии труда
4. Система Ф. Тейлора,
5. Социологическая концепция бюрократии М. Вебера,
6. Административная концепция А. Фойля,
7. Хотторнские эксперименты Э. Мейо.
8. Теория восходящих потребностей А. Маслоу,
9. Трудовые теории Р. Херцберга и Д. Мак-Грегора,
10. Японская концепция коллективистский отношений.
11. История развития отечественной психологии труда.
12. Научно – технический прогресс и его влияние на развитие техники и изменение содержания труда.

Литература

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.
5. Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – 287 с.

Тема 3. Методы исследования психологии труда – 2 часа

1. Методологические основы психологии труда.
2. Методологические основы эргономики.
3. Методы психологии труда, их классификация и характеристика
4. Эксперимент,
5. Наблюдение,
6. Опрос,
7. Трудовой метод,
8. Алгоритмический анализ,
9. Структурный метод
10. Метод экспертных оценок.

Литература

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.
5. Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – 287 с.

Тема 4. Трудовая деятельность – 4 часа

1. Психологическое понимание труда и профессии:
2. Значения понятий «профессия», «труд», «специальность», «специализация», признаки значимости труда,
3. Предмет, средства и условия труда.
4. Социальная и физиологическая характеристика труда
5. Анализ задач трудовой деятельности.
6. Классификация трудовой деятельности.
7. Формы труда.
8. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности:
9. Показатели и критерии индивидуального стиля деятельности,
10. Критерии определения индивидуального стиля деятельности.
11. Психологические факторы труда.
12. Классификационные признаки трудовой деятельности.
13. Виды трудовой деятельности.

Литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления: в 2 ч. – М.: Российское педагогическое общество, 1997. – 323 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 1995. – 448 с.
3. Методы практической психологии общения: учеб. пособие / под ред. В.П. Захарова, Е.В. Сидоренко. – Л.: ЛГТУ, 1990. – 61 с.
4. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Тандем, КМОС, 1999. – 352 с.
5. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

Тема 5. Профессиональная деятельность – 6 часов

1. Психологическая структура профессиональной деятельности
2. Средства профессиональной деятельности.
3. Профессионально значимые свойства.
4. Профессиональные навыки и умения.
5. Влияние человека на качество исполнения.
6. Уровни профессионализма и этапы усвоения профессии.
7. Кризисы профессионального становления.
8. Профессиональные деструкции, уровни профессиональных деструкций.
9. Прогрессивная и регрессивная стадии профессионального развития личности.

Литература:

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.
5. Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – 287 с.

Тема 6. Мотивация трудовой и профессиональной деятельности – 2 часа

1. Понятие о мотивации труда.
2. Методы мотивации труда.
3. Формы мотивации работников.
4. Система мотивации на уровне предприятия.
5. Теории мотивации труда.
6. Профессиональные мотивы и успешность профессиональной деятельности.
7. Мотивы выбора профессии и места работа и их закрепление.
8. Мотивы ухода (увольнения) с работы и поиска новой работы.
9. Мотивы и успешность профессиональной деятельности.

Литература:

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480с.

Тема 7. Основы профориентации – 2 часа

1. Понятие о профессии.
2. Психологическая классификация профессий.
3. Формула профессий.
4. Структура профориентации.
5. Способности и профориентация.
6. Профессиональное консультирование.
7. Профессиональная адаптация.
8. Профессиональный отбор и профессиональная пригодность.
9. Профессиональные навыки и умения.

Литература:

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.

Тема 8. Основы профессиографирования – 4 часа

1. Профессиографирование: профессиограмма, психограмма.
2. Назначение и структура профессиограммы.
3. Типы профессиограмм.
4. Роль профессиографирования в современном обществе.
5. Значение и структура профессиограммы.
6. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.
7. Классификация профессиографических методов.
8. Схемы профессиографирования.

Литература:

1. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 2005. – 448 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2005. – 480 с.

Тема 9. Психологические особенности труда в организации – 4 часа

1. Понятие производственного коллектива.
2. Факторы, влияющие на работу коллектива.
3. Ролевое поведение человека в коллективе.
4. Понятие психологического климата и категории психологического климата в коллективе.
5. Организация труда и управление.
6. Основные элементы организации.
7. Структурно – психологический анализ деятельности организации.
8. Руководство и лидерство в организации.
9. Управленческие функции руководителя.
10. Роль руководителя и стили руководства.
11. Стили управления и варианты власти в организации.
12. Понятие, стратегии и типы кадровой политики.
13. Структура и основные этапы построения кадровой политики.
14. Формирование персонала организации.
15. Характер требований к персоналу.
16. Карта компетенции, должностная инструкция и квалификационная карта.

Литература

1. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
2. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 208 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: УГППУ, 1997. – 244 с.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления: в 2 ч. – М.: Российское педагогическое общество, 1997. – 323 с.
5. Моргунов Е.Б. Конспекты по психологии. Личность и организация. – М.: Тривола, 1996. – 112 с.
6. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
7. Юксвяров Р.К. и др. Управленческое консультирование: теория и практика. М.: Экономика, 1988. – 240 с.

Тема 10. Сущность производственного конфликта в трудовой деятельности – 2 часа

1. Понятие и структура производственного конфликта.
2. Виды производственных конфликтов.
3. Причины производственных конфликтов.
4. Стадии развития конфликта.
5. Основные стили поведения в конфликтной ситуации.
6. Основные пути преодоления конфликтов в организации и на производстве.
7. Диагностика конфликта.

8. Функции трудовых конфликтов.
9. Конфликты между руководителем и подчинёнными.
10. Способы управления производственными конфликтами.

Литература

1. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт. – Новосибирск: Наука, 1983. – 141 с.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления: в 2 ч. – М.: Российское педагогическое общество, 1997. – 323 с.
3. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 1995. – 448 с.
4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 256 с.
5. Методы практической психологии общения: учеб. пособие / под ред. В.П. Захарова, Е.В. Сидоренко. – Л.: ЛГТУ, 1990. – 61 с.
6. Основы конфликтологии: учеб. пособие / под ред. В.Н. Кудрявцева. – М.: Юристъ, 1997. – 200 с.
7. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
8. Фролов С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты: учеб. пособие. – М.: Юристъ, 1997. – 240 с.

Тема 11. Организационные основы труда– 2 часа

1. Цель, содержание, технология и этапы собеседования при приёме на работу.
2. Рабочая документация для проведения собеседования.
3. Аттестация кадров: понятие, принципы проведения, технология проведения аттестации.
4. Профессиональная адаптация: понятие, виды и фазы адаптационного синдрома.
5. Методы оценки персонала организации.

Литература

1. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт. – Новосибирск: Наука, 1983. – 141 с.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления: в 2 ч. – М.: Российское педагогическое общество, 1997. – 323 с.
3. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия. – М.: Родикс, 1995. – 448 с.
4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 256 с.

5. Методы практической психологии общения: учеб. пособие / под ред. В.П. Захарова, Е.В. Сидоренко. – Л.: ЛГТУ, 1990. – 61 с.
6. Основы конфликтологии: учеб. пособие / под ред. В.Н. Кудрявцева. – М.: Юристъ, 1997. – 200 с.
7. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
8. Фролов С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты: учеб. пособие. – М.: Юристъ, 1997. – 240 с.

Тема 12. Общая характеристика эргономики как науки – 2 часа

1. Эргономическая оценка технических средств трудовой деятельности.
2. Эргономические аспекты охраны и безопасности труда.
3. Классификация и эргономические требования к рабочим местам.
4. Факторы повышения работоспособности человека.
5. Понятие, виды, динамика и отдельные фазы работоспособности человека.

