

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента  
Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**  
по дисциплине  
**«ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЭРГОНОМИКА»**  
**(в 2-х частях, часть 1)**  
для студентов направления подготовки  
Профессиональное обучение (по отраслям),  
профиль: «Безопасность технологических процессов и производств».

Луганск 2023

УДК [331.45+159.9](075.8)

*Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ»  
(протокол № от . .2023 г.)*

Конспект лекций по дисциплине **«Психология безопасности труда и эргономика» (в 2-х частях, часть 1)** для студентов направления подготовки **Профессиональное обучение (по отраслям)**, профилей «Безопасность технологических процессов и производств»./ Сост.: С.Н. Сергеев. – Стаханов: ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023. – 75 с.

Конспект лекций содержит 17 лекций, описание которых сопровождается теоретическими сведениями. К каждой теме приведены вопросы для самопроверки, список рекомендованной литературы.

Предназначен для студентов профиля: «Безопасность технологических процессов и производств».

Составитель:

доц. Сергеев С.Н.

Ответственный за выпуск:

доц. Карчевская Н.В.

Рецензент:

доц. Карчевский В.П.

© Сергеев С.Н., 2023

© ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Психология труда, инженерная психология, эргономика: предмет, цели и задачи курса	4
2. Место психологии труда среди других наук о труде	15
3. История развития психологических и социологических наук о труде	21
4. Парадокс предмета психологии труда и варианты его разрешения	28
5. Общее представление о труде. «Живой» и «абстрактный» труд. Проблема отчуждения человека от его труда (взгляды К.Маркса, Э.Фромма). Коллективный труд	36
6. Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. «Золотое правило психологии труда» (по Е.А.Климову)	43
7. Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность	51
8. Психология трудового воспитания и обучения	59

## Лекция 1

### Психология труда, инженерная психология, эргономика: предмет, цели и задачи курса

#### План

1. Психология труда как самостоятельная отрасль психологии.
2. Сфера применения.
3. Объект и предмет изучения психологии труда.
4. Цели и задачи психологии труда
5. Методы психологии труда.

#### **1. Психология труда как самостоятельная отрасль психологии.**

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

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 на настоящий момент — самостоятельная отрасль психологии, которая позволяет наиболее эффективно использовать труд человека, учитывать его личностные особенности и влияние на производство в целом, прогнозировать развитие производственных отношений и многое другое. Психология труда в первую очередь ориентирована на человека и его интересы, на минимизацию производственных потерь и оптимизацию трудовой деятельности для работника.

#### **2. Сфера применения.**

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.

На большинстве предприятий существуют ставки психолога, в

обязанности которого входит и кадровый подбор, и решение конфликтных ситуаций на производстве, и многое другое.

Психология на производстве позволяет не только работать с людьми как работниками компании, но и содержит 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. В настоящее время любая уважающая себя организация должна иметь штатного психолога. Это не только повышает уровень престижности любой организации, но и показывает как сотрудникам, так и клиентам степень развития организации.

### **3. Объект и предмет изучения психологии труда.**

***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: различие 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.

#### **4. Цели и задачи 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.

*Задачи* психологии труда можно разделить на две группы: *теоретические* и *прикладные*.

В первую группу войдут задачи, которые тесным образом связаны с психологическими особенностями человека (субъекта). К теоретическим задачам можно отнести:

1) изучение и исследование психических процессов, основных психологических свойств субъекта (рассматривая их в разрезе эффективности труда и увеличения работоспособности);

2) изучение особенностей трудовой деятельности;

3) исследование социально-психологических факторов, влияющих на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации,

удовлетворенность трудом;

4) изучение эмоциональной сферы личности и волевых качеств, способствующих к регулированию трудовой деятельности;

5) изучение раскрытия субъекта и его личности в трудовом процессе и закономерность, связанную с этим;

6) изучение проблемы мотивации, анализ путей решения проблемы мотивационной системы;

7) выработку наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления;

8) превентивную психологическую работу, направленную на формирование здорового образа жизни;

9) улучшение условий жизни работников;

10) улучшение условий рабочей деятельности;

11) разработку основных критериев приема на работу;

12) разработку рекомендаций по усовершенствованию методов обучения и переобучения работников;

13) рациональную перестройку и обновление профессий.

Во вторую группу задач, прикладную, которая в основном направлена на достижение конечного практического результата, будут входить следующие задачи:

1) разработка норм, правил и процедур по технике безопасности;

2) разработка психологических средств мотивации;

3) разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;

4) разработка теоретически обоснованных эффективных процедур проведения аттестации и обучения;

5) разработка конкретных требований и условий труда при разработке и внедрении новых технологий, учитывая при этом личностные возможности;

6) развитие способов решения проблемы трудовой ориентации; оптимизация процедур профессиональной подготовки и адаптации личности;

7) совершенствование производственных отношений и повышение качества труда;

8) минимизация аварийных ситуаций;

9) работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства и т. д.

## **5. Методы психологии труда.**

Психология труда пользуется основными методами общей психологии, но из-за специфичности психической деятельности человека в процессе труда имеет свои методы, а также широко использует некоторые методы других наук.

В психологии труда Ю. В. Котелкова выделяет следующие разделы: методы исследования или *эмпирико-познавательные методы*, методы

обследования или *методы диагностики* и методы преобразования или *конструктивные*.

**Эмпирико-познавательные методы.** Уникальность метода опроса состоит в том, что он позволяет проникнуть во внутренний мир профессионала, получить сведения о профессиональном опыте, эмоциональных предпочтениях, трудностях самовосприятия. К опросным методам относится в первую очередь метод беседы. Этот метод используется на начальных этапах профессиографирования для получения предварительных сведений о профессии. Кроме того, беседа незаменима при изучении мнений, оценок, опыта профессионалов. Психологу важно представиться, объяснить цели своего исследования, договориться о времени и месте беседы, удобном для работника.

**Беседа** — относительно свободная форма опроса, получения сведений о внутренней картине профессии, о переживаниях, эмоциях, сопровождающих труд, о субъективных трудностях и положительных моментах работы. Но все же беседа должна проводиться по заранее составленной программе и ее результаты должны быть зафиксированы в протоколе.

**Метод интервью** — еще один опросный метод, используемый в трудовой психологии, заключающийся в проведении разговора между психологом и субъектом по заранее разработанному плану. Метод интервью отличается строгой организованностью и неравноценностью функций собеседников: психолог-интервьюер задает вопросы профессионалу, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своей личной оценки ответов испытуемого или задаваемых вопросов. В задачи психолога входит сведение своего влияния на содержание ответов респондента к минимуму и обеспечение благоприятной атмосферы общения. Цель интервью с точки зрения психолога — получить от респондента ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с задачами всего исследования.

**Анкетный метод** — это массовый опрос, осуществляемый путем рассылки или раздачи анкет. Он является своего рода «заочной краткой беседой». Материалы, полученные с помощью анкет, проигрывают в глубине, а иногда и в достоверности отдельных ответов, но зато выигрывают в массовости.

Успех анкетирования во многом зависит от того, насколько продуманы вопросы. Так, наводящие вопросы в анкете часто предопределяют характер

ответов и делают их недостоверными. Нельзя ставить вопросы, которые непонятны опрашиваемым или могут быть по-разному поняты. Психологические выводы должен делать сам опрашивающий на основании ответов на вопросы анкеты, формулировки которых соответствуют знаниям опрашиваемых. Наиболее доступны такие формы анкет, которые требуют однозначных ответов, например: «да» или «нет», «нравится», «безразлично», «не нравится». Обычно такие ответы обозначаются условными знаками, определенными анкетой, которые облегчают подсчет, анализ, сравнение ответов и выводов из них посредством статистической обработки количественных материалов.

**Метод наблюдения.** С помощью визуального наблюдения на рабочем месте можно получить сведения об обстановке, условиях работы, используемом оборудовании, о процессах и продуктах труда, применяемых технологиях. Наблюдение может служить для проверки гипотез (например, о том, как часто работник обращается к отдельным зонам рабочего места, как часто использует в работе то или иное оборудование и пр.).

Результаты наблюдения фиксируются в протоколе, программу работы наблюдения и форму фиксации данных наблюдения следует специально предварительно разработать. Важно продумать содержательную связь между поведенческими признаками, которые предполагается фиксировать, и их психологическим содержанием. Наблюдение может быть визуальным, непосредственным либо опосредованным техническими средствами (кино-, фото- видеосъемка, хронометрирование, использование датчиков).

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

«Фотография» рабочего дня и алгоритмический способ описания профессиональной деятельности является вспомогательными средствами метода наблюдения, применяемого для психологического анализа профессий.

Метод анализа продуктов деятельности. Анализ продуктов трудовой деятельности является в ряде исследований существенным дополнительным методом к методу непосредственного наблюдения.

Во-первых, анализ бракованной продукции позволяет выявлять некоторые требования профессий к психике работающего человека.

Во-вторых, анализ продуктов труда у лиц разной квалификации дает возможность выявлять своеобразие хода формирования некоторых навыков.

В-третьих, изучение изменений качества продукции в течение рабочего дня позволяет более полно анализировать динамику работоспособности, т. е. получать данные о влиянии длительной работы на те или иные психологические компоненты профессиональной деятельности.

