

## Курс лекций по дисциплине «Психология труда»

Составитель: М.Н. Волкова, к.п.н., доцент кафедры Психофизиологии и психологии труда  
ГИ МГУ им. адм. Г. И. Невельского

### Лекция 1. Обзорная характеристика психологии труда

Психология труда – область психологии, изучающая психологические характеристики трудовой деятельности. Предмет исследования – психологические составляющие: процессы, состояния, свойства личности, проявляющиеся в процессе труда.

Связь с другими отраслями психологии:

- *Псих. труда и инженерная психология.* Инженерная психология тесно связана с психологией труда, возникнув в рамках последней в период 2-й мировой войны, инженерная психология по новому сформулировала ряд проблем, существовавших раньше в скрытой форме, перед психологами, изучавшими труд пилотов, железнодорожников, морских штурманов. В этот период резко обозначился этап в развитии техники, связанный с применением новых устройств, технических систем управления, с возникновением теории автоматического регулирования и стремлением перенести ее на описание психических процессов. Т.е. инженерная психология стремилась выделить и обозначить определенный, специфический круг проблем и задач, являющихся исключительно ее областью компетенции, тем самым даже противопоставляя себя психологии труда, и стала определять себя как *технологии коммуникаций в системе «Ч-М»*. т.е. выделилась более узкая область исследований. В центре внимания псих. труда находятся психологические характеристики труда, инженерн. психологии рассматривает определенные аспекты взаимодействия человека и машины. Инженерная психология изучает и преобразует труд оператора, выполняющего функции управления сложной системой. Объект инж. псих – система «Ч-М», предмет – процесс информационного взаимодействия в системе «Ч-М».

- *Психол. труда и эргономика.* Эргономика – научная дисциплина, комплексно изучающая человека (группу людей) в конкретных условиях их деятельности, связанной с использованием машин (технических средств). Эргономика одновременно и научная и *проектировочная дисциплина*, главной задачей которой является разработка методов учета человеческого фактора при модернизации действующей и создании новой техники и технологии, а также соответствующих условий труда. Т.е. эргономика занимается вопросами оптимизации, модернизации, повышения эффективности СЧМ (прикладные вопросы). «эргономичность» = управляемость, осваиваемость, обитаемость, обслуживаемость системы. Повышать эргономичность техники, условий, средств труда означает повышать их удобство для человека, приспособлять к человеку. Инженерная психология предшествовала возникновению эргономики. Но рассматривая их область компетенции, многие исследователи определяют инженерную психологию как 1 из разделов эргономики, изучающий лишь информационные процессы в СЧМ (принятие, переработка информации, принятие решения), в то время как эргономика занимается комплексным изучением взаимодействия человека и машины, системы и среды.

Объект психологии труда – труд.

Предмет психологии труда – психологические составляющие (характеристики) труда (субъект труда – псих. процессы, состояния, свойства – как они включены и проявляются в процессе труда).

Е.А.Климов, выделив психологические признаки труда, очертил его психологическую сущность. Психологические признаки труда:

1. сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте – результате труда; осознание его социальной значимости; аффективный тон этого знания – отношение к нему);
2. сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности, переживание ответственности);
3. владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности). *Пример внешних и внутренних средств деятельности. Теория, описывающая их соотношение;*
4. ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание вариантов взаимоотношений, их переживание).

Здесь уже видно психологические составляющие труда (цель деятельности – представление о продукте, состав деятельности – средства внутренние и внешние и т.д.) В данном определении признаков можно выделить признаки труда, отличающие его от других видов деятельности (виды деятельности – игра, труд, учение, общение). *Теория – ведущий тип деятельности.*

В отличие от труда в игре: нет материальной полезности (социальной полезности). Основные характеристики игры: условность игрового действия (протекает одновременно и в реальном времени и пространстве и в плане воображения), добровольность участия (добровольные правила), субъективность и ситуативность игры (для разных людей может и не восприниматься как игра) (Пряжников Н.С.).

Для понимания психологических составляющих труда необходимо обратиться к понятию субъекта труда, изучение которого является собственно целью психологии труда. В выделенных признаках труда видна их принадлежность субъекту, их субъективный характер.

*Разведение понятий «субъект», «субъектный» и «субъективный».*

«Субъект» - «инициатор», «носитель» активности. (субъектно-деятельностный подход в психологии – С.Л.Рубинштейн, Брушлинский и др.).

«Субъективный» - употребляется не в значении противопоставления объективному (как пристрастный, ненадежный), а как указание на принадлежность субъекту, «мой».

Пример: различение объективной (среда в широком смысле – условия внешней, объективной, физической среды, и микросоциальная среда), субъектной (принятие решений, планирование действий, постановка целей, организация деятельности) и субъективной организации деятельности (субъективное отношение, оценка, образ, психические состояния). Две последние составляют предмет психологии труда – психологические составляющие труда.

## **Лекция 2. Субъект труда и его структура**

Согласно Е.А.Климову, признаки человека как субъекта труда возникают в результате контакта *конфликтующих реальностей* двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств *индивидуальности* человека. С другой, свойства его *среды* (в широком смысле – макросоциальной: культурной, социально-исторической,

микросоциальной: контактной среды, информационной, предметно-производственной). Исходом длительных и сложных взаимовлияний индивидуальности и изменяющейся среды выступает группа свойств, которые можно назвать свойствами человека как субъекта труда. Среда и индивидуальность в каждый момент развития предоставляют человеку какие-то возможности и создают ограничения. Создается то, что обозначают *противоречие развития*, или факт конфликтующей реальности (см. книгу – «конфликтующие реальности в работе с людьми»). В разных обществах и культурах формируются различные свойства человека как субъекта труда.