Литература

1. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Основы инженерной психологии: учебник для технических вузов. – М.–Екатеринбург, 2002. – С. 41–84.
2. Мунипов В.М., Зинченко В.П. Эргономика. – М., 2001. – С. 25–46, 165–235.
3. Человеческий фактор: в 6 т. / под ред. Г. Салвенди. – М.: «Мир», 1991. – Т. 1. Эргономика – комплексная научная дисциплина.

Тема 13. Инженерно-психологические вопросы построения комплексов «человек–техника» – 2 часа

1. Система «человек – среда – машина».
2. Классификация и свойства СЧМС.
3. Функциональные характеристики человека и машины.
4. Операторская деятельность в СЧМС, её этапы и содержание.
5. Условия и организация операторской деятельности.
6. Оценка результатов работы оператора.
7. Групповая деятельность операторов.

Литература

1. Инженерная психология / под ред. Г.К. Середы. – Киев, 1976.
2. Кремень М.А., Морозов В.Е. Инженерная психология. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002.
3. Практикум по инженерной психологии и эргономике / под ред. Ю.К. Стрелкова. – М., 1980.
4. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. – М., 2001.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Раздел: Психология труда как научная дисциплина

1. Психология труда это:

а) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда;

б) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его отдыха;

в) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его взаимодействия с другими людьми с целью решения вопросов личного характера;

г) все определения верны.

2. Объектом изучения психологии труда является:

а) человек;

б) малая группа;

в) общество;

г) профессиональный коллектив.

3. Человек, участвующий в процессе создания потребительских ценностей является:

а) объектом психологии труда;

б) предметом психологии труда;

в) субъектом психологии труда.

г) нет правильного ответа.

4. Предметом психологии труда является:

а) психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую деятельность;

б) внушающее воздействие, оказываемое человеком на самого себя;

в) психологические причины, которые препятствуют человеку естественно и свободно реализовывать себя в процессе трудовой деятельности;

г) все определения верны.

5. Сколько групповых задач ставит перед собой психология труда:

а) 2

б) 4

в) 5

г) 3

6. Прикладные задачи психологии труда направлены на:

а) передачу жизненно необходимых психологических знаний и умений;

б) достижение конечного, практического результата психологических разработок направленных на оптимизацию трудовой деятельности;

- в) на то и другое;
- г) ни на то ни на другое.

7. Какие направления изучения человека в трудовой деятельности выделяют:

- а) основные и дополнительные;
- б) главные и второстепенные;
- в) прикладные и теоретические;
- г) нет правильного ответа.

8. Профорентация – это:

а) рекомендация, даваемая человеку о том каким видом деятельности ему лучше заниматься;

б) комплекс мероприятий направленных на профессиональное самоопределение личности с учетом возможностей человека, способностей, желания и рынка труда;

в) набор индивидуальных качеств, которыми должен обладать человек для занятия тем или иным видом деятельности;

г) нет правильного варианта ответа.

9. Юридическая психология, медицинская психология, психология менеджмента, психогигиена труда это:

- а) основные разделы психологии труда;
- б) дополнительные разделы психологии труда;
- в) главные разделы психологии труда;
- г) нет правильного варианта ответа.

10. Инженерная психология изучает:

- а) информационное взаимодействие человека со сложной техникой;
- б) профессиональные кризисы и деформации;
- в) профессиональную пригодность, связанную с умением человека владеть компьютером;
- г) все ответы верны.

11. Психология труда в традиционном варианте изучает:

а) теоретико-методологические основы труда, развитие человека в труде, историю развития, знаний о труде

б) иерархические взаимоотношения работников в условиях организации;

в) интенсивные воздействия, оказываемые на психику человека в процессе труда;

г) все ответы верны.

12. Метод экспертных оценок это:

а) опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала, с целью построения ответственного заключения;

б) измерение времени трудовых операций, которое позволит определить их длительность, частоту и повторяемость в определенный промежуток времени и интенсивность трудового процесса;

в) упорядочение полученной информации основанной на алгоритмическом описании деятельности и построения логической схемы алгоритма;

г) нет правильного варианта ответа.

13. Выберите вариант ответа, в котором наиболее полно указаны методы, используемые в психологии труда:

а) эксперимент, наблюдение, опрос, трудовой метод, алгоритмический анализ; структурный метод;

б) эксперимент, опрос, наблюдение, структурный метод, трудовой метод, алгоритмический анализ, метод фотографии рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности, метод экспертных оценок, метод анализа, тесты, профессиография;

в) экспериментальные методы и анализы продуктов трудовой деятельности;

г) эксперимент, опрос, наблюдение, алгоритмический анализ, метод фотографии рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности, метод экспертных оценок, метод анализа, тесты, профессиография;

14. Метод обобщения независимых характеристик является одной из разновидностей:

а) метода экспертных оценок;

б) анализа продуктов трудовой деятельности;

в) эксперимента;

г) нет правильного варианта.

15. Описание профессиональной деятельности, основанной на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных это:

а) наблюдение;

б) профессиография;

в) опрос;

г) хронометраж.

16. Группа методов, которые направлены на целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях:

а) экспериментальные;

б) наблюдение;

в) неэкспериментальные;

г) нет правильного ответа.

17. В какой период зародились первые представления о труде:

а) в древности;

б) в средние века;

в) в начале XX века;

г) в настоящее время.

18. С именем, какого ученого связано зарождение психологии труда:

- а) Фрейд;
- б) Вебер;
- в) Тейлор;
- г) нет правильного ответа.

19. Какая из западных школ занималась изучением различных факторов производительности труда:

- а) Японская концепция коллективистских отношений;
- б) Хотторнские эксперименты Мейо;
- в) Концепция бюрократии Вебера;
- г) все ответы верны.

20. Теория «Х» по Мак-Грегору и Оучи основана на:

- а) работа с персоналом и максимально эффективное использовании человеческих ресурсов;
- б) на авторитарном стиле руководства, человек ленив и его надо заставлять работать;
- в) обсуждение предложений руководства со всеми работниками фирмы, в целях защиты статуса работника и минимизации разногласий и конфликтов в коллективе;
- г) нет правильного ответа.

21. Когда зародилось понятие психологии труда:

- а) на рубеже XIX–XX вв.;
- б) на рубеже XVIII–XIX вв.;
- в) на рубеже XVII–XVIII вв.;
- г) в древности.

22. Группа задач, обусловленная психологическими особенностями, субъектами труда, его структурой и связью психологии и труда, с общей психологической проблематикой:

- а) практические;
- б) теоретические;
- в) прикладные;
- г) все ответы верны.

23. Группа задач, направленная на достижение конечного практического результата психологических разработок:

- а) практические;
- б) теоретические;
- в) прикладные;
- г) все ответы верны.

24. Раздел не относящийся к основным изучающим человека в трудовой деятельности:

- а) психология труда;
- б) инженерная психология;

- в) строительная психология;
- г) психология управления;

25. Раздел психологии изучающий информационное взаимодействие человека со сложной техникой, а так же изучает различные характеристики и функциональные обязанности человека оператора:

- а) инженерная психология;
- б) психология управления;
- в) профориентация;
- г) строительная психология.

26. Второе название психологии управления:

- а) бизнес администрирование;
- б) психология консультирования;
- в) организационная психология.
- г) все ответы верны.

27. Метод, не относящийся к наиболее распространенным в психологии труда:

- а) эксперимент;
- б) опрос;
- в) метод экспертной оценки;
- г) трудовой метод.

28. Группа методов, которая не относится к объединяющей группе классификации:

- а) экспериментальные методы;
- б) метод экспертных оценок;
- в) неэкспериментальные методы.
- г) все ответы верны.