**Метод анализа ошибок.** Близким к методу анализа продуктов деятельности является метод изучения ошибочных действий («сбоев» в ходе работы), несчастных случаев и аварий. Метод разработан американским психологом Дж. Фланаганом в начале 50-х гг. XX в.

Суть метода состоит в том, что психолог проводит опрос работников изучаемой профессии, просит описать критическую ситуацию в работе и ее исход. Каждое описание должно содержать: описание профессиональной ситуации и предпосылки поведения работника, конкретизированные во времени и пространстве; точное описание действий работника, которые считаются эффективными или неэффективными для данной ситуации; последствия поведения работника; зависимость результатов действий работника от внешних причин.

Анализ этих материалов позволяет более полно вскрывать психологическую сущность профессий и специфику так называемых «опасных профессий». На основании массового изучения аварийных ситуаций могут быть разработаны предложения по рационализации оборудования и приемов работы, составлены программы специальных тренировочных упражнений для формирования сложных навыков.

Анализ несчастных случаев позволяет выявлять роль «личного фактора» в промышленном травматизме и авариях.

**Трудовой метод.** Трудовой метод предназначен для психологического анализа профессий. Трудовой метод начал разрабатываться с первых лет существования советской психотехники профессорами И. Н. Шпильрейном и С. Г. Геллерштейном.

Процесс изучения начинался с общего ознакомления со структурой предприятия, цеха, участка, после чего, выбрав конкретное рабочее место, психолог начинал работу как ученик под руководством заводского инструктора.

Для преодоления возможного субъективизма рекомендовалось изучать одну профессию одновременно двум или даже трем психотехникам, которым запрещалось обмениваться своими соображениями о профессии до конца

обучения.

Опыт работы показал сходство основных данных, полученных разными психотехниками. Профессии изучались до достижения таких результатов, которые позволяли психотехнику работать без инструктора. Естественно, что трудовой метод был рассчитан только на профессии средне и квалификации, обучиться которым психолог мог не более чем за 2-3 недели.

После каждого дня обучения «ученик» писал специальный протокол, включающий 5 основных пунктов:

1. Описание рабочего дня. Сюда входило изложение содержания работы, все случайные эпизоды и их переживания «учеником» в данный день.

2. Трудности. Это фиксация того, что сегодня являлось наиболее трудным в овладении профессией.

3. Упражнение. В этот пункт записывались положительные сдвиги в профессиональной работе по сравнению с предыдущими днями. Отмечались степень автоматизации двигательных актов, устранение лишних движений, увеличение количества и улучшение качества работы. Этот пункт протокола позволил выявить сравнительную упражняемость отдельных психофизиологических компонентов профессиональной деятельности.

4. Утомление. Под этой рубрикой в протоколе фиксировалось чувство усталости в течении рабочего дня: нарушения автоматизации, появление ошибочных действий, а также объективные показатели снижения производительности и качества труда. Эти материалы вскрывали наиболее лабильные по отношению к внешней среде и длительности работы психофизиологические процессы.

5. В этот пункт записывались соображения о дефектах в организации и режиме труда, о нерациональных элементах оборудования, а также о недостатках инструктажа. Все это позволяло, строить предположения о совершенствовании самой работы, обстановки, в которой она протекает, и организации производственного обучения.

Создатели трудового метода видели в нем ряд преимуществ по сравнению с другими методами психологического изучения профессий, главными из которых можно считать следующие (по О. Г. Носковой):

1. Получение путем личного опыта некоторых психологических данных, недоступных наблюдению и разным формам опроса специалистов. Таким образом, трудовой метод позволил «...осветить темные уголки, скрывающиеся обычно от наблюдателя вследствие ограниченности его поля

зрения внешними проявлениями работы и от опрашиваемого лица, неспособного анализировать свой собственный трудовой опыт».

2. Изучение профессиональной деятельности не только «в поперечном», но и в «продольном» разрезе, т. е. в процессе овладения профессией. Были получены интересные данные о постепенной автоматизации разных компонентов деятельности, появлении «общего импульса» серии двигательных актов, субъективных симптомах утомления, деавтоматизации профессионального навыка под влиянием усталости и др.

3. Более обоснованное внесение рационализаторских предложений с учетом личного опыта в организацию труда, конструкцию оборудования и т. п.

Вместе с тем в трудовом методе были и слабые места, которые критиковались в 20-е гг., как некоторыми советскими учеными, так и рядом зарубежных психотехников. В первую очередь указывалось на субъективизм трудового метода в связи с тем, что он опирается на данные самонаблюдения психолога. Отмечалась его неэкономичность, так как применение его требовало слишком много времени, и ограниченность видов труда, при изучении которых он может быть использован.

#### ***Метод изучения документации*** (по О. Г. Носковой).

Речь идет об использовании специальной технической литературы как источника информации о профессиональных задачах, о применяемых материалах, технологиях, орудиях труда, о нормативных требованиях к результату труда, о видах ответственности. К документации, полезной в профессиографии, относятся технологические карты, технические характеристики оборудования, инструкция по технике безопасности, сведения о составе работников по полу, возрасту, информация о показателях производительности труда, материалы, посвященные профессиональному обучению.

***Биографический метод.*** Биографический метод применяется наиболее часто при изучении формирования черт личности передовиков производства, новаторов, рационализаторов, изобретателей и выдающихся мастеров своего дела. При этом устным опросом, по документам и другим сведениям исследуется жизненный путь изучаемого с точки зрения его профессиональной деятельности и ее влияния на приобретение специальных знаний, на формирование навыков, умений, мастерства, профессиональных способностей и различных черт личности. Однако при изучении биографии и связанных с ней вопросов надо пользоваться непосредственно

первоисточниками, а не литературной обработкой биографии.

Для психологии труда интересен анализ биографий не только передовиков производства, но и лиц, не справляющихся с требованиями данной профессии, ушедших на другую работу, не сразу нашедших свое призвание. Это особенно важно для решения проблем профориентации, профконсультации и профотбора. (К. К. Платонов).

За время существования психологии труда в полном объеме был проанализирован целый ряд самых разнообразных профессий: вагоновожатого, телефонистки, наборщицы ручного набора, ткачихи, отдельные профессии электролампового производства, шофера, переплетчика, продавца, машиниста паровоза, железнодорожного диспетчера, токаря, слесаря, столяра, пожарного, крановщика, штамповщика, летчика, некоторые детальные профессии аппаратчиков автоматизированной химической промышленности, диспетчера электроподстанции и многие другие. Психология труда развивается с каждым годом, и методы ее совершенствуются.

**Преобразующие методы психологии труда.** В общем виде совокупность преобразующих, или конструктивных, методов психологии труда можно представить следующим образом:

1. Методы использования и формирования субъектных факторов труда:

— методы профессионального самоопределения, самообучения, самовоспитания, поиска индивидуального стиля деятельности, путей адаптации в рабочей обстановке и в профессиональном сообществе, в трудовом коллективе, в малой группе;

— методы профконсультации, профпросвещения, психологического просвещения трудящихся в целях обеспечения саморегуляции субъекта труда, трудового обучения, воспитания, профессионального обучения и воспитания, профессионального отбора, профподбора, психологического тренинга (начиная от задач повышения уровня сенсорной чувствительности в специальных упражнениях и кончая формированием отношений личности, ума, характера, самосознания в специальных видах деятельности, например, в «деловых играх»), а также методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний (например, такие, как «психологическая разгрузка», «релаксация»), методы коррекции индивидуального стиля деятельности.

**2. Методы использования и формирования, проектирования объектных факторов труда:**

— методы рационализаторской и изобретательской работы профессионалов, направленные на улучшение средств и условий труда. Могут спросить: причем тут психология труда? Продуктивная работа в названных областях возможна только при более или менее осознанном — интуитивном или дискурсивном — моделировании психики человека как субъекта труда, и один из вариантов хода дел здесь — сотрудничество профессионала- рационализатора с психологом;

— методы разработки психологически обоснованных рекомендаций к техническим проектам средств и условий труда — инженерно-психологическое, эргономическое проектирование;

— методы разработки рекомендаций по оптимизации деловых и личных отношений в профессиональных и межпрофессиональных (комплексных) сообществах, трудовых коллективах, группах.

По понятным причинам приведенная совокупность методов согласуется с «золотым правилом» психологии труда.

При реализации любого из преобразующих методов возникает, в частности, задача психологического, а не просто административного или тем более волюнтаристского управления активностью людей. Так, например, при профотборе важно, чтобы человек внутренне принял отрицательные для него результаты отбора и правильно переориентировался на какую-либо иную деятельность; при профконсультации (по выбору профессии) важно, чтобы оптант (выбирающий) в необходимых случаях изменил свои первоначальные личные профессиональные планы, намерения; при внедрении новых технических средств труда нужно прийти к тому, чтобы работник захотел бы их освоить и освоил или выбрал для дальнейшего своего существования новый трудовой пост, изменил предвзятое отношение к новой непривычной технике или к новому профессиональному статусу (положению среди людей); сходные и обычно более острые (в части переосмысления жизненных перспектив, глубоких переживаний) ситуации возникают при вынужденной перемене труда в связи с явлениями безработицы, частичной утраты трудоспособности.