Данный человек как индивидуальность	Общественная среда человека на данный период его развития как субъекта деятельности	Признаки данного человека как субъекта труда
Состояние телесного и душевного здоровья. Образ мира, образ Я, идеалы, убеждения, ценности. Социальные и духовные потребности. Устойчивые отношения к разным сторонам действительности: другим, деятельности, к себе. Особенности психических состояний личности – эмоциональности и психодинамики (темперамент). Особенности познавательной сферы, волевой саморегуляции деятельности, поведения.	<p>Принятые в среде ценности, признанные потребительские стоимости (продукты труда в широком смысле), социальные ожидания относительно участия человека в труде.</p> <p>Социальные ожидания в отношении способностей людей (какие люди ценятся), культивируемые в данной среде представления, относительно выдающихся людях.</p>	<p>1. Способность <b>мысленно превосходить</b> результат деятельности, в идеале – придумать лучший результат, включая и такой, как свое развитие.</p> <p>2. <b>Сознание обязанности</b> достигать заданный результат деятельности и способность волевой регуляции деятельности.</p>
	Сложившиеся условия, средства, способы создания материальных и духовных ценностей. Достигнутый или доступный уровень техники.	3. Владение внешними и внутренними <b>средствами работы</b> . В идеале – способность их создавать и совершенствовать.
	Сложившиеся связи, зависимости между производителями и потребителями материальных и духовных ценностей. Система разделения труда, распределения благ в обществе.	4. <b>Осознание связей</b> , между производителями и потребителями результатов деятельности, в идеале – построение более совершенных связей.

#### Структура субъекта труда

- уровни изучения субъекта труда (уровень «отдельной деятельности» как целостного цикла (этапа) трудовой деятельности, уровень психологических действий и операций, уровень психических функций и процессов);
- показатели профессиональной деятельности субъекта труда: мотивационные и эмоционально-волевые; когнитивные; операторные;

- внутренние условия и средства деятельности субъекта труда:

- 1) психические регуляторы труда (ниже подробнее);
- 2) функциональные состояния профессионала в труде (роботоспособность, психические состояния в труде);
- 3) свойства индивидуальности субъекта труда (ПВК – свойства интегральной индивидуальности различных уровней: способности, свойства психических процессов, темперамента, характера, личности и т.д.). Уровень индивидуального стиля деятельности.

Одна из главных задач псих. труда. – изучение *закономерностей психической регуляции* функционирования и формирования человека как субъекта труда, создании информационных условий для практики формирования должной системы соответствующих психических регуляторов.

*Психические регуляторы труда (Е.А.Климов).*

**1. образ объекта** (предмета труда, внешних средств, условий и проявлений деятельности):

- а) чувственный образ (сенсорный, перцептивный);
- б) репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения);
- в) репрезентативный отвлеченный образ (понятия, системы понятий, схемы, алгоритм действий).

**2. образ субъекта:**

- а) актуальный «Я-образ» (знание о своем функциональном состоянии в данный момент, своем месте в системе межличностных взаимоотношений, своих возможностях, ограничениях);
- б) обобщенный «Я-образ» («Я-концепция» - я в прошлом, настоящем, будущем; я как представитель профессиональной общности; я как индивидуальность);

**3. образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимоотношений:**

- а) потребностные состояния, потребности;
- б) эмоции, чувства, эмоциональные отношения;
- в) характер;
- г) направленность личности, мировоззрение.

Психический образ должен в той или иной степени соответствовать реальности. В противном случае имеет место некая разбалансированность. Пример: есть реальные условия (объективные) условия действия и есть образ этих условий. Труд предполагает и пространство, и время, скорость, ритм действий и многое другое (штурман самолета или морского судна). Остро осознается необходимость точной пространственной и временной ориентировки. Высокие требования к пространственной и временной организации деятельности, действий имеется в многих профессиях. Требуется точная упорядоченность действий сообразно физическому пространству и многообразию процессов временных, происходящих вокруг. Трудовой пост предъявляет требования к жесткой временной и пространственной организации труда. Иногда счет идет на секунды и ошибки восприятия, внимания, мышления могут привести к аварии. Пример случая с ведущим и ведомыми самолетами (Ю.К.Стрелков). Особенно важны вопросы временной организации действий людей в ситуациях с групповым субъектом труда (команда пилотов, бригада хирургов). При этом речь идет о повседневной работе. Прежде чем рассмотреть проблему временной организации деятельности нужно указать на 2 познавательных барьера, которые нужно преодолеть в целях правильного понимания

конструкта «временная организация деятельности». первый барьер: обыденные, геометрические представления о времени создают у нас образ времени как чего-то чисто объективного, не зависящего от нас. Образ равномерного течения чего-то, какие-то универсальные часы, которые тикают помимо нас, и мы погружены в это течение. На самом деле такого времени нет, это абстракция. *Существует множество процессов (социальных, психических), множество ритмов, идущих не обязательно согласованно.* Это множество процессов живут сами по себе, со своей скоростью, ритмами, моментами начал, концов, сбоев и т.д. Здесь необходимо ввести новое понятие «*собственное время каждого процесса*». В связи с этим возникают задачи упорядочивания этих процессов (в примере с аварией – летчик не успел синхронизироваться с процессом происходящим). Есть *время действия* и есть *субъективное время действия летчика*. Невозможность синхронизации этих двух процессов привела к аварии. Случай рассинхронизованности может привести к ошибке. Пример ошибки восприятия – не увидел, не заметил, не отличил и т.д. (Ю.К.Стрелков). Дополнительная информация: что это ошибка или случайность? Экспертиза случая. Требования трудового поста могут относиться не только к человеку, но и к информационной среде. Человеку, оператору приходится часто воспринимать, сохранять, перерабатывать и воспроизводить большой объем информации к тому же в условиях ограниченного времени, как в данном примере. Информации может быть так много, что ее объем превосходит реальные возможности человека. Причиной этого – неправильно спроектированное рабочее место (функции необходимо распределить между несколькими работниками, или передать технике). В данном примере часть техники навигационной по управлению в плохих метеоусловиях не работала.

Пример исследования субъективной оценки психического состояния в особых условиях жизнедеятельности (объективная и субъективная организация жизнедеятельности).