29. Метод, не относящийся к группе неэкспериментальных методов:

- а) наблюдение;
- б) фотография рабочего дня;
- в) хронометраж;
- г) профессиограмма;

30. Какой из методов относится к группе неэкспериментальных методов

- а) анализ продуктов трудовой деятельности;
- б) метод экспертных оценок;
- в) метод критических инцидентов;
- г) все ответы верны.

31. Метод, не относящийся к группе экспериментальных методов:

- а) эксперимент;
- б) тесты;
- в) хронометраж;
- г) профессиограмма.

32. Принцип не являющийся основным в системе Тейлора:

- а) обобщение и классификация умений и знаний работников;
- б) максимальное использование индивидуальных качеств каждого работника;
- в) административное сотрудничество с рабочими;
- г) административное сотрудничество с др. учреждениями;

33. Какая западная школа является наиболее популярной в психологии труда:

- а) социологическая концепция бюрократии Вебера;
- б) хотторнские эксперименты Мейо;
- в) теория восходящих потребностей Маслоу;
- г) все ответы верны.

34. Психология труда – это...

- а) наука, изучающая закономерности формирования и появления психической деятельности человека в процессе его труда.
- б) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и появления психической деятельности человека в процессе его труда.
- в) психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют деятельность.
- г) все ответы верны.

35. Человек, участвующий в процессе создания потребительских ценностей – это:

- а) объект психологии труда;
- б) предмет психологии труда;
- в) субъект психологии труда;
- г) все ответы верны.

36. Какие группы задач выделяют в психологии труда?

- а) практические и теоретические;
- б) теоретические и методические;
- в) теоретические и прикладные;
- г) прикладные и терминальные.

37. Что из ниже перечисленного не относится к прикладным задачам психологии труда?

- а) оптимизация процедур профессиональной подготовки и проблемы профессионального обучения;
- б) разработка теоретико-психологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;
- в) разработка норм, правил и процедур техники безопасности, содействие снижению травматизма и профессиональной заболеваемости;
- г) изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности.

38. К основным разделам изучения человека в трудовой деятельности относятся:

- а) психология труда в традиционном варианте, инженерная психология, психология управления, профориентация;
- б) психофизиология труда, психогигиена труда, эрготерапия;
- в) инженерная психология, психология управления;
- г) психофизиология труда, психология управления, психогигиена.

39. Профориентация – это:

- а) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и появления психической деятельности человека в процессе его труда;
- б) отрасль, изучающая иерархические взаимоотношения работников в условиях организации;
- в) комплекс мероприятий, направленный на профессиональное самоопределение личности с учетом возможностей человека, способностей, желания и рынка труда;
- г) исследование особенностей психических процессов, как регуляторов трудовой деятельности и их в ней.

40. Исключите неверное предложение:

- а) К дополнительным разделам труда относятся инженерная психология, психология управления;
- б) К дополнительным разделам труда относятся медицинская психология, психология менеджмента, психология маркетинга, юридическая психология, эрготерапия, психогигиена труда.
- в) К дополнительным разделам труда относятся психология труда в традиционном варианте, профориентация, юридическая психология, эрготерапия, психогигиена труда.
- г) К дополнительным разделам труда относятся медицинская психология, психология менеджмента, инженерная психология, психология управления;

41. К экспериментальным методам относятся:

- а) метод экспертных оценок, метод анализа.
- б) метод анализа продуктов трудовой деятельности, хронометраж.
- в) тесты, хронометраж, метод экспертных оценок.
- г) эксперимент, тесты, профессиограмма.

42. Фотография рабочего дня – это:

- а) разновидность непосредственного наблюдения;
- б) разновидность эксперимента;
- в) разновидность опроса;
- г) разновидность опосредованного наблюдения.

43. Исключите неверное утверждение:

- а) метод экспертных оценок является разновидностью опроса;
- б) фотография рабочего дня является разновидностью непосредственного наблюдения;

в) профессиограмма – это измерение времени трудовых операций;
г) трудовой метод – это разновидность эксперимента на базе реальной трудовой деятельности.

44. Кто был основателем социологической концепции бюрократии?

- а) Ф. Тейлор;
- б) М. Вебер;
- в) Э. Мейо;
- г) Д. Макгрегор, Ф. Херцберг.

45. Кто разрабатывал идеи согласованности особенностей человека и техники в сельскохозяйственном труде через специальные процедуры экспертизы сельскохозяйственной техники?

- а) М. Павлов;
- б) И. М. Сеченов;
- в) Я. Д. Захаров;
- г) П. Н. Нестеров.

Раздел: Профессиональная и трудовая деятельность

1. Какие функции выполняет деятельность в психологии труда:

- а) интегративная;
- б) психологическая;
- в) организаторская;
- г) все ответы верны

2. Способность деятельности к гибким перестройкам и трансформации при изменении внешних и внутренних условий ее реализации это:

- а) адаптивность;
- б) предметность;
- в) системность;
- г) нет правильного ответа

3. Существование чего обуславливает системность деятельности:

- а) разных видов профессий;
- б) 2-х планов: внутреннего и внешнего;
- в) разных функций деятельности;
- г) нет правильного ответа.

4. Функция являющаяся своеобразным средством и методом изучения важнейших общепсихологических закономерностей:

- а) предметно-образующая;
- б) методическая;
- в) методологическая;
- г) нет правильного ответа.

5. Через какие понятия осуществляется внешний характер деятельности:

- а) предметы, субъекты, объекты, закономерности;
- б) предмет, субъект, объект, условия и средства;
- в) объект, предмет, принципы, закономерности, условия, средства, субъекты;
- г) нет правильного ответа.

6. Что из ниже перечисленного не входит в структуру профессиональной деятельности:

- а) заданный предмет;
- б) система средств труда;
- в) система ценностей;
- г) нет правильного ответа.

7. Производственная среда включает в себя:

- а) предметные и социальные условия труда;
- б) предметные и не предметные условия труда;
- в) личные и групповые условия труда;
- г) все ответы верны.

8. Какая система чаще всего отражена в должностных инструкциях:

- а) система средств труда;
- б) система профессиональных служебных обязанностей;
- в) система прав;
- г) нет правильного ответа.

9. Какая система отражена в нормативных документах:

- а) система средств труда;
- б) система профессиональных служебных обязанностей;
- в) система прав;
- г) нет правильного ответа.

10. Система взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов явлений, функций, как материальных, так и нематериальных, как бы противостоящих человеку специалисту это:

- а) предмет
- б) объект
- в) субъект
- г) нет правильного ответа.

11. Основной чертой интеллектуального труда является:

- а) сложность и изменчивость;
- б) постоянство и сложность;
- в) изменчивость и разнообразие;
- г) все ответы верны.

12. Какая форма труда характеризуется монотонностью и не требует высокой квалификации, работник управляет только механизмами:

- а) форма механизмируемого труда;
- б) форма труда с автоматическим и полуавтоматическим производством;
- в) форма интеллектуального труда;
- г) все ответы верны.

13. Что является типичным видом группового труда:

- а) станок;
- б) компьютер;
- в) конвейер;
- г) нет правильного ответа.

14. Сколько форм умственного труда выделяют:

- а) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 5.

15. Отличительной чертой, какой формы труда является развитие скорости и точности движений, снижение мышечного компонента в работе, а также усложнение программы действий:

- а) форма механизмируемого труда;
- б) форма труда с автоматическим и полуавтоматическим производством;
- в) форма интеллектуального труда;
- г) нет правильного ответа.

16. Какие фазы профессионального развития выделяет Зеер:

- а) предкритичная, критическая, посткритическая
- б) профессионализм, постпрофессионализм,
- в) первая, вторая, третья;
- г) нет правильного ответа.

17. Неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации это кризис:

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессионального роста;
- в) кризис профессиональных экспансий;
- г) нет правильного ответа.