***Контрольные вопросы:***

1. Дайте определение объекта, предмета и продукта трудовой деятельности.

2. Дайте характеристику внешних и внутренних средств труда в следующих профессиях: учитель, инструктор аэробики, практический психолог, врач, страховой агент.

3. Поясните взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами.
4. Чем отличается применение метода эксперимента в психологии труда от его использования в общей психологии?
5. Каковы возможности и ограничения метода наблюдения в психологии труда? Каков арсенал методов эмпирических исследований в психологии труда?
6. Назовите известные вам преобразующие или конструктивные методы, используемые в психологии труда.
7. Каковы трудности методов тестирования, экспертных оценок, ассессмент центра и как их преодолевают?
8. Охарактеризуйте предмет и объект психологии труда, цели и задачи психологии труда.

***Список использованной литературы:***

1. Боронова Г. Х., Прусова Н. В. Психология труда: конспект лекций. М.: Владос-Пресс, 2008. 67 с.
2. Дубровина О. И. Психология труда: учеб. пособие. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2010. 220 с.
3. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности: учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. 208 с.
4. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 94 с.
5. История советской психологии труда: Тексты (20–30-е гг. XX в.). М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 94 с.
6. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. 334 с. URL: [http://queen-book.ru/queenbooks\\_fryuhm.html](http://queen-book.ru/queenbooks_fryuhm.html) (дата обращения: 27.04.2008).

## Лекция 2

### Место психологии труда среди других наук о труде

#### План

1. Психология труда как отрасль психологии.
2. Принципы психологической науки.
3. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами.

Все отрасли психологии, изучающие человеческую деятельность, в том числе и психологию труда, опираются на психологическую теорию деятельности. Являясь частью психологической науки, психология труда

занимает особое место в ее структуре, так как предметом психологии труда является деятельность, которая занимает одно из центральных мест в системе психологических понятий. Этим объясняется связь психологии труда со всеми отраслями психологии и другими науками. Место психологии в системе наук определяется местом и ролью человека в природе и обществе, которая заложена в его биосоциальной природе.

Например, согласно взглядам Б.М. Кедрова, психология занимает центральное место в системе наук. В его модели психология расположена в центре равнобедренного треугольника. Углы у основания треугольника означают биологические и социальные науки, так как человек – биосоциальное существо. В вершине треугольника – технические науки, благодаря им создана искусственная техническая среда для человека и общества с более совершенными условиями для существования и развития, которые позволили человеку усилить свои возможности в изменении природы и приспособления к ней.

Взаимосвязь психологических наук наглядно представлена также и в модели, предложенной А.В. Петровским. В ней все отрасли психологии делятся по трем основаниям. Первое основание, которое объединяет науки, направленные на изучение конкретных видов человеческой деятельности, – это конкретная деятельность. Прежде всего, это психология труда, изучающая общие характеристики деятельности и условия труда, профориентацию, профпригодность и проф- обучение. Сюда входит инженерная психология, изучающая систему "человек – машина", а также целый комплекс прикладных наук по разным сферам деятельности человека: авиационной, космической, медицинской, педагогической, военной, юридической, спортивной, торговле, творчеству, научной и др. Вторым основанием является развитие, которое объединяет возрастную психологию и ее ответвления (психологию детства, подросткового возраста, юности, геронтологию), а также психологию обучения и умственного развития, специальную психологию с ее комплексом наук (олигофренопсихологию, патопсихологию, тифлопсихологию, сравнительную психологию, зоопсихологию). Третье основание модели – отношения личности в обществе, которые изучаются социальной психологией с ее отдельными отраслями: психологией групп, наций, психологией личности.

Дифференциация психологии на различные отрасли не исключает обратных процессов их взаимодействия, интеграции. Особенно это касается психологии труда, которая изучает человека в условиях деятельности, где

объективно взаимоувязаны разные аспекты, обусловленные биосоциальной природой человека, его многогранностью и обширностью связей с окружающим миром.

Объединяющим началом для всех отраслей психологии является общая психология, которая изучает общие закономерности психики человека и животных. Тесная связь психологии труда с общей психологией заключается в применении психологических знаний к изучению трудовых процессов, проявлению в них основных закономерностей психики человека, особенностей его мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и других свойств. В свою очередь, психология труда обогатила общую психологию новыми фактами об особенностях человеческой психики в условиях деятельности, что способствовало развитию психологической теории деятельности, которая является ведущей в системе теоретических знаний в отечественной психологии.

Возрастная психология обогащает психологию труда знаниями о возрастных особенностях человека в разные периоды жизни, которые учитывает психология труда при анализе и совершенствовании организации труда, профотборе и обучении. Сама психология труда вносит свой вклад в развитие малоразработанных разделов возрастной психологии, психологии взрослого человека и геронтологии (психологии старения), психологии обучения, обогащая их новыми научными фактами о динамике психических изменений в процессе профессионального роста и факторах, влияющих на нее.

Отрасли специальной психологии, изучающие отклонения психики от нормы, оказывают помощь психологии труда в сфере профотбора, трудовой экспертизы в плане организации коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, особенно связанных с экстремальными условиями (научных экспедиций, экспериментов, военных действий, аварийных ситуаций, катастроф, опасных трудовых условий и др.). Наблюдается и обратная связь обогащения специальной психологии достижениями в сфере психологии труда, позволяющими предупредить и своевременно откорректировать возможные отклонения психики с помощью специальных приемов и требований.

Социальная психология вносит свой вклад в организацию коллективного труда людей. Ее положения применяются психологией труда при исследовании характера труда в различных видах трудовых коллективов: творческих группах, аварийных и спасательных бригадах, в изолированных

от среды командах. В свою очередь, особенности различных областей и условий человеческой деятельности, которые изучает психология труда, позволяют получить новые психологические факты о раскрытии возможностей человека при его взаимодействии с другими людьми.

## **2. Принципы психологии как науки.**

Связь психологии труда со всеми отраслями психологии опирается на психологическую теорию деятельности и общие закономерности психики человека, которые выражены в принципах психологии.

Принцип – это основное правило, центральное понятие, которым руководствуются в познании и практике. Основными в отечественной психологии являются: принцип детерминизма, принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности.

**Принцип детерминизма** заключается в том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно этому принципу, способ производства и материальные условия жизни влияют на психику человека, т. е. психика человека, ее особенности обусловлены общественно-историческими условиями, а также условиями и характером его трудовой деятельности. Высшим уровнем развития психики является сознание человека, более совершенный способ отражения окружающего мира.

**Принцип единства сознания и деятельности** раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью: с одной стороны, сознание развивается в деятельности, с другой – сознание определяет характер и содержание деятельности, так как деятельность создается человеком, и он может ее совершенствовать. Этот принцип отличает отечественную психологию от других психологических теорий зарубежной психологии, поскольку выделяет деятельность, как психологическую категорию. Благодаря психологии труда он получил более глубокое развитие, а также расширил свое действие на другие отрасли психологии.

**Принцип развития психики в деятельности** раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности: трудом, игрой, учебной, спортивной, художественной деятельностью, общением. В процессе освоения любой деятельности человек осваивает опыт человечества, под его влиянием развивается психика.

Изучение процесса взаимодействия человека с внешней средой требует участия различных наук (технических, социальных, естественных). Такое сложное взаимодействие психологии труда с другими науками и отраслями психологии придает особую важность принципам психологии, которые ориентируют исследования всех наук в едином подходе. Кроме основных принципов психологии, в этих исследованиях приобретают важное значение еще три принципа, которые сформировались и стали более активно влиять на исследования деятельности и на интерпретацию научных данных в последние десятилетия. Это принципы системности, антропоцентризма и специфичности.

**Принцип системности** понимается как общий методологический подход к анализу психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами. Каждая система является элементом другой, более сложной системы. Этот принцип направляет научное исследование на изучение элементов системы деятельности в психологии труда, функций элементов системы, их связей, динамики развития. Принцип системности требует всестороннего изучения того или иного предмета; для этого реализуется последовательность изучения, включающая следующие основные этапы: структурное, функциональное, генетическое исследование, а также исследование системных качеств изучаемого предмета. В настоящее время его можно считать всеобщим для современной науки; преимущественное развитие в психологии он получил при изучении деятельности человека.

**Принцип антропоцентризма** фиксирует центральное, главное положение человека в структуре деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде. Результатом активного взаимодействия человека со средой в процессе деятельности является преобразование среды и изменение самого человека. Посредством своей активности человек преодолевает внешние и внутренние ограничения и способен подняться над ситуацией, найти эффективный способ преобразования среды в условиях дефицита информации, времени и возможностей.

**Принцип специфичности** предполагает учитывать особенности характера и форм различных видов деятельности, которые обусловлены специфическими для каждой деятельности условиями и требованиями к человеку. Каждый вид деятельности, имея общую структуру с другими видами деятельности, реализует ее особым образом, характерным для

конкретной деятельности.