Пример: исследования дипломные (субъективная оценка причин конфликтов в морских экипажах, пространственно-временные компоненты образа мира профессионала, направленность личности профессионала и т.д.).

### **Лекция 3. Системный подход в психологии труда:**

#### **структурный, процессуальный, функциональный анализ деятельности**

##### *Принципы системного подхода.*

Системный подход исходит, прежде всего, из качественного анализа целостных объектов.

Общеметодологические процедуры системного подхода реализуются в изучении:

- законов строения целого; - структурный анализ
- законов образования целого; - } принцип развития (процессуальный
- законов развития целого; - анализ) }
  
- законов функционирования целого;
- отношений явления (системы) с родовой системой, другими системами, средой. } функциональный анализ

Пример: психические состояния личности (см дисер).

реализация системного подхода в работах Выготского Л.С., Пиаже (конспект).

Лит-ра:

1. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: изд-во «Наука», 1984. – С. 77-130.
2. А.В.Петровский, М.Г.Ярошевский. Основы теоретической психологии. – М.: ИНФРА-М, 1998. – С. 366-403.
3. Л.И.Анцыферова Принцип развития в психологии. – М.: Наука, 1978.
4. Методичка на каф. ПС по системному подходу.

Деятельность – динамическая система взаимодействия субъекта с миром, в процессе которого происходит возникновение и воплощение в объекте психического образа, и реализация опосредованных им отношений субъекта в предметной действительности (деятельностный подход).

*Структурный анализ деятельности*

Макроструктура деятельности (А.Н.Леонтьев):

Деятельность – мотив;  
 Действие – цель;  
 Операция – условия.

Деятельность полимотивирована. Мотив по А.Н.Леонтьеву = собственно предмет деятельности. (*Механизм опредмечивания потребности. Отличие потребности от мотива*).

Потребность → спонтанная активность (животное) → потребность культурно опредмечивается и превращается в мотив (если потребность несколько раз удовлетворяется, то эта потребность опредмечивается, теперь поиск будет уже целенаправленным). Когда шоколада не существовало, то и потребности в шоколаде не было. Появился шоколад, потребность несколько раз удовлетворялась, культурно опредметилась, активность человека стала целенаправленной, превратилась в мотив. У животных только спонтанная активность.

Мотивационная сфера личности

Мотивы смыслообразующие	Мотивы-стимулы
Придают личностный смысл деятельности. Направляют и формируют деятельность. Определяют систему ценностей личности.	Побуждают и стимулируют деятельность.

*Сдвиг мотива на цель* (цель начинает руководить человеком, становится самооценностью).

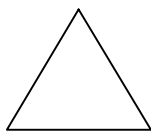
Пример. Деятельность учебная. Мотив – поощрение (внешний). Цель деятельности, ее предмет – усвоение общего способа действия. Когда мотив сдвинется с поощрения на цель, тогда деятельность приобретет личностный смысл, предмет д. станет жизненно важным, деятельность станет сознательной и развивающей.

Понять мотив по А.Н.Леонтьеву означает понять смысл деятельности.

МОТИВЫ		МОТИВЫ	
осознанные	неосознанные	видимые	Реально-действующие

Действие – структурная единица деятельности. (действие: когнитивный, аффективный, поведенческий компоненты). Практика: анализ ошибки (Ю.К.Стрелков).

Критический инцидент или ситуация имеет 3 аспекта: эмоции, когниции, движения (исполнение) – трехкомпонентное единство в психологии:



Любой феномен в психологии выступает в этих 3-х сторонах. Можно создать модель трудового действия. Психология труда берет эту троицу и рассматривает через нее ситуацию. Выделяем ситуацию и прописываем ее технологию в труде. Объективно, формально описываем, как объективный технологический процесс:

1. Прописываем когниции, которые участвуют в осуществлении этой ситуации (мысли, воспоминания, восприятие);
2. анализируем эмоциональный аспект;
3. описываем действия человека, движения.

Создаем методику (см. Приложение ).

Цель – осознанный образ желаемого результата.

Операция – действие в конкретных условиях. Критерий осознанности отсутствует.

В структуре деятельности существуют взаимопереходы: деятельность – действие – операция. Деятельность может стать действием и наоборот. Действие ориентированное на собственный мотив превращается в деятельность. Пример.

Пример. Базаров Тахир Юсупович. Кадровые технологии в управлении организацией. Очень важно: формулирование и анализ целей организации, корпоративной культуры, ресурсов, организация и анализ кадровых технологий. Технология СУП (стратегическое управление персоналом).

Необходимо сформулировать:

1. Финансовые цели организации:

- получение дохода;
- увеличение нормы прибыли; и т.д.

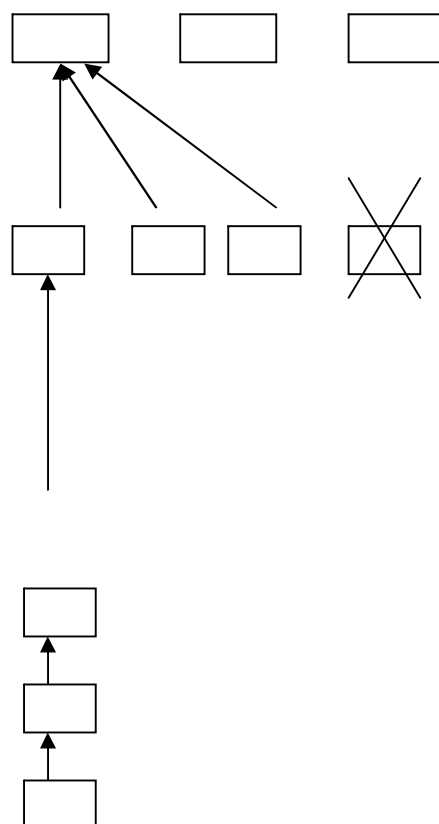
2. Цели в области работы с потребителем (где компании получить деньги – задача: заставить потребителя эти деньги вложить:

- увеличить долю рынка;
- увеличение узнаваемости марки;
- привлечение клиентов и т.д. главное! Данные цели должны соответствовать финансовым.