18. Для какого кризиса профессионального становления характерна стабилизация профессиональной ситуации, неудовлетворенность собой и своим статусом, новая доминанта профессиональной ценности, т.е. новый смысл в содержании и процессе труда, ревизия Я-концепции:

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной карьеры;

- в) кризис профессионального роста;
- г) нет правильного ответа.

19. Способы преодоления кризиса учебно-профессиональной ориентации:

- а) ориентация на карьеру; смена видов деятельности, активизация профессиональных усилий;
- б) выбор учебного заведения или способа профессиональной подготовки, глубокая и систематическая помощь личности в профессиональном самоопределении;
- в) переход на инновацию выполнения деятельности, корректировка мотивов труда, освоение новой специальности, повышение квалификации.
- г) нет правильного ответа

20. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Зеер:

- а) 8;
- б) 7;
- в) 6;
- г) 5.

21. Сколько стадий выделяет Климов периодизации развития человека как субъекта труда:

- а) 8;
- б) 11;
- в) 10;
- г) 9.

22. На какой стадии развития человека, как субъекта труда происходит подготовка к жизни, труду, тщательное и ответственное планирование дальнейшего профессионального пути:

- а) стадия овладения учебной деятельностью;
- б) стадия «оптации»;
- в) стадия «адепта»;
- г) нет правильного ответа.

23. Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги способного стабильно работать на нормальном уровне характерно для стадии:

- а) интервала;
- б) авторитета;
- в) наставника;
- г) нет правильного ответа.

24. Для какого уровня профессионализма характерно творчество, личностное развитие, вершина профессиональных достижений:

- а) профессионализм;
- б) суперпрофессионализм;
- в) послепрофессионализм;
- г) нет правильного ответа.

25. Для уровня профессионализма характерно:

- а) внешняя достаточно активная деятельность;
- б) личностное развитие;
- в) стабильное выполнение всей работы, которая требуется;
- г) нет правильного ответа.

26. На каком уровне профессионализма начинает формироваться индивидуальный стиль деятельности:

- а) уровень суперпрофессионализма;
- б) уровень профессионализма;
- в) уровень допрофессионализма;
- г) нет правильного ответа.

27. Чем характеризуется индивидуальный стиль деятельности в области внутренних условий:

- а) опыт;
- б) инструменты;
- в) особенности межличностных отношений;
- г) все ответы верны.

28. Относительно устойчивая организация деятельности, складывающаяся в результате усилий человека по наилучшему достижению целей во внешних и внутренних условиях:

- а) стиль поведения;
- б) индивидуальный стиль деятельности;
- в) механизмы защиты;
- г) нет правильного ответа.

29. Одними из критериев индивидуального трудового стиля является:

- а) ориентация на предметную социальную среду или свои переживания;
- б) социально-экономические условия;
- в) психологические свойства личности;
- г) нет правильного ответа.

30. Одной из причин наблюдаемого индивидуального стиля может быть:

- а) влияние социальной среды;
- б) наличие или отсутствие хороших образцов продукта, инструментов, материалов;
- в) психологические особенности личности;
- г) нет правильного ответа.

31. Постепенно накопившееся изменения сложившейся сферы деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности, это:

- а) кризис профессиональной деятельности;
- б) профессиональная деструкция;

- в) псевдопрофессионализм;
- г) нет правильного ответа.

32. Какая группа факторов определяющих профессиональную деструкцию порождается системой и организацией профессионального процесса, качеством управления и профессионализмом руководителя:

- а) субъективная;
- б) объективная;
- в) объективно-субъективная;
- г) нет правильного ответа.

33. Деятельность типичная для работников определенной профессии:

- а) общепрофессиональная;
- б) специально профессиональная;
- в) профессионально-типологическая;
- г) нет правильного ответа.

34. Одними из основных тенденций развития профессиональных деструкции является:

- а) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;
- б) проявление деформации личности, которые нарушают ее целостность, снижают ее адаптивность и устойчивость и отрицательно сказываются на продуктивности деятельности;
- в) все ответы верны;
- г) нет правильного ответа.

35. Одной из основных тенденций развития профессиональных деструкции не является:

- а) постепенное повышение активности во вне профессиональной сфере жизни;
- б) отставание, замедление профессионального развития по сравнению с возрастными и социальными нормами;
- в) несформированность профессиональной деятельности;
- г) нет правильного ответа.

36. Один из аспектов, по которым можно осуществить анализ задач трудовой деятельности:

- а) метод сбора данных;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент;
- г) нет правильного ответа.

37. Сколько подходов анализа задач трудовой деятельности Вы знаете:

- а) 2;
- б) 5;
- в) 3;
- г) 4.

38. В каком из подходов задачи трудовой деятельности анализируются с точки зрения внутренних свойств, способностей, которые необходимы для ее осуществления:

- а) выделение характеристик задач;
- б) выявление способностей;
- в) описание поведения;
- г) нет правильного ответа.

39. Одним из недостатков подхода выявления способностей является:

- а) оценка результатов выполнения на уровне поведения;
- б) наличие или потребность в актуализации одних способностей исключает вовлечение других, что затрудняет выявление базовой структуры способностей;
- в) уход в хобби;
- г) нет правильного ответа.

40. Какая функция не реализуется понятием деятельности:

- а) предметно-образующая;
- б) интегративная;
- в) сепаративная;
- г) методологическая.

41. Какое свойство не относится к общим свойствам деятельности:

- а) предметность;
- б) адаптивность;
- в) деструктивность;
- г) системность.

42. Какой компонент не входит в систему средств:

- а) вещественные средства труда;
- б) вещественные вспомогательные средства труда;
- в) не вещественные вспомогательные средства.
- г) нет правильного ответа.

43. Лишний элемент в данной классификации трудовой деятельности:

- а) формы труда;
- б) формы механизмирующего труда;
- в) функции труда;
- г) функции индивидуального труда;

44. Лишний элемент в данной классификации трудовой деятельности:

- а) мфункции индивидуального труда;
- б) функции группового труда;
- в) функции труда связанные с дистанционным управлением;
- г) функции умственного труда.

45. Сколько типов профессий инженерного профиля выделяют:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

46. По скольким аспектам можно классифицировать методы анализа трудовой деятельности и их конкретные задачи:

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

47. Аспект, который не входит в данную классификацию:

- а) тип информации;
- б) способы предоставления информации;
- в) источник информации;
- г) никакой.

48. Тип информации не включает в себя:

- а) анализ по видам активности;
- б) способ исполнения работы;
- в) стиль исполнения работы;
- г) содержание заданий.

49. Сколько подходов к анализу задач трудовой деятельности выделяют:

- а) 4;
- б) 5;
- в) 6;
- г) 7.

50. Подход, не являющийся основным в анализе задач трудовой деятельности:

- а) анализ поведения;
- б) описание поведения;
- в) анализ требований и поведения;
- г) выявление способностей.

51. Терминалогическая характеристика, не включенная в описание задания:

- а) присущие самому заданию;
- б) совершаемые на самом деле;
- в) совершаемые от умений, необходимых для реализации задач;
- г) совершаемых от способностей, необходимых для реализации задач;

52. Сколько стадий включает данная классификация:

- а) 7;
- б) 8;

- в) 9;
- г) 10.

53. Стадия «оптации» охватывает период:

- а) до 3-х лет;
- б) от 3–5 до 8 лет;
- в) от 11–12 до 14–18 лет;
- г) от 18 до 25 лет.

54. Стадия подготовки к жизни, труду, ответственное планирование дальнейшего профессионального пути:

- а) стадия «оптации»;
- б) стадия «адепта»;
- в) стадия «адатанта»;
- г) нет правильного ответа.