Указанные принципы применимы к психологии труда, инженерной психологии и психологии разных сфер профессиональной деятельности человека (рисунок 1).



Рис.1 Принципы и место психологии труда в структуре психологии

### 3. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами.

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 *технология 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.

***Контрольные вопросы:***

1. Какое место психология труда занимает в системе психологических наук?
2. Как в психологии труда реализуется принцип детерминизма?
3. Как деятельность влияет на развитие психики? Приведите примеры.
4. Что изучает эргономика как самостоятельная дисциплина?

***Список использованной литературы:***

1. О. И. Дубровина. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебное пособие. Электронное издание. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 224 с.
2. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. вузов по спец. «Психология» / ред. Ю. К. Стрелков. М.: Академия, 2003. 400 с.
3. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. 2-е изд., пере- раб. и доп. М.: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. 334 с.

Лекция 3

История развития психологических и социологических наук о труде

План

1. История развития психологии труда в России.
2. История зарубежной психологии труда.

**1. История развития психологии труда в России.**

Определяя основные тенденции в развитии отечественной психологии труда на рубеже XIX-XX вв., Е. А. Климов и О. Г. Носкова отмечают следующие существенные особенности социально-экономического развития

страны:

— Развитие капитализма сопровождалось «губительным ростом несчастных случаев на производстве» (по данным Д. П. Никольского, на южных металлургических заводах в 1907 г. при 43000 работающих было 22156 несчастных случаев...), что остро ставило проблему соответствия человека и его работы.

— Резкое увеличение технического оснащения производства выдвигало следующую проблему — определение соответствия человека и техники, что в свою очередь ставило вопросы профессионально-технической подготовки работников.

— Увеличение численности коллективов (на больших заводах и фабриках) выдвигало проблему управления производством на научной основе, т. е. то, что сейчас называется «менеджмент».

Анализируя состояние психологии труда в России на рубеже XIX-XX вв., Е. А. Климов и О. Г. Носкова выделяют следующие линии ее развития:

### ***1. Развитие идей учета субъектных факторов труда при проектировочных подходах к сфере труда:***

— Техничко-психологическое проектирование средств труда в промышленности.

— Идеи согласованности особенностей человека и техники в сельскохозяйственном труде через специальные процедуры экспертизы сельскохозяйственной техники.

— Идеи соответствия человека и техники в отечественном воздухоплавании.

— Техничко-психологическое проектирование в системе железнодорожного транспорта.

— Идеи проектирования режимов и условий труда.

— Идеи организационно-психологического проектирования.

### ***2. Идеи оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей:***

— Учет субъектных факторов труда при беспроцедурном подборе человека для работы.

— Учет субъектных факторов труда с применением некоторых процедур оценки профессиональной пригодности человека.

— Идеи подбора — «приискания» — работы, профессии для человека.

### ***3. Идеи проектирования и формирования субъектных факторов труда:***

— Улучшение труда в связи с саморегуляцией работника.

### ***4. Исследования, обслуживающие сферу труда (психологический аспект):***

— Исследование проблемы работоспособности и утомления в труде. Отечественная психотехника в 20-30-е гг. Среди наиболее выдающихся

советских психотехников 20-30-х гг. можно назвать следующие имена:

— И. Н. Шпильрейн — Президент международной психотехнической ассоциации, проводил исследования в области теории психотехники, разрабатывал принципы психотехнического изучения профессий, разрабатывал и внедрял трудовой метод изучения профессий.

— С. Г. Геллерштейн, который занимался вопросами истории, теоретическими и методическими проблемами психотехники, интересны его разработки по профессиональной типологии, психотехнические исследования упражнения и др.

— А. П. Болтунов и А. И. Щербаков, разрабатывавшие среди прочего, вопросы профориентации и профпросвещения.

— В. В. Чебышева — много занималась проблемами трудового обучения.

— А. Ф. Журавский — занимался вопросами организации и стимулирования труда, а также факторами внепроизводственной сферы и «образа жизни» работника. Еще в 1926 г. он писал: «В настоящее время рабочий проводит свое время не так, как следует. Поэтому наука о труде должна своими исследованиями сознательно способствовать правильному образу жизни».

— Н. А. Бернштейн, который строил свою знаменитую концепцию (принцип рефлекторного кольца, теорию уровней построения движений) в немалой степени на изучении особенностей трудовых движений.

— Н. М. Щелованов, немало усилий посвятивший изучению психофизиологических вопросов трудовой деятельности.

— С. Г. Струмилин, предложивший интересную классификацию трудовой деятельности по критерию самостоятельности человека в труде.

— Б. М. Теплов — занимался вопросами профессиональной адаптации и влияния различных факторов на эффективность труда. Известны также его разработки, положившие основу современному пониманию индивидуального стиля трудовой деятельности.

— Особую роль в развитии советской психотехники сыграл А. К. Гастев, разработавший оригинальную систему научной организации труда — НОТ.

Российская психология труда в период Великой Отечественной войны. В целом, состояние отечественной психологии труда к этому периоду было весьма плачевным, поскольку сталинский режим не пощадил многих выдающихся психотехников. Но как это нередко бывает, в критические периоды о специалистах «вдруг» вспоминают и даже «разрешают» им вести некоторые свои исследования. Можно выделить следующие направления работ, по которым проводились исследования:

— Проблемы повышения эффективности воинского труда. Использование психологии в маскировочной технике (Б. М. Теплов написал несколько работ по данной проблематике, в частности:

«Война и техника», «Белый халат» и др.).

— Проблемы повышения зрительной и слуховой чувствительности бойцов: К. Х. Кекчеев в работе «Ночное зрение» предлагает специальные памятки для разведчиков, пилотов-истребителей, для наблюдателей в артиллерии (оказалось возможным увеличить чувствительность зрения и слуха на 50-100 % в течение 1,5-2 ч).

— Исследование роли личностных, морально-волевых качеств бойцов и командиров (работы Н. Д. Левитова «Воля и характер бойца», М. П. Феофанова «Воспитание смелости и мужества», знаменитая книга Б. М. Теплова с первоначальным названием «Ум и воля военачальника» и др.).

— Подготовка военных летчиков (И. Н. Шпильрейн с сотрудниками еще в 1934 г. разработал систему подготовки военных летчиков, а в 1937 г. его уже расстреляли). Если раньше до 90 % курсантов были профнепригодны (а сама подготовка велась по старинке: сзади сидел инструктор и бил курсанта палкой за ошибки), то после рекомендаций психологов были выявлены необходимые умения и условия для их тренировки. К сожалению, с 1936 по 1957 гг. профотбор в армию не проводился (из-за известного «Постановления о педологических извращениях в системе Наркомпроса» от 1936 г.).

— Психология восстановительной трудотерапии после операций. Ранения верхних конечностей были наиболее распространенными (до 85 % всех ранений). После операций необходимо было восстановление двигательных функций. А. Р. Лурия в 1942 г. пригласил в свой военный госпиталь известного психотехника С. Г. Геллерштейна для руководства мастерской трудотерапии. Методика Геллерштейна оказалась очень эффективной (положительный результат в 80 % случаев).

Суть методики (по С. Г. Геллерштейну): «Самой существенной особенностью трудовых движений является их предметно-целевой характер... Цель трудовой операции лежит вовне, и рабочий орган призван мобилизовать все богатство своих двигательных и чувствующих возможностей для наилучшего достижения поставленной цели... Умея правильно подбирать и видоизменять трудовые задания и воздействовать на инструмент, на изделие, на «рабочее пространство», мы научимся управлять трудовыми движениями, вызывать к жизни одни, заглушать другие и направлять по-своему ход восстановления движений». Известный пример: больному предлагается поднять травмированную руку — не получается, тогда предлагается достать шапку с вешалки (то есть задается цель) — больной справляется с задачей... А. Н. Леонтьев и А. В. Запорожец также критиковали так называемые «трудоподобные движения», считая, что восстановительное действие должно быть «предметным».

Тенденции развития психологии труда в хозяйственной жизни в послевоенный период. С 1957 г. психология труда вновь обрела государственный статус (после совещания по психологии труда как ветви

психологии был одобрен программный доклад Е. В. Гурьянова «Состояние и задачи психологии труда»). Психология труда была обозначена как преемница психотехники. На основе анализа докладов на конгрессах Международной Ассоциации прикладной психологии выделены основные направления развития современной психологии труда:

— область хозяйственных задач остается самой представительной (хотя еще в психотехнике пытались рассматривать целый комплекс проблем, связанных с трудом, включая медицинские, педагогические вопросы);

— усложнение техники стало проблемой не только одной страны, но всего человечества (пример Чернобыльской аварии);

— в настоящее время вопросы «организационной психологии» часто «поглощают» другие проблемы психологии труда, т. е. в «моде» психология управления, менеджмент;

— в организационной психологии все больше сближаются традиционные вопросы психологии труда с проблемами социальной психологии;

— в настоящее время распространен термин «организационная психология и психология труда», объединяющий знания о труде в организациях и о самом работающем человеке. Примечательно, что в МГУ, на факультете психологии именно такое название используется для обозначения бывшей кафедры «Психология труда и инженерная психология».