Пример: цель – увеличить доход, а у меня 1 магазин. Это не соответствует цели – это фантом, с 1 магазином ничего не продам.

3. Технологии

Переход на уровень конкретных действий, что должно быть сделано для увеличения доли рынка и т.д. прописываются конкретные технологии, для реализации каждой цели.



После всего этого анализа планируются кадровая технология (какие люди нужны компании).

### *Процессуальная характеристика деятельности*

1. Побудительно-мотивационная фаза. Возникновение потребности. Поиск предмета. Определенность потребности (мотив). Возникновение эмоционального отношения к ситуации.
2. Аналитико-синтетическая фаза. Анализ средств и построение алгоритма деятельности (ориентировочный этап).
3. Исполнительная фаза. Реализация деятельности. Когнитивные действия (познавательный компонент): что нужно делать – знать, помнить, мысленно представить, придумать, заметить, сравнить, различить, оценить, принять решение. Уровень исполнительных действий, движений. Уровень социального взаимодействия: установить контакт, передать информацию, сообщение и т.д.). Контроль за результатом и самоконтроль.

### *Функциональный анализ деятельности*

Суть ФА:

1. выявление набора основных функций системы. В деятельности как системе действия представляют собой функции, т.е. рассматриваются с т. з. их функции в общей структуре деятельности.

2. каждое действие представляет собой в свою очередь функциональную систему, в состав которой входит ряд подсистем.

ФА, таким образом, это анализ подсистем с точки зрения способности выполнять свои функции.

### *Функциональная структура деятельности*

(Мильман В.Э. Вопросы психологии №1, 1991 г., С. 71-80 см. конспект):

Функциональные системы в структуре деятельности:

1. побудительная;
2. инструментальная;
3. контролирующая.

Побудительная функциональная система	Потребность	Функциональные подсистемы
	Мотив	
	Объект	
	Цель	
Инструментальная функциональная система	Предмет	
	Условия среды (лимитирующие систему)	
	Средства	
	Состав	
Контролирующая функциональная система	Контроль	
	Оценка	
	Продукт	

Условия среды – факторы, которые влияют на систему.

Средства – условия среды, которыми я манипулирую.

Состав деятельности – средства, которые непосредственно воплощены в деятельности.

Контроль – отслеживание совпадения предмета с моим представлением о продукте.

Оценка – сличение продукта с целью.

Продукт – воплощенная цель, видоизмененный предмет.



(пример ФА см. приложение).

## Лекция 5. Обзорная группировка (классификация) продуктов, произведений труда

В качестве продукта труда может выступать процесс, состояние, свойство и т.д. Пример: продукт труда техника наладчика – бесперебойное функционирование технического устройства (процесс). Продукт деятельности музыканта – звучание. Продукт учителя – навык чтения, отношение к чтению. Продукт труда организатора производства? Упорядоченность в производственной среде, упорядоченность в общественных и технических процессах. Часто факты развития самого профессионала вообще упускаются и не включаются в продукт труда. Нет кадровых технологий (обучение) – текучесть кадров, снижение эффективности производства. Часто в профессиях, где продукт сложно определим, он просто не прописывается. Е.А.Климов приводит классификацию.

Вид «фактуры» результатов труда	Область существования продуктов, результатов труда		
	Внешний мир		Внутренний мир человека, сознание
	Природный мир	Мир культуры	
Длительно существующие целостности	А. Заповедник, урожай, искусственный водоем	Б. Одежда, строения, инструменты, смесь, гайка	В. Отношения личности, знания, опыт, способности
Процессы, функциональные эффекты, временные состояния системы	Г. Чистота среды, электроэнергия, повышение урожайности	Д. Безопасность движения транспорта, симфонический концерт	Е. Социально-психологический климат в коллективе, состояния психические, пример релаксация
Информация, знаково-символические объекты	Ж. Сведения о природе, зафиксированные в каких-либо носителях	З. Знания об обществе, зафиксированные в каких-либо носителях	И. Оперативная осведомленность оператора

Некоторые результаты труда можно отнести к нескольким типам, классификация условна. Пример: пейзажный парк – природный мир+культура.

Пример анализа процесса преобразования предмета труда в продукт (художник-реставратор), согласно классификации продуктов. *Продукт* – восстановленный облик картины (**Б** - вещественное произведение искусства). *Исходный предмет реставратора* – картина как техническая вещь, подчиненная законам неживой и живой природы (краски расслоились, микроорганизмы в картине, характер красок, качество основы – холст, дерево, камень, качество грунта) = **А, Б**. можем отобразить это как **Б, А**, т. к. более значимым является принадлежность его к миру культуры. Производство искусства слишком ценно, следовательно, в принятии решения участвует не один реставратор, а группа экспертов (искусствоведы, реставраторы, коллекционеры). Создание комиссии, экспертной процедуры это тоже важный этап работы по реставрации (**Д**). Создание

благоприятного психологического климата в группе экспертов (контроль эффектов группового давления и т.д.) является тоже промежуточным продуктом деятельности (вспомним процедуру экспертного метода) (Е). Экспертная группа в результате выдает некоторую информация о возможностях восстановления картины (методах, материалах, инструментах). Поскольку речь идет о картине как о художественной ценности и как о вещи, то = **Ж, З.** важным этапом является ознакомление реставратора с результатами экспертной оценки (**И**). Далее деятельность реставратора связана с обращением к разным реальностям. Например, потемневшие, утраченные места картины, материалы, используемые в работе (клей, краски), а также к индивидуальной манере, замыслу автора, способам его художественного письма (**А, Г**). Процесс преобразования предмета в продукт в терминах продуктов, позволяет получить формулу: **Б,А – Д – Е – Ж,З – И – А,Г – Б.** Возможен более детальный анализ.