55. Стадия, в которой происходит предподготовка, которую проходит большинство выпускников школ:

- а) стадия «оптации»;
- б) стадия «адепта»;
- в) стадия «адатанта»;
- г) нет правильного ответа.

56. Стадия, вхождения в профессию после завершения профессионального обучения:

- а) стадия «оптации»;
- б) стадия «адепта»;
- в) стадия «адатанта»;
- г) нет правильного ответа.

57. Уровень профессионализма не включенный в классификацию Марковой:

- а) допрофессионализм;
- б) предпрофессионализм;
- в) непрофессионализм;
- г) профессионализм.

58. Сколько критериев индивидуального стиля выделяют:

- а) 5;
- б) 6;
- в) 7;
- г) нет правильного ответа.

59. Какой из факторов не входит в данную классификацию:

- а) сверхнормативная активность;
- б) социально-экономические условия;
- в) изменения в жизнедеятельности;
- г) никакой.

60. Фаза не входящая в периодизации кризисов профессионального развития:

- а) предкритическая фаза;

- б) критическая фаза;
- в) закритическая фаза;
- г) посткритическая фаза.

61. Фактор, не обуславливающий кризис учебно-профессиональной ориентации:

- а) неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация;
- б) несформированность «Я-концепции» и проблемы ее коррекцией;
- в) трудности профессиональной адаптации;
- г) случайные судьбоносные моменты жизни.

62. Фактор, не обуславливающий кризис профессионального роста:

- а) неудовлетворенность перспективами занимаемой должности и карьеры;
- б) потребность в дальнейшем повышении квалификации;
- в) трудности профессиональной адаптации;
- г) создание семьи и ухудшение финансового положения.

63. Фактор, не обуславливающий кризис социально психологической адекватности:

- а) случайные судьбоносные моменты жизни;
- б) новый способ жизнедеятельности;
- в) сужение финансовых возможностей;
- г) социально психологическое старение;

64. Фактор, не обуславливающий кризис социально психологической адекватности:

- а) утрата профессиональной идентификации;
- б) общая неудовлетворенность жизнью;
- в) чувство своей ненужности;
- г) нет правильного ответа.

65. Классификация Марковой выделяет следующее количество основных тенденций развития ПД:

- а) 8;
- б) 9;
- в) 10;
- г) 11.

66. Кем были выделены психологические признаки труда?

- а) Зеер;
- б) Климов;
- в) Маркова;
- г) Тейлор.

67. Какой из психологических признаков труда указан неверно?

- а) осознанная ориентировка в межчеловеческих производственных отношениях;

- б) сознательное предвосхищение социально ценного результата;
- в) сознание обязательности достижения заданного результата;
- г) разделенный труд.

68. Что не относится к основным психологическим регуляторам труда?

- а) образ объекта труда;
- б) речь и язык;
- в) образ субъекта труда;
- г) образ субъект-объектных отношений.

69. Выберите функции, которые выполняет понятие «деятельность» в психологии труда:

- а) предметно-образующая;
- б) систематизирующая;
- в) интегративная;
- г) методическая.

70. К причинам наблюдаемого индивидуального стиля не относится:

- а) в области внутренних условий;
- б) в области профессиональных условий;
- в) в области внешних предметных условий;
- г) в области внешних социальных условий.

71. Кто из авторов выделил следующие кризисы профессионального развития: предкритическая фаза, критическая фаза, посткритическая фаза:

- а) Климов;
- б) Маркова;
- в) Зеер;
- г) нет правильного ответа.

72. Какой из факторов кризиса профессионального роста указан неверно:

- а) неудовлетворенность возможностями занимаемой должности, карьеры;
- б) потребность в дальнейшем повышении квалификации;
- в) трудности профессиональной адаптации;
- г) создание семьи и ухудшение финансовых возможностей.

73. Какая группа факторов, определяющая профессиональной деструкции указана неверно:

- а) предметные;
- б) объективные;
- в) субъективные;
- г) объективно-субъективные.

74. Основные тенденции развития профессиональной деструкции выделил:

- а) Зеер;

- б) Маркова;
- в) Климов;
- г) нет правильного ответа.

75. Кем были выделены психологические признаки труда?

- а) Зеер;
- б) Климов;
- в) Маркова;
- г) Тейлор.

76. К функциям деятельности относится:

- а) предметная, теоретическая, прикладная, интегративная;
- б) методическая, методологическая;
- в) методическая, методологическая, интегративная, предметно-образующая;
- г) методическая, методологическая, дифференциальная, предметно-образующая.

77. К общепсихологическим свойствам деятельности не относится:

- а) предметность;
- б) иерархичность;
- в) адаптивность;
- г) системность.

78. Исключите неверное утверждение:

- а) По Климову в структуру профессиональной деятельности входит: заданный предмет и заданный объект;
- б) По Климову в структуру профессиональной деятельности входит: заданные цели, система средств труда, система профессиональных служебных обязанностей;
- в) По Климову в структуру профессиональной деятельности входит: производственная среда;
- г) По Климову в структуру профессиональной деятельности входит: система льгот для сотрудников и имидж.

79. Что не относится к средствам профессиональной деятельности:

- а) эмоциональность человека;
- б) выразительность речи человека;
- в) компьютер;
- г) профессиональные знания, умения, навыки.

80. Это представления о результате труда, которые зафиксированы в культуре посредством образцов соответствующей работы, их описания, формулировки общих и специальных требований к ним:

- а) заданный предмет;
- б) заданные цели;
- в) система средств труда;
- г) производственная среда.

81. Какая из форм трудовой деятельности указана неверно?

- а) форма механизированного труда;
- б) форма группового труда;
- в) форма индивидуального труда;
- г) форма интеллектуального труда.

82. Эта форма труда возникает на базе автоматизации и механизации:

- а) форма интеллектуального труда.
- б) форма труда связанная с дистанционным управлением;
- в) форма механизированного труда;
- г) форма группового труда.

83. По каким аспектам нельзя осуществлять анализ задач трудовой деятельности:

- а) методы сбора данных;
- б) источник информации;
- в) тип информации;
- г) направленность задач.

84. Какой из подходов к анализу задач трудовой деятельности не верный:

- а) описание поведения;
- б) анализ требований к поведению;
- в) выявление одаренности;
- г) выявление характеристик задач.

85. Одной из проблем реализации данного подхода являются различия между задачами, которые часто бывают скрытыми от глаз:

- а) анализ требований к поведению;
- б) описание поведения;
- в) выявление способностей;
- г) выявление характеристик задач.

86. Какие уровни профессионализма Маркова не выделяет?

- а) лжепрофессионализм;
- б) псевдопрофессионализм;
- в) суперпрофессионализм;
- г) профессионализм.

87. Стадия «наставника» характеризуется:

- а) тем, что работник становится лучшим среди мастеров;
- б) тем, что работник способен передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своего профессионализма;
- в) тем, что происходит вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги;
- г) тем, что происходит вхождение в профессию после завершения профессионального обучения.

88. К причинам наблюдаемого индивидуального стиля не относится:

- а) в области внутренних условий;
- б) в области внешних предметных условий;
- в) в области внешних социальных условий;
- г) в области внешних природных условий;

89. К области внутренних условий относятся:

- а) наличие или отсутствие хороших образцов продукта;
- б) традиция обмена опытом;
- в) сплоченность или разобщенность группы участников работы;
- г) наличие приемов и способов саморегуляции.

90. К критериям индивидуального трудового стиля не относятся:

- а) осведомленность;
- б) развернутость или краткость ориентировки в среде;
- в) частный или редкий текущий контроль;
- г) протекание самой исполнительской деятельности.