## **2. История зарубежной психологии труда.**

Традиционно само возникновение изучения организационной деятельности, управления связывают с именем американского исследователя Фредерика Уинслоу Тейлора. С его именем связывают качественный прорыв в изучении трудовой деятельности в условиях реального производства.

Ф. Тейлор первым поставил на научную основу проблему управления людьми в условиях производства. Заметим, что до него больше говорили об управлении фабрикой как особой «машиной», а еще раньше говорили об управлении техникой.

К этому можно добавить господствовавшие в конце XIX — начале XX в. подходы к изучению физиологических основ трудовой деятельности. Ф. Тейлору удалось перейти к анализу самой трудовой деятельности в реальных условиях конкретного производства и предложить практические рекомендации по оптимизации труда. Хотя, справедливости ради, надо вспомнить и К. Маркса, который также пытался анализировать трудовую деятельность, но с позиций не столько психологического, сколько социально-экономического подхода. Главная задача, выделяемая в системе Тейлора, — это «обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего».

Выделяются четыре основных принципа системы Ф. Тейлора:

- 1) обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих;
- 2) тщательный отбор на основе научно установленных признаков;
- 3) административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за скорую работу и т. п.);

- 4) почти равное разделение труда и ответственности между рабочим и управляющим.

Также можно отметить, что выделяют две основные школы, которые, возникнув раньше других, стали непосредственными предшественницами новейших теорий управления:

- 1) «классические подходы»
- 2) концепции «человеческих отношений».

1. «Классические подходы», где центральное место занимали концепция «научного менеджмента» Ф. Тейлора, социологическая теория научной организации труда М. Вебера, административная теория А. Файоля и синтетическая концепция управления Л. Гьюлика, Дж. Муни и Л. Ф. Урвика. Ниже приводится краткая характеристика основных «классических» концепций. Социологическая концепция бюрократии М. Вебера, являясь развитием основных положений подходов Ф. Тейлора, исходила из того, что организация рассматривается как некий безличный механизм, основное правило которого — четкое и безошибочное функционирование, направленное на максимизацию прибыли.

А. Файоль, в отличие от Ф. Тейлора, не считал управление привилегией только высшего звена менеджеров, а полагал, что каждый работник на своем месте должен быть хозяином, уметь управлять или управляться со своей работой.

Благодаря усилиям Л. Гьюлика, Дж. Муни и Л. Ф. Урвика теория «классической» школы приобретает относительную целостность и завершенность. Данными исследователями были по-новому разработаны и предложены три знаменитых принципа организации производства: специализация, диапазон контроля и единоначалие.

Примечательно, что если у Ф. Тейлора основное внимание концентрировалось на достижении поставленной цели (через организацию работы исполнителей), то в бюрократических моделях организации труда — на усилиях, которые затрачиваются на поддержание самого функционирования организации (через администраторов). В дальнейшем бюрократические модели как формы рациональной организации работы стали подвергаться все усиливающейся критике и самокритике. Уже в 30-е гг. обостряется общая критика «классических» подходов, связанная с обострением социально-экономических противоречий, когда на первое место все больше выходит не только «организация труда», но и человеческие (психологические) факторы трудовой деятельности.

2. Концепции «человеческих отношений». Другим важным

направлением являются концепции «человеческих отношений», где рассматриваются факторы удовлетворенности трудом, лидерство, сплоченность (Э. Мейо, Ф. Ротлисберг, А. Маслоу и др.). В дальнейшем все это получило развитие в концепциях «обогащения труда», «гуманистического вызова», где на первое место вышли психологические факторы труда, в доктрине «качества рабочей жизни», в концепциях «гуманизации труда» как попытке синтеза тейлоризма и «человеческих отношений». Особое место занимают также теории трудовой мотивации (А. Маслоу, У. Рейф, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор).

Начало развития концепциям «человеческих отношений» положили знаменитые Хоторнские эксперименты Элтона Мейо, проведенные еще в 1927-1932 гг. на одной из фабрик в городе Хоторне, где изучались различные факторы производительности труда. На основе этого была выдвинута следующая исследовательская гипотеза о том, что на производительность труда влияют методы руководства и улучшение взаимоотношений.

Концепции «гуманистического вызова» (50-60-е гг.) развивались на фоне относительно устойчивого экономического положения в США и Западной Европе, на фоне оптимизма по поводу исследований «человеческих отношений» в новом варианте. Данные концепции характеризуются особым вниманием к социально-психологическим нововведениям, часто оставляя неизменными материальные процессы, их структуру и содержание, а также организацию рабочих мест.

***Контрольные вопросы:***

1. Проанализируйте и сопоставьте пути развития отечественной и зарубежной психологии.
2. В чем заключается особенность гуманистического вызова?
3. Охарактеризуйте принципы системы, выдвинутой Ф. Тейлором.
4. К чему привело развитие идей учета субъектных факторов труда при проектировочных подходах в сфере труда?

***Список использованной литературы:***

1. О. И. Дубровина. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебное пособие. Электронное издание. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 224 с.
2. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. вузов по спец. «Психология» / ред. Ю. К. Стрелков. М.: Академия, 2003. 400 с.
3. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. 2-е изд., пере- раб. и доп. М.: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. 334 с.

## Лекция 4

### Парадокс предмета психологии труда и варианты его разрешения

#### План

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Этический парадокс предмета психологии труда.
3. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.

#### **1. Проблема предмета и метода психологии труда.**

Для понимания сущности современной психологии труда важно выделить предмет данной науки, т. е. то, что изучает и пытается преобразовать психолог труда. При этом сразу же возникают вопросы: как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии вообще? Как соотносятся предметы различных составляющих психологии труда: инженерной психологии, психологии управления, профориентации (профессионального самоопределения) с предметом собственно психологии труда? Данные проблемные вопросы связаны с другой нерешенной в психологии проблемой: что есть предмет психологии вообще?

Главное, что объединяет все психологические науки, — психическая деятельность человека, которая характеризуется прежде всего своей субъектностью, и именно этим человек отличается от стола, от дерева, от более простых существ...

Субъектность — это:

- 1) готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать незапланированно, а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно;
- 2) готовность к рефлексии своей деятельности (готовность к осознанию своей спонтанности).

Таким образом, предмет психологии труда — это субъект труда, т. е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности. Но если мы принимаем такое понимание предмета психологии труда, то сразу же сталкиваемся с этическим парадоксом предмета психологии труда, который можно было бы сформулировать следующим образом: чем больше мы изучаем субъект труда (его принципиальную возможность к спонтанности и рефлексивности), тем в большей степени мы лишаем человека его субъектности.

Можно выразиться еще более резко и образно: чем больше мы изучаем (познаем) субъекта, тем в большей степени мы лишаем его психики, т. е. превращаем в легко предсказуемый в своих действиях «стол», «стул», которым совершенно не нужна какая-то там рефлексия, поскольку все за него и так уже решает психолог или руководитель, пользующийся результатами исследований и рекомендациями психолога о том, как работать с персоналом...

Реальная картина такова, что многие руководители и заказчики только и ждут от психолога таких рекомендаций, с помощью которых было бы легче

управлять работниками, предсказывать любые их реакции на те или иные действия начальства. И это создает основу для манипуляции. А ведь известно, что именно манипуляция сознанием другого человека есть самый страшный грех для психолога. Таким образом, чисто методологические размышления неизбежно выводят нас в область этики.

Известный психотехник Г. Мюнстенберг еще в 10-е гг. XX в. писал о том, что сама психология не способна разобраться в своих целях, она может лишь предлагать средства для реализации тех и идей и смыслов, которые можно найти только в философии, в этике, и что само «развитие и прогресс даны лишь в тех случаях, когда что-нибудь худшее превращается в лучшее»

Некоторые опасения относительно «снятия» субъектности человека в трудовой деятельности могут быть компенсированы следующим:

1) по мере развития знания о человеке часто обнаруживается гораздо большее незнание (у познающего как бы открываются глаза на сложность и разнообразие психической жизни и трудовой деятельности);

2) в ходе познания исследуемого человека он также развивается вместе с исследователем, особенно при исследовании работника как личности, когда неизбежным становится взаимодействие психолога с познаваемым субъектом труда, что специально отмечают методологи;

3) необходимая этическая подготовка самого психолога-исследователя и психолога-практика снижает «соблазн» манипуляции сознанием работника со стороны психолога труда. Сам субъект труда обычно рассматривается как носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленной на объект. Под объектом труда понимается «конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль)».

Другими словами, объект — это «приемник» воздействия, а субъект — инициатор воздействий в общей системе «субъект — объект».

Общим методом психологии труда является исследование и развитие субъекта труда. Проблема в том, чтобы при этом не терялся сам субъект, т. е. чтобы субъект труда не превращался в объект для манипуляций со стороны психолога, руководства или коллег работника. Отсюда перед каждым психологом труда неизбежно возникает сложнейший вопрос: должен ли метод быть только объективным или такой метод является сочетанием объективных и субъективных средств и подходов... Заметим, что данный вопрос (проблема метода) стоит не только перед психологией труда, но и перед всей современной психологией, которая все больше отходит от традиционных (естественно-научных) оснований производства нового знания и пытается освоить герменевтический метод.