### **Эргатическая система**

Идея: человек проявляет некую активность, направленную на предмет труда, но качество активности разное.

Эргатическая функция – качественно разнообразные активности человека. Прописанный набор эргатических функций, характеризующий данное рабочее место, - обязанности человека.

Обязанности и эргатические функции по объему не совпадают. Понятие эргатических функций шире (я могу совершать вид активности, которая выходит за рамки обязанностей).

Эргатические функции:

- трудовые функции (принадлежат субъекту труда);
- функции средств труда (часть активности, переданная средствам труда).

Перечень основных эргатических функций (Е. А. Климов).

1. функции духовного производства. Внутренняя активность: целеполагание, определение тактики, стратегии, мысленный эксперимент, накопление знаний, эмоционального опыта, построение смыслов деятельности;
2. функции производства упорядоченности социальных процессов. Построение социальных норм, правил, социальной коммуникации, построение планов деятельности, построение охраны, защиты эргатической системы от отклонений, нарушений.
3. функции обслуживания и самообслуживания. Построение жизнеобеспечения субъекта труда, построение средств стабилизации, восстановления и развития (организация режима работы, обучение, самоорганизация внутренних средств, лечение, ремонтное обслуживание средств труда, совершенствование эргатической системы).
4. функции материального производства.
  - а) оперативно-гностические. Прием (наблюдение, поиск, обнаружение), переработка (сравнение, оценка, запоминание, построение прогнозов) информации, принятие решений.
  - б) оперативно-практические. Организация предметной среды и средств профессиональной деятельности (рабочего места), организация социальной среды, оперативная самоорганизация субъекта труда в конкретной ситуации, перемещение предмета и средств труда – транспортная функция, приложение физических усилий, управление средством, предметом труда, обстановкой в зоне работы, взаимодействие средства и предмета труда.

**Лекция 6. Профессия, трудовой пост, рабочее место.**

Определения профессии (Е.А.Климов):

1. Профессия как общность. Речь идет не об организации, а о мысленно представляемой группе сходных по направленности и опыту людей. К этой группе причислены выдающиеся, «яркие» личности, профессионалы. Это скорее «референтная» группа. Это отношение может доминировать собственно над деятельностными мотивами личности: «продолжить традицию врача». Примером может быть и негативное отношение к профессии (стереотипы в отношении «непрестижных» профессий. Главная особенность – стихийность формирования общности (свободный приток заинтересованных людей). Пример – престижная профессия – увеличивается поток людей – «засорение» профессиональной общности «неподходящими» - необходимость более жесткого отбора, аттестации кадров. Много людей идет в педагогические науки (там легко защититься достичь желаемого соц. положения).
2. Профессия как область приложения сил. Существует положение: область науки есть нечто объективно заданное, существует конкретная область исследования. Вопрос решается, когда мы говорим о смежных, междисциплинарных проблемах и «стыковых» научных областях и дисциплинах. Например, психодиагностика, психофизика, психогенетика. Такой непрерывный поток дифференциации и интеграции знаний в конечном счете – процесс создания новых предметных областей (предметных микстов), соответственно, новых рабочих мест, специальностей.
3. Профессия как подготовленность, содержательный набор, сумма умений, знаний, навыков.
4. Профессия как деятельность. Процессуальный момент.

Для предварительного различения профессий и ознакомления в рамках профориентации Е.А.Климовым предложена 4-х ярусная классификация профессий. Классификации профессии осуществляется экспертной оценкой.

1 ярус. Тип профессии (разновидность предметных, объектных систем):

- Человек – живая природа (П);
- Человек – техника и неживая природа (Т);
- Человек – человек (Ч);
- Человек – знаковая система (З);
- Человек – художественный образ (Х).

Чистых предметных систем нет, границы размыты.

2 ярус. Классы профессий по признаку целей деятельности:

- Гностические профессии (Г). Я распознаю уже известное. Диагност, контролер, дегустатор, судмедэксперт, социолог, экономист, искусствовед – в зависимости от типа профессии.
- Преобразующие профессии. Я преобразую нечто в продукт. Ремонтник, оператор, учитель, экскурсовод, цветовод, художник, психолог-практик, оператор.
- Изыскательные профессии. Я распознаю что-то новое. Биолог-исследователь, летчик-наблюдатель, программист, художник по проектированию интерьера, организатор производства.

3 ярус. Отделы профессий. По признаку основных орудий, средств труда. (в чистом виде выделить сложно)

- Профессии ручного труда (Р). Лаборант бактериологического анализа.
- Профессии машинно-ручного труда (М). Машинист, водитель;
- Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических средств труда (А). Оператор;

- Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф). Дирижер, балерина, спортсмен.

Функциональные средства труда: внутренние (умственные действия) и внешние (тело человека).

4 ярус. Группы профессий. По условиям труда.

- Работа, в условиях микроклимата, бытовые условия (Б). Лаборант, оператор;
- Условия «открытого воздуха», «открытой территории» (О);
- Работа в необычных условиях (Н), на высоте, под водой, под землей, при низких, максимальных температурах;
- Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей, большие материальные ценности (М). Воспитатель, следователь.

Формула профессии:

	Б	О	Н	М	
	Р	М	А	Ф	
	Г	П	И		
П	Т	Ч	З	Х	

Согласно Е.А.Климову, внутренние (имплицитные) модели, образы мира существенно и неслучайно различаются в связи с типами профессий, выделяемыми по признакам предметных систем. Здесь речь идет о субъективной (субъектной) реальности, об избирательности видения реальности разными субъектами. Климовым описаны типы профессий, образ мира в разнотипных профессиях. Выделены типические особенности образа мира разных профессиональных общностей. В образе мира актуализируются в качестве значимых те или иные аспекты реальности. Они могут быть относительно стабильны.