91. Какой из факторов, обуславливающий кризис профессионального роста указан неверно:

- а) потребность в дальнейшем повышении квалификации;
- б) создание семьи и ухудшение финансовых возможностей;
- в) неудовлетворенность возможностями занимаемой должности;
- г) несформированность Я-концепции и проблемы ее коррекции.

92. Какой из способов преодоления кризиса социально-профессиональной самоактуализации указан верно:

- а) переход на инновационный уровень выполнения деятельности;
- б) постепенное повышение активности во внепрофессиональной сфере жизни;
- в) социально-психологическая активность;
- г) смена мотивов учебной деятельности.

93. Профессиональная деструкция – это:

- а) постепенно накопившиеся изменения сложившихся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности;
- б) столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида в межличностном взаимодействии;
- в) постепенно накопившиеся изменения сложившихся структуры деятельности и личности, положительно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности;
- г) нет правильного варианта.

94. К типам профессиональных деструкции не относится:

- а) общепрофессиональные деструкции;
- б) профессионально-типологическая деструкция;
- в) объективные профессиональные деструкции;
- г) индивидуальные деструкции.

95. К основным группам факторов, определяющих профессиональные деструкции не относятся:

- а) объективные;
- б) специальные;
- в) субъективные;
- г) объективно-субъективные.

96. Общечеловеческим свойством деятельности не является:

- а) предметность;
- б) адаптивность;
- в) интегративность;
- г) нет правильного варианта.

97. Через что осуществляется внешняя характеристика деятельности:

- а) предмет;
- б) субъект;
- в) объект;
- г) все выше перечисленное.

98. К компонентам профессиональной деятельности не относится:

- а) заданные цели;
- б) система средств труда;
- в) формы труда;
- г) система прав.

99. Что относится к характеристике формы труда, связанной с полуавтоматическим и автоматическим производством:

- а) человек полностью выключается из процесса обработки;
- б) значительная мышечная активность;
- в) повышенные энергетические затраты;
- г) все ответы верны.

100. К формам интеллектуального труда не относятся следующие профессии:

- а) профессии, занятые в сфере материального производства;
- б) профессии, связанные с научной работой;
- в) профессии, связанные t-дистанционным управлением;
- г) все ответы верны.

101. К подходам анализа задачи трудовой деятельности относятся следующие:

- а) описание поведения;
- б) анализ требований к поведению;

- в) выделение характеристик задачи;
- г) все перечисленное.

102. Для какого подхода анализа задач трудовой деятельности характерна проблема при оценке результатов выполнения на уровне поведения:

- а) анализ требований к поведению;
- б) выделение характеристик задачи;
- в) выявление способностей.
- г) нет правильного варианта.

103. Подготовка к жизни, труду; сознательное и ответственное планирование дальнейшего профессионального пути характерно для какой стадии из периодизации Климова:

- а) стадия овладения учебной деятельностью;
- б) стадия «интернала»;
- в) стадия «оптации».
- г) нет правильного варианта.

104. По Марковой творчество, личностное развитие, вершина профессиональных достижений это:

- а) слеппрофессионализм;
- б) непрофессионализм;
- в) суперпрофессионализм;
- г) нет правильного варианта.

105. Для индивидуального трудового стиля не характерно:

- а) частый или редкий текущий контроль;
- б) отсутствие ориентации на предмет, социальную среду, свои переживания;
- в) протекание самой исполнительской деятельности;
- г) нет правильного варианта.

106. Основные факторы кризисов профессионального становления выделил:

- а) Маркова;
- б) Зеер;
- в) Климов;
- г) нет правильного варианта.

107. К кризису профессионального роста относятся следующие факторы:

- а) полная удовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой;
- б) создание семьи;
- в) потребность в дальнейшем повышении квалификации.;
- г) нет правильного варианта.

Раздел: Сущность производственного конфликта

1. Столкновение противоположно направленных несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, межличностных взаимодействий в межличностных отношениях индивидов или групп людей связанных с острыми отрицательными переживаниями – это:

- а) удар;
- б) конфликт;
- в) столкновение мнений;
- г) нет правильного ответа.

2. Необходимые сущностные параметры явления, без которых конфликт не мог бы развиваться как динамичная взаимосвязанная целостная система и как процесс это:

- а) функции;
- б) структурные элементы;
- в) удары;
- г) нет правильного ответа.

3. Повод для объявления конфронтационных действий из-за различных интересов и ценностных ориентации это:

- а) инцидент информационный;
- б) конфликтная ситуация;
- в) инцидент деятельностный;
- г) нет правильного варианта.

4. Сколько существует основных подходов к определению конфликта:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

5. Какой подход не является основным в определении конфликта:

- а) ориентирован на актуальные действия;
- б) ориентирован на актуальные умения;
- в) ориентирован на мотивы и действия
- г) нет правильного варианта ответа.

6. Сколько выделяется основных элементов конфликта:

- а) 4;
- б) 5;
- в) 6;
- г) 7.

7. Участники конфликта:

- а) объект конфликта;
- б) субъект конфликта;

- в) предмет конфликта;
- г) нет правильного ответа.

8. Конкретные интересы и ценности, по поводу различия которых возник конфликт:

- а) объект конфликта;
- б) субъект конфликта;
- в) предмет конфликта;
- г) нет правильного ответа.

9. Сколько основных функций конфликта:

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

10. Какая функция не входит в перечень основных функций конфликта:

- а) сигнальная;
- б) адаптивная;
- в) информационная;
- г) дифференцирующая.

11. Какая разновидность функций не относится к более конкретным:

- а) позитивные;
- б) конструктивные;
- в) деструктивные;
- г) никакие.

12. Какая из сторон не входит в отношения субординации.

- а) функциональная;
- б) межличностная;
- в) личностная;
- г) нет правильного варианта.

13. Обнаружение своих недостатков и соответствующая потеря чувства собственного достоинства, характерно для:

- а) деструктивных функций конфликта;
- б) конструктивных функций конфликта;
- в) нет правильного варианта;
- г) и для тех и для других.

14. Одной из форм разрешения противоречий является:

- а) забастовки;
- б) обращения в СМИ;
- в) правильный ответ А и Б;
- г) нет правильного варианта.

15. Участники конфликтного взаимодействия, которые могут быть представлены индивидом, группой индивидов, соц. организацией:

- а) предмет конфликта;
- б) субъект конфликта;
- в) объект конфликта;
- г) нет правильного варианта.

16. Развитие конфликта в конкретном временном промежутке:

- а) конфликтная ситуация;
- б) конфликтный инцидент;
- в) процесс конфликта;
- г) нет правильного варианта.

17. Функции конфликта могут быть:

- а) конструктивные и деструктивные;
- б) положительные и отрицательные;
- в) первичные и второстепенные;
- г) все ответы верны.

18. Одной из деструктивных функций конфликта является:

- а) выявление скрытых и потенциальных противников;
- б) потеря уважения и статуса;
- в) мобилизация ресурсов и выявление скрытых возможностей системы;
- г) нет правильного варианта.

19. Функциями конфликта в сфере производства не является:

- а) балансирование рабочих мест;
- б) формирование необходимых производственных связей;
- в) диагностика нарушений функционирования организации;
- г) нет правильного варианта.

ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Роль психологии труда в различных областях практики.
2. Историко-культурные и социотехнические предпосылки возникновения психологии труда и эргономики.
3. Методы исследования различных видов деятельности.
4. Проблемы современной психологии труда.
5. Проблемы современной эргономики.
6. Основные методы психологии труда.
7. Принципы психологической классификации профессий.
8. Становление психологии в нашей стране
9. Становление психологии труда за рубежом.
10. Функциональная структура деятельности.
11. Эргономические факторы организации рабочего места.
12. Средства отображения информации.
13. Эргономика органов управления.
14. Безопасность труда.
15. Понятие о работоспособности: причины и виды её снижения.
16. Профилактика монотонности труда.
17. Эргономика компьютеризации.
18. Эргономическая оценка качества продукции.
19. Оптимизация трудовой деятельности.
20. Эргономические проблемы взаимоотношения человека с компьютером.
21. Тенденции развития психологии труда и эргономики.
22. Специфика трудовых конфликтов на производстве.
23. Тактика поведения сторон в трудовых конфликтах.
24. Механизмы разрешения трудовых конфликтов в организациях.
25. Управление и власть в трудовых коллективах.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Объект, предмет и задачи психологии труда.
2. Связь психологии труда с другими отраслями психологической науки.
3. Методы психологии труда: классификация и характеристика.
4. Основные разделы психологии труда.
5. Дополнительные разделы психологии труда.
6. Основные этапы развития психологии труда.
7. Психологические знания о труде в древности.
8. Основные этапы развития зарубежной психологии труда.
9. Основные этапы развития отечественной психологии труда.
10. Система труда Ф. Тейлора.
11. Социологическая концепция бюрократии М. Вебера.
12. Административная концепция А. Фойля.
13. Хотторнские эксперименты Э. Мейо.
14. Теория восходящих потребностей А. Маслоу.
15. Трудовые теории Р. Херцберга и Д. Мак-Грегора.
16. Японская концепция коллективистских отношений.
17. Психологическое понимание труда и профессии: значения понятий «профессия», «труд», «специальность», «специализация».
18. Признаки значимости труда, предмет, средства и условия труда.
19. Анализ задач трудовой деятельности. Классификация трудовой деятельности.
20. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности: показатели и критерии индивидуального стиля деятельности, критерии определения индивидуального стиля деятельности.
21. Психологическая структура профессиональной деятельности (по Е.А. Климову).
22. Предметные и социальные условия труда.
23. Средства профессиональной деятельности.
24. Профессионально значимые свойства. Профессиональные навыки и умения.
25. Уровни профессионализма и этапы усвоения профессии (по А.К. Марковой).
26. Кризисы профессионального становления.
27. Профессиональные деструкции, уровни профессиональных деструкций.
28. Понятие о мотивации труда.
29. Методы и формы мотивации труда.
30. Теории мотивации труда.
31. Мотивы выбора профессии и места работы и их закрепление.
32. Мотивы ухода (увольнения) с работы и поиска новой работы.
33. Психологическая классификация профессий. Формула профессий.
34. Структура профориентации.
35. Профессиональное консультирование.
36. Профессиональная адаптация.
37. Профессиональный отбор и профессиональная пригодность.

38. Назначение и структура профессиограммы. Типы профессиограмм.
39. Значение и структура профессиограммы, основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.
40. Классификация профессиографических методов.
41. Схемы профессиографирования.
42. Психология производственного коллектива.
43. Психологический климат в коллективе.
44. Структурно-психологический анализ деятельности организации.
45. Руководство и лидерство в организации.
46. Стили управления и варианты власти в организации.
47. Понятие, стратегии и типы кадровой политики. Структура и основные этапы построения кадровой политики.
48. Понятие и структура производственного конфликта. Виды производственных конфликтов.
49. Основные пути преодоления конфликтов в организации и на производстве.
50. Конфликты между руководителем и подчинёнными: по вертикали и по горизонтали и способы управления производственными конфликтами.
51. Цель, содержание, технология и этапы собеседования при приёме на работу.
52. Аттестация кадров: понятие, принципы проведения, технология проведения аттестации.
53. Профессиональная адаптация: понятие, виды и фазы адаптационного синдрома.
54. Методы оценки персонала организации.
55. Методологические принципы психологии труда.
56. Изменение характера труда человека в связи с достижениями научно-технического прогресса.
57. Операторская деятельность как специфический вид трудовой деятельности.
58. Алгоритмическое описание деятельности оператора.
59. Показатели качества СЧМС.
60. Структура деятельности оператора СЧМ и содержание её основных этапов.
61. Рабочее пространство, зона досягаемости.
62. Инженерно-психологические и эргономические требования к рабочему месту.
63. Психологические факторы рабочей среды: факторы вредности, влияние факторов.
64. Уровни рабочей среды по степени производственной вредности и опасности.
65. Физические факторы рабочей среды: воздух, шум, освещение, виды излучения, запахи и т.д.
66. Психофизиологические факторы рабочей среды: нервно-психологическая нагрузка, психофизиологическая предрасположенность к несчастным случаям.
67. Эстетические факторы рабочей среды. Воздействие цвета на организм.

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 2008.
2. Бернштейн Н.А. Физиология движений и активность. – М., 2000.
3. Бодров В.А. Психологические основы профессиоуправления. – СПб., 2001.
4. Венда В.Ф. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. – М., 2002.
5. Горбов Ф.Д., Лебедев В.И. Психоневрологические аспекты труда оператора. – М., 2005.
6. Граковская Р.М. Элементы практической психологии. – СПб., 2008.
7. Гришак Л.П. Общение с собой. – М., 2001.
8. Гришин Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
9. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2006.
10. Шонесси О.Дж. Принципы организации управления фирмой. – М., 2009.
11. Зинченко В.П., Уоткинз В.М. Основы эргономики. – М., 2002.
12. Иванов С.М. Человек среди автоматов. – М., 2002.
13. Инженерная психология / под ред. Б.Ф. Ломова, Б.Ф. Рубахина, В.Ф. Венды. – М., 2007.
14. Карпов А.В. Психологический анализ трудовой деятельности. – Ярославль, 2008.
15. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 2009.
16. Карпов А.Е., Пономарева В.В. Психология рефлексивных механизмов управления. – М., 2000.
17. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник для вузов. – М., 2008.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. – Воронеж, 2006.
19. Карпилов Ю.К. Психология практического мышления. – Ярославль, 2000.
20. Кремень М.А., Морозов В.Е. Инженерная психология. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002.
21. Котик М.А., Емельянов А.М. Природа ошибок человека-оператора. – М., 2003.
22. Крылов А.А. Человек в автоматизированных системах управления. – М., 2002.
23. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М., 2004.
24. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М., 1966.
25. Лоос В.Г. Промышленная психология. – Мн., 2004.
26. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 2006.

27. Меркулова О.С. Психология труда. – М.: Приориздат, 2004.
28. Орел В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками. – Ярославль, 2000.
29. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.Л. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003.
30. Практикум по инженерной психологии и эргономике / под ред. Ю.К. Стрелкова. – М., 2000.
31. Психологические проблемы взаимной адаптации человека и машины в системах управления / под ред. В.Ф. Венды, Ю.М. Забродина, Б.Ф. Ломова. – М., 2000.
32. Психические состояния и эффективность деятельности / под ред. Ю.М. Забродина. – М., 2003.
33. Психология труда / под ред. А.В. Карпова. – М., 2004.
34. Психология труда / под ред. К.К. Платонова. – М., 2007.
35. Спивак А.В. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000.
36. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. – М., 2001.
37. Инженерная психология / под ред. Г.К. Середы. – Мн., 2006.
38. Инженерно-психологическое проектирование АСУ / под ред. А.И. Прохорова. – Мн., 2003.
39. Каверина Р.Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // Вопросы психологии. – 2008. – № 4.
40. Карпов А.В. Обедая психология субъективного выбора. – М., 2009.
41. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М., 2003.
42. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. – М., 2000.
43. Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. – М., 1980.
44. Ломов Б.Ф. О роли практики в развитии общей теории психологии // Вопросы психологии. – 2001. – № 1.
45. Ломов Б.Ф. О системном подходе в психологии // Вопросы психологии. – 1975. – № 2.
46. Лоос В.Г. Психологическая классификация профессий для целей профессиональной ориентации школьников // Вопросы психологии. – 1974. – № 5.
47. Розенблат В.В. Проблема утомления. – М., 1975.
48. Роттингер Р. Культура предпринимательства. – М., 1992.
49. Свентицкий А.Л. Психология управления организации. – СПб., 1999.
50. Фокин Ю.Г. Надежность при эксплуатации технических средств. – У., 1970.
51. Цыбулевский И.Е. Человек как звено сидящей системы. – М., 2001.
52. Шеридан Т.Б., Феррел У.Р. Системы «человек- машина», – М., 2000.
53. Шнейдерман Б. Психология программирования. – М., 2004.