Поскольку герменевтический метод становится предметом все более

серьезного обсуждения психологов, есть смысл кратко обрисовать его возможности и ограничения применительно к задачам психологического профориентационного исследования (эксперимента). Как отмечает В.П.Дружинин, «результат применения герменевтического метода уже есть факт и, следовательно, "понимающий психолог" ведет себя по отношению к человеку-клиенту в соответствии с тем, как он понял психику клиента методом вчувствования, эмпатии и т. п.», но «само действие психолога и ответное действие клиента — это реальности из области применения экспериментального метода». Кроме того, результаты применения герменевтического метода, скорее всего, зависят от «типа личности исследователя»; «область применения герменевтического метода — уникальные, целостные, обладающие "разумной" составляющей объекты»; «герменевтический метод не удовлетворяет требованиям инвариантности знания по отношению к субъекту исследовательской деятельности»; модификациями психологического герменевтического метода являются биографический метод, анализ результатов (продуктов) деятельности, психоаналитический метод.

## **2. Этический парадокс предмета психологии труда.**

Проблема метода психологии труда связана и с проблемой неизбежной манипуляции сознанием клиента в отдельных случаях. Можно обозначить примерно следующие варианты такой неизбежной манипуляции:

1) клиент находится в состоянии аффекта и не способен самостоятельно, а значит, и ответственно принять важные жизненные решения, касающиеся его работы или карьеры;

2) клиент является социально незрелым существом и др.

Отсюда проблема метода сводится не к вопросу о том, что следовало бы вообще отказаться от манипуляции, а к тому, чтобы свести эту манипуляцию к разумному минимуму. И, вероятно, главным критерием допустимости (или недопустимости) даже частичной манипуляции является сохранение личностного достоинства тех людей, с которыми работает психолог труда, а также сохранение достоинства самого психолога... В соответствии с представленным выше пониманием предмета и метода психологии труда можно условно выделить различные концептуальные уровни помощи человеку (развивающемуся субъекту труда) в профессиональном и личностном самоопределении. Само выделение уровней важно для того, чтобы лучше понять следующие вопросы, возникающие перед психологом труда:

1) чем вы как психолог можете помочь данному человеку-работнику;

2) что вы реально делаете (какую именно и на каком уровне оказываете помощь);

3) готовы ли вы вообще выйти на более интересный (сложный) уровень помощи;

4) готов ли ваш клиент воспринять помощь на более сложном уровне (нужно ли это ему).

Сами уровни выглядят следующим образом:

**1. Адаптационно-производственный** (адаптационно-технологический) уровень. Главная цель — помочь человеку «вписаться» в данную производственную структуру для повышения ее эффективности. При этом часто интересы самого человека находятся на втором плане (хотя учитываются его способности и другие психологические характеристики).

**2. Социально-адаптационный уровень.**

Цель — помочь человеку построить привлекательный образ жизни (добиться жизненного «успеха») с помощью удачного выбора профессии или места работы. Интересы человека учитываются в большей степени, хотя пути к «успеху» могут быть и сомнительными в этическом плане. При этом часто остается проблема смысла стараний на пути к успеху (извечный вопрос профессионального самоопределения: «ради чего?») — это вопрос о смысле затраченных усилий или растроченных талантов).

**3. Ценностно-смысловой уровень.** Цель — помочь человеку обрести смысл в профессиональном и личностном самоопределении (профессиональное самоопределение неизбежно рассматривается в контексте жизненного и личностного самоопределения).

По сути, именно здесь учитываются самые важные, жизнеопределяющие устремления человека, поэтому именно данный уровень с полным правом можно считать личностно ориентированным.

Выделение уровней помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении неизбежно порождает практические трудности при реализации сложных уровней помощи (прежде всего ценностно-смыслового уровня), в частности:

1) не каждый человек (клиент) готов рассматривать свои проблемы на сложном (ценностно-нравственном, смысловом) уровне;

2) не каждый психолог-профконсультант готов (и стремится) выходить на сложные (прежде всего нравственные) проблемы профессионального самоопределения;

3) наконец, начальство, заказчики психолога труда (от которых во многом зависит его карьерное и финансовое благополучие) скорее всего будут поощрять психолога на реализацию первого уровня, и наоборот, не очень-то приветствовать рассмотрение проблем труда, связанных со смыслом и ценностями, выходящими за рамки конкретной профессиональной деятельности в конкретной организации.

В итоге выделение данных уровней позволяет самому психологу труда использовать их в профессиональной рефлексии, а значит, превращает его в подлинного субъекта своей профессиональной деятельности.

**3. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом**

## **и трудовой мотивации.**

Тема субъективной значимости труда приближает нас к главной проблеме — проблеме развития чувства собственного достоинства работника, обоснованно гордящегося своим трудом. Именно развитие собственного достоинства является важнейшим условием собственно личностного развития человека в труде.

При рассмотрении темы субъективной значимости труда сразу же возникает много сложностей.

Во-первых, субъективная значимость (или, наоборот, незначимость) труда может легко внушаться конкретным людям заинтересованными руководителями, завистливыми коллегами или психологами-манипуляторами, которые ради высоких гонораров готовы формировать все что угодно. И тогда возникает вопрос: насколько представление о значимости труда на самом деле является «субъективным»?

Во-вторых, само представление о субъективной значимости труда меняется со временем, проходя часто критические периоды.

Например, творческий работник всегда чем-то недоволен в своей Работе, а нередко вообще считает ее «никому не нужной».

В-третьих, во многих случаях реально существует «частичная значимость» конкретного труда, когда работник, например, ценит себя и свой труд не за пользу, которую он своим трудом приносит окружающим, а за те блага (гонорары), которые он за это получает. И этим он гордится, и этим самоутверждается.

В-четвертых, чувство субъективной значимости может основываться и на самообмане, когда разумом человек уже готов согласиться с тем, что его работа примитивна или общественно бессмысленна, но признаться себе в этом у человека просто не хватает сил. И тогда на уровне чувств он по-прежнему продолжает: верить в «значимость» своего труда как для себя лично, так и для окружающих.

Само понятие «значимость труда» встречается в литературе уже более 30 лет, но до сих пор нуждается в серьезном обосновании. Руис С. А. Куантанилла, Б. Вилперт выделяют следующие основные составляющие понятия «значимость труда»: субъективный смысл трудовой деятельности; мотивация; место труда в жизни индивида; основные роли в трудовой деятельности.

Выделяются также основные признаки значимости труда:

### **1. Субъективное понимание, представление о труде.**

«Американский словарь для университетских колледжей» дает около 50 определений труда в различных дисциплинах (в философии, теологии, физике). Традиционно выделяются следующие признаки «труда» или «работы» (по социологическим источникам): физическое или интеллектуальное напряжение; целенаправленная ориентация в контексте задания, имеющего временные или пространственные ограничения;

социальная интеграция и взаимодействие групп; неприязнь или нежелательность переживания нагрузок; получение дохода и обеспечение существования; зависимость объема производимых товаров и услуг от изменений в заработной плате; влияние социальных норм, включая и чувство долга; обмен труда как товара на заработок в условиях эксплуатации...

2. Труд как главное дело жизни предполагает выделение двух типов представлений:

- 1) труд как одна из сфер активности
- 2) труд как основа жизни и основа «восприятия собственной личности». Важно еще установить, как конкретный человек воспринимает значимость труда в своей жизни.

3. Мотивационные компоненты труда.

Часто обследуемым предлагаются перечни мотивационных факторов труда, например перечень значимых функций труда (по Каплану и Тайсни): положение и престиж профессии; необходимый доход; обеспечение занятости; интересные социальные контакты; хороший способ служения обществу; интересное содержание труда; удовлетворение от труда. Любопытно, что самым значимым фактором оказался «необходимый доход».

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

В итоге выделяются две группы характеристик:

- 1) «разумное объяснение» труда в целом (основано на понимании значимости труда);
- 2) «предпочтительность» отдельных сторон труда (отражает более конкретные и частные требования к труду).

4. Общественные нормы труда предполагают выделение двух основных представлений:

- 1) обязанность трудиться на благо общества независимо от основных социальных норм (религиозных или каких-либо еще);
- 2) обязанность трудиться дополняется стандартами, отражающими права и обязанности работника (основаны на предположении о равнозначном, т. е. справедливом, обмене затраченного труда и вознаграждения).

5. Динамические взаимодействия и их роль в понимании значимости труда. Как отмечают Руис С. А. Куантанилла и Б. Вилперт, «концепция смысла труда должна рассматриваться как система взаимодействующих характеристик, а не как перечень независимых величин». Например, за очень хороший заработок можно и автономностью заплатить. Поэтому перспективны не «рейтинги» мотивационных факторов, а процедуры сравнения одного аспекта с «упорядочение изменяемыми значениями

другого аспекта» (это позволяет рассматривать мотивы как систему).

Развитие производства ставит задачу исследования проблемы значимости труда в контексте внедрения новых технологий. Сразу же следует сделать некоторые замечания: отношения между новыми технологиями и значимостью труда пока плохо исследованы; может так оказаться, что изменение смысла труда и появление новых технологий носит случайный характер, поэтому представленные ниже рассуждения Руис С. А. Куантаниллы и Б. Вилперта — лишь попытка упорядочить представления об их взаимосвязи на разных уровнях организации труда.