Программа-схема ориентировочного изучения профессии:

1. Особенности профессиональной деятельности:
  - а) цель деятельности, продукт деятельности;
  - б) особенности практической деятельности и перечень исполнительных действий;
  - в) особенности познавательной сферы и перечень гностических действий (распознать, различить, определить, удержать в памяти);
2. Знания, умения, опыт успешных представителей данной профессии;
3. Особенности и качества исполнительно-двигательных процессов, проявлений (поза, дозировка усилий, выразительные движения, координированность, сила действий, движений);
4. Особенности и качества познавательных процессов, свойства, виды внимания, памяти  
...
5. Особенности содержания и динамики волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности;
6. Желательные особенности отношений личности к деятельности, другим, себе;
7. Желательные особенности направленности личности, ценностной сферы (направленность на результат, процесс деятельности, на себя, других, взаимодействие, направленность в общении и т.д.)
8. Особенности креативности, творчества личности;
9. Особенности саморегуляции, стили саморегуляции;
10. Противопоказания (медицинские, психологические).

Данные представленного описаны составляют основу профессиограммы.

Профессия – общее понятие. Формально профессия зафиксирована в обществе в форме трудового поста. *Трудовой пост* – социально-фиксированная область приложения

сил профессионала (нормативно, документально фиксированная). Трудовой пост, в свою очередь, включает в себя понятие *рабочего места*. Рабочее место – трудовой пост в конкретном пространстве и времени, качестве. Множество рабочих мест создают трудовой пост.

Признаки трудового поста:

1. трудовые посты распределены и нормативно закреплены в обществе.
2. описание трудового поста – описание требований профессии.
3. трудовой пост не фиксирован относительно времени и пространства (но есть и исключения).

Составляющие трудового поста:

1. Цели (представление о продукте деятельности). Цели деятельности могут быть жестко прописаны, или не фиксированы, пример – творческие профессии; Цели: жестко-фиксированные, заданы четким алгоритмом; не заданные (в профессиях, где продукт не задан, а является искомым). Цели: объективно заданные (социально фиксированные) и субъективно принятые.
2. Заданный предмет или исходный материал (ситуация, система – знаковая, биологическая, социальная и т.д.); предметом труда у водителя является не груз, а энная группа эргатических функций: упорядочивание различных ситуаций в процессе труда. Предмет труда – «дорожные ситуации» (продукт труда водителя – своевременный и безопасный рейс. Из чего сделал этот продукт, не из груза же?). Предмет труда – некая предметная область (свойства, качества, явления, состояния, процессы, которые я изменяю). Предмет труда не обязательно внешний, может быть и внутренний, может быть объективирован в меньшей или большей степени.
3. Система средств труда. Любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда. Внешние, внутренние. Внешние: объективированные и функциональные.

*Внешние объективированные (вещественные) средства труда:*

- *гнозис* (средства для приема, получения информации):

- 1) дающие изображение (бинокль);
- 2) дающие знак (счетчик);
- 3) вычисляющие (калькулятор);

- *праксис* (средства для осуществления практических действий в биологических, технических, знаковых, неживых природных, художественных) – ручные, автоматизированные, машинные.

*Внешние функциональные средства труда:*

- выразительные средства речи и поведения (интонация, мимика, позы, жесты);
- организм и его системы (опорно-двигательная система, мышечная система).
- группа функционирующих людей как объект управления, руководства.

*Внутренние средства труда:*

- вербальные (самоинструкция);
- невербальные (умственные действия, мысленные эталоны).

В каждой профессии присутствуют все виды средств.

4. Система обязанностей. Зафиксированный список, нормативный видов активностей.
5. Система прав. Зона свободы, предоставляемая субъекту труда.
6. Среда как компонент эргатической системы. Предметные и социальные условия.

Представленные пункты представляют собой не части, а подсистемы трудового поста. Отдельные элементарные части могут входить в разные подсистемы. Так, средства и предмет труда одновременно оказываются и элементами среды. Рабочее место как

элемент среды включает определенным образом организованные средства, условия и предмет труда.

Любой трудовой пост характеризуется:

- 1) соответствием морфо-физиологических и психологических особенностей человека и трудового поста;
- 2) тем, насколько эффективно субъект труда способен воспринимать максимум информации в зоне трудового поста. Предполагает необходимость увеличения зоны активного сбора информации. Единственное средство увеличения информационной зоны – введение новых средств.

*Золотое правило психологии труда.* Проблема повышения эффективности эргатической системы тесно связана с проблемой установления взаимоотношения человека и работы, трудового поста. По сути дела мы обсуждаем здесь, в частности, проблему так называемой «профессиональной пригодности».

Существуют предрассудки о профпригодности.

1) профпригодность – это качество, *формирующееся* в профдеятельности, а не изначально присущее человеку. Часто, что неправомерно, рассматривается как факт, устанавливаемый в результате профотбора. Вывод: нужно правильно проводить кадровые технологии – обучать, повышать квалификацию работников.

2) признаки профпригодности приравнивают к индивидуальным, психофизиологическим свойствам. Профпригодность – широкое понятие, включающее личность, ее социально-психологические характеристики. Пример: социально-психологическая, конфликтогенная компетентность учителей и капитанов как ПВК (пример исследования).

3) неправомерно приписывать пригодность только человеку. Невыгодными могут оказаться плохо спроектированные средства и условия труда (пример: введение цветных сигналов светофора – часть людей непригодны для водительских профессий). Причиной ошибок и конфликтов может стать, например, разбалансированность рабочего поста. Пример (см. конспект из конфликтологии).

*Структура профессиональной пригодности человека:*

1. Гражданские качества, так называемый моральный облик (был судим, не был, привлекался). В некоторых профессиях именно это является критерием непригодности;
2. Отношение к профессии, интересы, склонности (профессиональная направленность личности);
3. Дееспособность общая (физическая и психологическая);
4. Единичные, частные и специальные способности, характерные для определенных видов деятельности (музыкант, танцор, дегустатор, спортсмен);
5. Навыки, профессиональный опыт (большая и важная часть профпригодности).