Дополнительная

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М., 2007. – С. 256.
2. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем. – М., 2005.
3. Артемьева Е.Ю., Мартынов ЕМ. Вероятностные методы в психологии. – М., 2005. – С. 206.
4. Ахутин В.М. Поэтапное моделирование и синтез адаптивных биотехнических и эрратических систем / В кн.: Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. – М., 1977. – С. 149–181.
5. Бардин К.В. Проблема порогов чувствительности и психофизические методы. – М., 1976. – С. 146.
6. Бедный Г.З. Совершенствование нормирования труда: психофизиологический аспект. – М., 2008. – С. 128.
7. Биомеханика систем «человек – машина» / под ред. К.В. Фролова. – М., 2001. – С. 118.
8. Бобнева ММ. Техническая психология. – М., 1966. – С. 127.
9. Бондаровская В.М. Психологические вопросы проектирования и эксплуатации диалоговых автоматизированных систем. – Киев, 1980. – С. 34.
10. Буйко В.К., Евграфов В.Г. Метод определения численности персонала изолированной системы «человек-машина» / В кн.: Проблемы инженерной психологии. 4.1. – М., 1979. – С. 79–81.
11. Введение в эргономику / под ред. В. П. Зинченко. – М., 1974. – С. 352.
12. Венда В.Ф. Видеотерминалы в информационном взаимодействии (инженерно-психологические аспекты). – М., 1980. – С. 198.
13. Венда В.Ф. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. – М., 1982. – С. 344.
14. Вероятностное прогнозирование в деятельности человека / под ред. И.М. Фейгенберга, Г.Е. Журавлева. – М., 1977. – С. 391.
15. Галактионов А.И. Основы инженерно-психологического проектирования АСУ ТП. – М., 1978. – С. 208.
16. Галлай М.Л. К вопросу о критериях деятельности человек-оператора / В кн.: Проблемы инженерной психологии. – Вып. 2. – М., 1965. – С. 78–83.
17. Глушков В.М. Гносеологическая природа информационного моделирования // Вопросы философии. – 1963. – № 10. – С. 56–65.
18. Глушков В.М. Математизация научного знания и теория решений // Вопросы философии. – 1976. – № 1. – С. 28–30.
19. Горбов Ф.Д., Лебедев В.И. Психоневрологические аспекты труда оператора. – М., 1975. – С. 205.

20. Денисов В.А., Чернышев А.П. К оценке сложности сигналов для выполнения слежения // Техническая эстетика. – 1980. – № 6. – С. 25–27.
21. Денисов В.Г., Онищенко В.Ф., Скрипец А.В. Авиационная инженерная психология. – М., 1977. – С. 216.
22. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтутьев А.И. Психология труда и инженерная психология. – П., 1979. – С. 220.
23. Душков Б. А. Индустриально-педагогическая психология. – М., 1981. – С. 208.
24. Забродин Ю.М., Лебедев А.Н. Психофизиология и психофизика. – М., 1977. – С. 178.
25. Забродин Ю.М., Фришман Е.З., Шляхтин Г.С. Решение сенсорных задач человеком. – М., 1982. – С. 198.
26. Завалова Н.Д., Пономаренко В.А. Значение теоретических концепций психологии для прикладных исследований // Психологический журнал. – 1981. – № 6. – С. 3–16.
27. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М., 1966. – С. 112.
28. Зигель А., Вольф Дж. Модели группового поведения в системе «человек-машина» / пер. с англ. – М., 1973. – С. 261.
29. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. – М., 1980. – С. 343.
30. Зинченко Т.П. Оpozнание и кодирование. – П., 1981. – С. 182.
31. Инженерная психология / под ред. Г. К. Середы. – Киев, 1976. – С. 308.
32. Инженерная психология в применении к проектированию оборудования / пер. с англ.; под ред. Б.Ф. Ломова, В.И. Петрова. – М., 1971. – С. 408.
33. Ломов Б.Ф., Сурков Е. Н. Антиципация в структуре деятельности. – М., 1979. – С. 280.
34. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М., 1984. – С. 444.
35. Лаос В.Г. Промышленная психология. – Киев, 1980. – С. 184.
36. Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда / под ред. А. А. Крылова. – П., 1975. – Ч. 1. – С. 148; 1976. – Ч. 2. – С. 160.
37. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / под ред. Б.Ф. Ломова и В.Ф. Венды. – М., 1981. – С. 285.
38. Небылицын В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. – М., 1976. – С. 248.
39. Невельский П.Б. Запоминание в условиях разной вероятности появления символов // Вестник Харьковского ун-та. – 1969. – № 30. – С. 32–36.
40. Николаев В.И. Информационная теория контроля и управления. – Л., 1973. – С. 228.

41. Основы инженерной психологии: учеб. для техн. вузов / Б.А. Душков, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин и др.; под ред. Б.Ф. Ломова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Высш. Шк., 1986. – 448 с: ил.
42. Ошанин ДА. Роль оперативного образа в выявлении информационного содержания сигналов // Вопросы психологии. – 1969. – № 4. – С. 21–27.
43. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М., 1970. – С. 264.
44. Психические состояния и эффективность деятельности / под ред. Ю.М. Забродина. – М., 1983. – С. 116.
45. Психологические вопросы регуляции деятельности / под ред. Д.А. Ошанина и О.А. Конопкина. – М., 1973. – С. 207.
46. Психологические проблемы взаимной адаптации человека и машины в системах управления / под ред. В.Ф. Венды, Ю.М. Забродина, Б.Ф. Ломова. – М., 1980. – С. 320.
47. Пушкин В.Н. Психология и кибернетика. – М., 1971. – С. 231.
48. Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Психологические аспекты управления. – М., 1973. – С. 64.
49. Рубахин В.Ф. Психологические основы обработки первичной информации. – М., 1974. – С. 296.
50. Рыжков АЛ. Определение вероятностных характеристик вычислительного процесса, описываемого биологическим графом // Техническая кибернетика. – 1976. – № 5. – С. 101–112.
51. Синглтон В. Т. Введение в эргономику. – М., 1974. – С. 148.
52. Смирнов Б. А. Инженерная психология (практические занятия). – Киев, 1979. – С. 190.
53. Смирнов Б.А., Душков Б.А., Космолинский ФЛ. Инженерная психология: экономические проблемы. – М., 1983. – С. 224.
54. Справочник по инженерной психологии / под ред. Б.Ф. Ломова. – М., 1982. – С. 368.
55. Филиппов А.В. О полисенсорной информации модели / В кн.: Проблемы инженерной психологии. – Вып. 4. – Ярославль, 1972. – С. 103–105.
56. Фокин Ю.Г. Надежность при эксплуатации технических средств. – М., 1970. – С. 224.
57. Цибулевский И.Е. Человек как звено следящей системы. – М., 1981. – С. 288.
58. Шеридан Т.Б., Феррел У.Р. Системы «человек-машина». – М., 1980. – С. 400.
59. Шнейдерман Б. Психология программирования. – М., 1984. – С. 304.
60. Эмери О., Акоф Р. О целеустремленных системах / пер. с англ. – М., 1974. – С. 234.

Репозиторий ВГУ