*Индивидуальный уровень.* Внедрение новых технологий ведет к появлению новых возможностей — возможностей комбинировать труд и интегрировать в одной деятельности дотоле отдельные задания, выполняемые разными работниками. На более высоких Уровнях появляется возможность передавать функции сложным механизмам. В этом случае работа становится менее понятной и Менее «осязаемой» для работника. Но это все несколько компенсируется появлением других новых возможностей: иной организацией труда; новой системой задач, выполняемых вне традиционных помещений и др.

*Групповой уровень.* Появление компьютеров привело к стандартизации взаимодействия и соответствующим ограничениям, к сокращению потребности в прямых контактах, т. е. к ослаблению личностного фактора в социальных взаимоотношениях. Также появление компьютеров и развитие «сетей» повышает вероятность работы в домашних условиях.

*Организационный уровень.* Здесь многое зависит от способа внедрения новых технологий (например, в какой степени будет учитываться отношение к нововведениям самих работников, будет ли у работников специально формироваться позитивное отношение к нововведениям), а также от степени разделения труда (между сотрудниками и между человеком и компьютером). Главное на данном уровне — выяснить, как в этих процессах будут участвовать сами работники (от этого зависит и значимость труда для них самих).

*Социальный уровень,* где выделяется два основных процесса (тенденции):

1) новые технологии способствуют подъему производства (или стабилизируют уровень безработицы). Это ведет к сужению субъективной значимости труда, хотя на первый план и выходят обязательные нормы (осознание неизбежности прогресса и т. п.);

2) возможно создание и более гибкой адаптивной ориентации, когда смена представлений о труде будет ориентирована на перспективу, даже в те времена, когда устроиться на работу пока еще сложно. И тогда в плане перспективы субъективная значимость труда может повыситься.

Непосредственно связана с проблемой удовлетворенности трудом проблема мотивов трудовой деятельности. А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев

предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов.

***Внешние мотивационные факторы:***

*факторы давления* — рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.); требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);

*факторы притяжения-отталкивания* — примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);

*факторы инерции* — стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

***Внутренние мотивационные факторы:***

*собственные мотивационные факторы профессии* — предмет труда; процесс труда (привлекательный—непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие—однообразие деятельности, детерминированность—случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный—коллективный труд, возможности развития человека в данном труде); результаты труда;

*условия труда* — физические (климатические, динамические характеристики работы); территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов); организационные условия (самостоятельность—подчиненность, объективность—субъективность в оценке труда); социальные условия (трудность—легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства; надежность положения работника; свободный—ограниченный режим; социальный микроклимат);

*возможности для реализации внепрофессиональных целей* — возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

В более современных подходах выдвигаются новые требования (критерии), в большей степени учитывающие субъектные и интуитивные методы управления:

первичные физиологические критерии — рабочая нагрузка не должна подвергать риску здоровье, работа не должна казаться отобранному персоналу излишне трудной, работа должна быть выполнима и для

специально не отобранного персонала, работа не должна казаться излишне трудной неотобранному персоналу; психосоциальные критерии взаимодействия — оператор может влиять на скорость работы, оператор может менять метод работы и должен иметь возможность поддержания визуального и речевого контакта с коллегами в рабочем помещении, во время работы оператор может контактировать с работающими рядом (но в основном по производственным вопросам), оператор может постоянно менять метод и темп работы при взаимодействии с другими работниками;

психосоциальный критерий, определяющий перерывы для отдыха — оператор может влиять на темп работы, оператор имеет возможность создавать резервы заготовок или продукции, оператор имеет возможность покидать на время рабочее место, оператор имеет возможность планировать свою работу в течение рабочего дня или большей его части.

***Контрольные вопросы:***

1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
3. Проанализируйте ценностно-смысловой уровень психологического сопровождения работника.
4. Что определяет субъективную значимость труда?
5. Может ли быть удовлетворен жизнью безработный?

***Список использованной литературы:***

1. Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования. — М., 1994.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. — М., 1995.
3. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. — М., 1994.
4. Мюнстенберг Г. Психология и учитель. — М., 1997.
5. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. — Ростов на/Д, 1996.

Лекция 5

Общее представление о труде. «Живой» и «абстрактный» труд. Проблема отчуждения человека от его труда (взгляды К. Маркса, Э. Фромма). Коллективный труд

План

1. Общее представление о труде.
  2. Живой и абстрактный труд.
  3. Проблема отчуждения человека от его труда (взгляды К. Маркса, Э. Фромма).
  4. Коллективный труд.
- 1. Общее представление о труде.**

Направленный по своей основной установке на производство, на создание определенного продукта, труд — это вместе с тем и основной путь формирования личности. В процессе труда не только производится тот или иной продукт трудовой деятельности субъекта, но и сам субъект формируется в труде. В трудовой деятельности развиваются способности человека, формируется его характер, получают закалку и переходят в практические действенные установки его мировоззренческие принципы.

Своеобразие психологической стороны трудовой деятельности связано, прежде всего, с тем, что по своей объективной общественной сущности труд является деятельностью, направленной на создание общественно полезного продукта. Труд — это всегда выполнение определенного задания; весь ход деятельности должен быть подчинен достижению намеченного результата; труд требует планирования и контроля исполнения, он всегда включает определенные обязательства и требует внутренней дисциплины. При психологическом рассмотрении труда важно определить, в чем заключается особенность понятий: профессия, специальность, квалификация и должность. В рамках данной работы рассматривается психологическое содержание труда и профессии.

- это целенаправленная деятельность («пчела, выстраивающая свои замечательные соты, всегда уступает даже самому плохому архитектору, поскольку она действует инстинктивно, у нее нет осознанной цели»);

- труд носит предметный характер (в самом общем плане — труд воздействует на «природу»);

- труд носит орудийный характер: рабочий (в своем сознании) отделяет себя от условий, хотя в реальном процессе труда этого разделения не происходит; вещественные условия — это в самом общем виде средства труда, т. е. тот предмет, которым он воздействует на материал; «предмет, которым человек овладевает непосредственно...

Труд (как деятельность) материализуется в предмете труда: из формы деятельности труд переходит в форму бытия, в форму предмета; изменяя предмет, труд изменяет свою собственную форму, т. е. преобразует самого (трудящегося) человека, труд носит общественный характер (поскольку в труде человек «подчиняется чужой воле», к результату своего труда он относится как к «чужому результату», «так, труд, отрицаемый как изолированный труд, на самом деле является утверждаемым общественным или комбинированным трудом»).

Историческое разделение труда по различным отраслям и видам

деятельности (разделение на профессии) рассматривается как условие прогресса, так как в результате повышается качество производства. Разделение труда (особенно на труд «физический» и «умственный») рассматривается также как основное условие возникновения социального неравенства и классов, так как были выделены те, кто управляет, и те, кто подчиняется.

## **2. Живой и абстрактный труд.**

Труд существует в двух основных формах: «живой труд» (как возможность создания благ и богатства — это сам процесс труда, сама трудовая деятельность) и абстрактный труд, выраженный в стоимости произведенных благ (хотя стоимость определяется час-то не качеством, полезностью товара, а его оценкой покупателями). При этом часто имеется несоответствие между затраченным трудом («живым трудом») и его стоимостью (работник не всегда получает соответствующее вознаграждение, т. е. абстрактный труд). Это, в свою очередь, позволяет несправедливо перераспределять абстрактный труд (например, тот, кто вообще не трудится, может иметь много денег; это проблема, поставленная еще Платоном). В результате происходит «отчуждение труда от капитала», т. е. обесценивание живого человеческого труда.

Деньги (капиталы) могут рассматриваться как «аккумуляторы» человеческих сил, способностей, надежд и т. п. Иными словами, деньги — это своеобразные «частички человеческих душ». По К. Марксу, важнейшим результатом труда является не производимый товар, а «сам человек в его общественных отношениях».

В качестве идеала для К. Маркса выступает «гармонично развитый индивид», понимаемый как работник, постоянно сменяющий различные виды деятельности, осваивающий их и становящийся разносторонним человеком, лучше осознающим свое место в мире... К. Маркс выступал против идеи «призвания», которое закрепляет за человеком на всю жизнь определенную рабочую функцию. Он писал: «Природа крупной промышленности предполагает постоянное движение работника... каждые пять лет необходимо осваивать новую профессию». Опыт западных стран во многом подтвердил эти идеи К. Маркса, появился даже термин «непрерывное профессиональное образование».

Важнейшим условием развития человека является свободное от несправедливого, рутинного труда время, где время понималось как

«пространство развития личности». Капитализм предоставил свободное (для развития) время для определенных социальных слоев общества (для эксплуататорских классов) и в этом его исторический смысл. Это тем более важно, что и другие люди, ориентируясь на высшие слои общества, также подтягиваются в своем развитии. Но при этом К. Маркс и Ф. Энгельс обозначили главную проблему — как обеспечить свободное (для развития) время большинству людей, а это возможно лишь при переходе к новой формации — к социализму.