*Ступени, градации профпригодности:*

1. *Непригодность.* Может быть временной или постоянной (инвалидность). Непригодность может быть установлена по любому из вышеперечисленных пунктов;
2. *Годность.* Ситуация, когда нет противопоказаний, но нет и определенных показаний (армия). установлено, что нет противопоказаний;
3. *Соответствие.* Установлено, что нет противопоказаний, и при этом отмечается опыт, или личностные особенности, ценные в данной профессии;
4. *Призвание.* Человек рассматривается как наиболее успешный в данной профессиональной области. Стадия мастера.

Помимо воздействия на субъекта труда (отбора, повышения квалификации) мы должны осуществлять и соразмерные действия и с условиями и средствами труда, и наоборот. *Желая повысить производительность, эффективность, качество работы человека, мы не можем произвольно изменять эргатическую систему, не считаясь с фактом взаимосоответствия человека и трудового поста.* Произвольное вмешательство может привести к ошибкам, авариям, текучести кадров, неблагоприятным функциональным состояниям. Подобные мероприятия должны сопровождаться «контрмероприятиями»: повышение квалификации, переобучение.

Факт «соответствия или несоответствия» (профпригодность) человека и требований трудового поста, профессии имеет сложную структуру. *Проблема несоответствия. Каковы же исходы основные из ситуации несоответствия человека и трудового поста, признаки такого несоответствия?* Наиболее очевидными являются признаки: физической тяжести работы, смены работы, увольнения, ошибки ввиду временных, пространственных, производственных ограничений (требований к скорости действий, к перенесению скоростных перегрузок, недостаток движений). ! но ошибки могут быть временными и не свидетельствовать о стойкой непригодности человека. *Наименее очевидны, но не менее опасны по последствиям факты, относящиеся к процессам познавательной деятельности.* Например, человеку с низким социальным интеллектом приходится решать задачи управленческого характера – управление коллективом. Еще менее очевидны акты, связанные с личностными качествами – отношение к деятельности, мотивация. Часто в литературе для обозначения таких неблагоприятных исходов используются понятия: «профессиональные деформации личности», «профессиональные деструкции личности», «синдром эмоционального выгорания или сгорания профессионала», «профессиональная дезадаптация». Необходимо упорядочить все понятия, более того некоторые из них очень размыты.

Судя по многим публикациям, общим понятием, в рамках данной темы, является понятие «*нарушение профессионального развития (профессиональный дизонтогенез)*». Когда говорят о нарушениях, то имеют в виду отклонения от некоторой желательной нормы. Правда, вопрос о том, что считать желательным, а что нет в развитии профессионала отнюдь не очевиден. Например, одним из предрассудков является представление о том, что разные профессионалы имеют односторонний взгляд на жизнь (у медиков свои причуды, у биологов другие). Что это, желательный исход или нет? А может быть это одно из условий профессионализма, без которого данный профессионал не профессионал? Климов Е.А.: представители разнотипных профессий отличаются друг от друга по складу психики. Изменения психического склада людей в ходе профессиональной деятельности и становления его как субъекта труда неизбежны и не являются нарушениями норм развития. Здесь речь может идти не только об изменениях личности, но и психических процессов (восприятия, внимания, памяти). Пример с механиками (фигура и фон в восприятии). Более того, такую «односторонность» разнотипных профессионалов принято считать ценной для определенной области. То, что кажется утратой (ослабление интересов, «отсутствие сострадательности» у врачей, посторонних навыков) является необходимым условием сосредоточения человека. Врачу необходимы психологические средства защиты от тягостных переживаний для сохранения способности к успешной профессиональной работе. Трудно представить молчаливого политика или болтливую милиционеру. Во многих случаях необходимо проявлять толерантность к таким чертам психики.

Но что же считать нежелательными отклонениями развития человека как профессионала. Нежелательными ходами профессионального развития следует считать

такие новообразования в психике, которые *устойчиво снижают успешность деятельности*. Общая оценка успешности предполагает *внешнюю и внутреннюю* составляющие. Внешняя – оценка со стороны других людей, внутренняя – оценка успешности собственной деятельности. Они могут не совпадать. Объективной оценки, не зависящей от оценки людей не существует. *Общая успешность* включает оценку: 1) *результативности работы (количества, качества)*, 2) *эффективности взаимодействия с другими людьми*, 3) *инициативности в деятельности*.

## **Лекция 7. Общая характеристика возможных нежелательных ходов профессионального развития**

1. *Стихийное развитие*. Существенный признак – недостаточная или предвзятая ориентировка в обстоятельствах профессии или собственных личностных качествах или способностях, возможностях и ограничениях. Речь идет о ситуативном поведении, не обязательно вообще, но на каких-либо этапах профессионального становления («хорошая знакомая порекомендовала поступить в вуз»);
2. *Ложнонаправленное (девиантное) развитие*. Развитие на основе самостоятельных решений, но основанных на односторонних убеждениях. «Работать не хочу, пойду в охрану» (ложное представление о профессии). Возможны также в данном случае две стратегии: «трудоголик» - полная отдача работе, «результат любой ценой» - как следствие, невротические срывы, хроническое утомление, заболевания. Вторая стратегия, наоборот: «самосохранение».
3. *Отягощенное развитие (деструкция)*. Развитие, сопровождающееся вредными перестройками, негативными новообразованиями (утрата личностных качеств, появление психологической черствости). Нетерпимость к критике, директивные формы общения, утрата положительного отношения к детям у педагогов. Существенное следствие этих ходов развития – устойчивость появляющихся изменений, и дальнейшее их превращение в устойчивые внутренние установки человека, личностные образования. Внешние причины: сложность, обилие задач, возможность аварий, вредные условия, режимы труда, опасность для жизни и общественного положения, плохая обеспеченность труда научной информацией. Внутренние причины: недостаток подготовленности, завышенные притязания на успех и признание.
4. *Застой развития (стагнация)*. «Застревание» в рамках привычной деятельности. Прекращение процесса совершенствования. Поведение профессиональное становится стереотипным. Внешние причины: вынужденное однообразие (монотонность), ухудшение здоровья, старение, невозможность смены работы. Внутренние причины: отсутствие смыслов, неспособность построить перспективы своего развития. Общая усталость, пассивная жизненная позиция, безразличие.
5. *«Обратное» развитие (деградация)*. Утрата качеств профпригодности, приобретенных ранее. Причины: не востребованность всех возможностей профессионала ввиду работы на одном и том же месте, а также, резкое обновление средств труда, в этом случае прежние навыки оказываются ненужными. А также нежелание и неумение приспособиться к новым условиям деятельности.

Сложно говорить применимо ко всем случаям о «профессиональной деформации», т.к. деформация означает искажение, изменение формы чего-то. В нашем случае мы говорим скорее о содержательном психологическом наполнении тех изменений о которых шла речь. Впрочем, в литературе пишут о деформациях личности, то фактически имеют в виду ее содержательные изменения.



Е.А.Климов эмпирические феномены установления взаимосоответствия человека и объективных требований труда, профессии. Варианты распределены в таблице, в зависимости от того, какими возможностями проявления самостоятельной активности располагает человек как субъект деятельности.

Уровни самостоятельной активности человека как субъекта труда	Распределение возможных исходов из ситуации большего или меньшего несоответствия человека и требований деятельности, профессии, работы, трудового поста			
	Выбор и согласование имеющихся возможностей		Направленное формирование потребных возможностей	
	Отбор людей для имеющихся трудовых постов	Подбор имеющихся трудовых постов для человека	Формирование проф. важных качеств	Конструирование, создание более совершенных объективных факторов труда
	О	П	Ф	К
Самостоятельная активность человека, без помощи специалиста	1. «Естественный» профессиональный отбор («отсев» кадров, их миграция в поисках лучших вариантов	2. Самостоятельное профессиональное самоопределение (на этапе выбора профессии или в ходе проф. становления)	3. Профессиональное самообразование, самовоспитание, освоение новых внутренних средств труда, «профессиональный рост»	4. Самостоятельное улучшение, рационализация, построение более совершенных социальных и предметных средств и условий труда
Самостоятельная активность человека в условиях его оптимального научного обслуживания	5. Профотбор на научной основе, с рекомендациями по трудоустройству	6. Профконсультация по выбору профессии, адаптация к ней и по рациональной расстановке кадров	7. Профессиональное образование, обучение, изменение ПВК научно обосновано (учитываются индивидуальные особенности человека)	8. Проектирование и внедрение более совершенных условий и средств труда, повышение их эргономичности
Деятельность человека в условиях, когда он рассматривается как некомпетентный и пассивный объект управления	9. Профотбор, ограниченный функцией «отсекания» непригодных	10. Работа по профконсультации, профадаптации, расстановке кадров с позиций жесткого управления, я говорю, куда можно чел-ку	11. Формирование ПВК с позиций жесткого управления: «ты должен за это время сформировать ПВК»	12. Совершенствование, проектирование, внедрение средств труда с позиций вытеснения человека из эргатической системы

		идти: «идти только туда»	
--	--	--------------------------	--

Оптимальные исходы: 5, 6, 7, 8. Допустимы, при достаточно высоком уровне развития человека как субъекта труда – 1, 2, 3, 4. Остальные малоэффективны.

## Приложение

### Пример ФА

Функциональная подсистема	Теоретик	Практик
Потребность	Самореализация	
Мотив		
Объект	Человек, система отношений с миром	Человек, взаимоотношения
Цель	Создание системы знаний	Организация практической работы
Предмет	закономерности	Факты
Условия среды (лимитирующие систему)	Взаимосвязаны	
Средства	Информация, идеальные схемы, мысли	Методические системы, инструментарий
Состав		
Контроль		
Оценка		
Продукт	теория	факт

Функциональная подсистема	учитель	
	«+» образ	«-» образ
Потребность	Потребность в общении, соц. контакте	Стремление к власти, потребность в признании
Мотив	Любовь к детям, ориентация на другого	Стабильность, защищенность, ориентация на себя
Объект	Учебный процесс	Учебная деятельность
Цель	Раскрытие творческих способностей детей, развитие, расширение ЗБР	Передача готовых знаний, ориентация на время, часы
Предмет	Система мировоззрения детей (меняет качество знаний)	Меняет объем знаний
Условия среды (лимитирующие систему)	Влияют внутренние факторы (обратная связь от ребенка)	Внешние декларативные факторы
Средства	Способ передачи знаний (широкий набор действий), обратная связь, субъект-субъектный уровень	Узкий набор действий, обратной связи может не быть, субъект-объектный уровень
Состав		

Контроль	Внутренний контроль, в соответствии со своими мотивами и потребностями	Внешний контроль
Оценка	Критерии оценки неопределенные, стремится к совершенству, критичен к себе	Критерии оценки более определенные: выполнил, не выполнил
Продукт	Образ идеального ученика, саморазвивающегося	Отметки, выполненный план, отчитал и ушел

Функциональная подсистема	студент	
	«+» образ	«-» образ
Потребность	Интерес, познание, ощущение своей недостаточности	
Мотив	Ориентация на процесс	Диплом, ориентация на результат
Объект	Знания, умения, навыки, развитие	Отчетность
Цель	Учебная деятельность	
Предмет	Собственное Я	Изменяет качество своего социального положения
Условия среды (лимитирующие систему)	Внутренние факторы (потребности, мотивы)	Факторы внешние, факторы окружения, требования
Средства	Состав деятельности шире, направлен на достижение цели	Состав деятельности уже, ориентирован на отчетность
Состав		
Контроль	внутренний	Внешний (оценка)
Оценка	Внутренние критерии оценки, сравнение с самим собой	Внешние критерии, оценка через внешнюю атрибутику – оценки, диплом
Продукт	Изменение Я, удовлетворение интереса	диплом