### **3. Проблема отчуждения человека от его труда (взгляды К. Маркса, Э. Фромма).**

Интересную попытку связать рассуждения К. Маркса и Ф. Энгельса с психологическим пониманием труда сделал Э. Фромм. Говоря об «отчужденном характере», Э. Фромм определяет его как потерю человеком идентичности, как разъединение (отчуждение) человека и дела, которым он занимается, в результате чего «утрачивается ценность самого труда» и на первое место выходит ценность «продажи своего труда». В такой ситуации человек из субъекта труда превращается скорее в «товар» на «рынке труда и услуг».

Если, по К. Марксу, «труд опредмечивается в капитале», а по Э. Фромму, главной психологической особенностью трудящегося человека становится его «идентичность своему делу» (ощущение этой идентичности), все равно остается открытым вопрос, каковы же смыслы трудовой деятельности, которые во многом и определяют труд конкретного человека. Только выходя, на уровень смыслов деятельности конкретного человека мы сможем рассматривать труд как психологическое явление.

Перспективным здесь представляется выделение такого понятия, как «чувство (или ощущение) собственной значимости», которое возникает у человека в результате успешного выполнения какого-то определенного дела, в частности, в результате успешного труда. Только успешно создавая что-то, человек осознает себя настоящим субъектом, а также осознает улучшение самого себя, ведь известно, что, улучшая окружающий мир, мы улучшаем и себя в этом мире.

Причем способствует такому развитию человека в труде не всякая работа, а только такая, которая позволяет максимально раскрыть и развить таланты, заложенные в каждом человеке, только такая, которая дает возможность гармоничного для развития, понимаемого как сменяющие друг

друга формы трудовой деятельности, не дающие человеку превращаться в узкого, ограниченного лишь рамками своей деятельности специалиста, в «профессионального кретина» (или в «профессионального идиота»), как достаточно образно и эмоционально характеризовал «узких специалистов» К. Маркс.

Введение понятия «ощущение (чувство) собственной значимости» позволяет выделить новые смыслы трудовой деятельности конкретных людей. Важно также подчеркнуть, что человек в своем труде стремится к лучшему, а в идеале — к самому лучшему, к элитному. При этом чувство собственной значимости (в идеале — собственной элитарности) позволяет по-новому анализировать и проблемы, возникающие при распределении благ, получаемых в труде.

Если в социально-экономической концепции К. Маркса люди обмениваются овеществленными и опредмеченными результатами труда (в частности, деньгами и капиталами), то при психологическом рассмотрении получается, что люди обмениваются быть может, более важными вещами — чувствами собственной значимости (чувствами элитарности). Правда, остается еще и другая проблема: само чувство собственной значимости (чувство элитарности) понимается каждым человеком по-своему, что порождает либо путаницу в том, что же все-таки обменивается, либо порождает различные спекуляции и манипуляции по этому поводу.

Причем как и у К. Маркса, так и у Э. Фромма, возможны, к сожалению, случаи, когда человек отчуждается от своего труда. Так же и при нашем психологическом рассмотрении человек отчуждается от полагающегося ему за труд чувства собственной значимости, гордости за успешно выполненную работу. Даже тогда, когда у человека несправедливо забирают большую часть заработанного им, его прежде всего лишают возможности ощущать себя подлинным субъектом, хозяином своего труда, лишают гордости и радости за свой труд.

И тогда получается, что тот, кто честно и эффективно трудится, не всегда радуется этому, а тот, кто научился дорого продавать свой менее качественный труд или научился несправедливо перераспределять («оттягивать») чувство собственной значимости у других людей с помощью различных коммуникативных игр и приемов, тот и ощущает себя намного лучше («элитнее»).

Эти размышления близки пониманию «первичного блага», выделенного философом и социологом Дж. Ролзом в его известной книге

«Теория справедливости».

По Дж. Ролзу, само «первичное благо» — это прежде всего «чувство собственного достоинства». Чувство собственного достоинства (по Дж. Ролзу) включает два основных аспекта. Во-первых, «ощущение человеком своей собственной значимости, его твердое убеждение в том, что его концепция собственного блага, жизненного плана заслуживает реализации». Во-вторых, уверенность в собственных способностях, поскольку во власти человека выполнить собственные намерения».

Вы должны иметь в виду тот факт, что удовлетворен работой будет тот человек, если он может считать себя только тот человек, который «уверен в собственных способностях» и готов реализовать свою концепцию блага, т. е. готов выступить субъектом построения своего счастья. Но человек живет и трудится в реальном обществе и взаимодействует с другими людьми, и у всех этих людей есть свои «концепции блага», которые часто вступают друг с другом в неизбежные противоречия. И только в «справедливом обществе», отмечает Дж. Ролз, люди должны стремиться к тому, чтобы уравновесить свои интересы, т. е. «договориться» и пойти на определенные уступки друг другу. А это означает, что даже в «справедливом обществе» неизбежны определенные уступки и внутренние компромиссы. Причем неизбежными становятся уступки и в самом главном — в чувстве собственного достоинства. Но только в этом случае, уступая даже в столь важном для себя, как в чувстве собственного достоинства, человек и все общество получают гораздо больший выигрыш — стабильность этого общества и его дальнейшее развитие, а значит, и расширение возможностей для самореализации каждого отдельного члена такого общества.

И именно здесь человек превращается из «отдельно взятого индивида» в подлинную личность, сопричастную общественным интересам, и у человека появляется то, что «поздний» А. Адлер называл «чувством сопричастности с обществом». На самом деле человек, ориентированный на интересы общества (а еще лучше культуры), не столько «теряет» свое достоинство в неизбежных уступках интересам других людей, сколько возвышает его. В данном случае можно говорить, что достоинство проходит настоящую проверку — проверку значимости цели и смысла, ради которых человек живет и может вообще считать или не считать себя личностью. А самой высшей целью и считается служение другим людям и обществу в целом.

Таким образом, именно выход на смысловую составляющую труда

позволит в перспективе значительно расширить возможности собственно психологического анализа профессионального труда, в коллективной деятельности.

#### **4. Коллективный труд.**

Как уже отмечалось, подходы К. Маркса и Ф. Энгельса, по сути, легли в основу разработки деятельностных теорий в отечественной психологии советского периода. В частности, А. Н. Леонтьев связывал появление человеческого сознания с возникновением и развитием коллективного труда. Им была выдвинута гипотеза о том, что сознательное отражение — это такое отражение предметной действительности, в котором выделяются ее «объективные устойчивые свойства», «вне зависимости от отношения к ней субъекта», а главным толчком к возникновению сознания послужило появление новой формы деятельности — «коллективного труда».

При этом сам коллективный труд (по А. Н. Леонтьеву) в психологическом плане характеризуется следующим.

Это разделенный труд, где каждый член группы выполняет отдельные трудовые операции, которые сами по себе, взятые в отдельности, бессмысленны.

Именно с возникновением коллективного труда появляется представление о промежуточном результате труда (при этом для отдельного человека этот промежуточный результат выступает как самостоятельная цель); все это позволяет выделить новую единицу — отдельное трудовое действие. В плане психологического отражения данная деятельность сопровождается переживанием смысла действия. Наконец, для координации коллективных действий неизбежно стали развиваться речь и язык.

Развитие человека и человеческого труда исторически было связано с увеличением степеней свободы действия и всей деятельности, в основе чего лежало высвобождение передних конечностей еще у предшественников человека. Все это сопровождалось развитием способности выбирать, а значит — и планировать свою деятельность, что и послужило предпосылкой для формирования человеческого сознания и его особой трудовой субъектности. Поскольку существует целый комплекс проблем, связанных с психологическим изучением человека как субъекта труда, попытаемся теперь разобраться в психологических характеристиках трудового процесса.

На основании представлений К. Маркса о специфичности труда человека В. Д. Шадриков выделяет три взаимосвязанных аспекта трудовой

деятельности: 1) предметно-действенный (как процесс, в котором «человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда»); 2) физиологический (как «функции человеческого организма»); 3) психологический (как осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т. д.). При этом отмечается, что «в психологическом исследовании последний аспект, несомненно, играет ведущую роль».

**Контрольные вопросы:**

1. Охарактеризуйте психологическое содержание труда как деятельности.
2. Какие основные формы труда существуют?
3. Что является главной психологической особенностью трудящегося человека по Э.Фромму?
4. Охарактеризуйте чувство элитарности по К.Марксу.
5. Опишите проблему отчужденности труда.
6. Чем характеризуется коллективный труд в психологическом плане?

**Список использованной литературы:**

1. Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования. — М., 1994.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. — М., 1995.
3. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. — М., 1994.
4. Мюнстенберг Г. Психология и учитель. — М., 1997.
5. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. — Ростов на/Д, 1996.

Лекция 6

Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. «Золотое правило психологии труда» (по Е.А.Климову).

План

1. Психические регуляторы труда.
2. «Золотое правило» психологии труда.
3. Трудовой пост и его структура.

**1. Психические регуляторы труда.**

Одна из задач психологии труда — изучение фактов и закономерностей психической регуляции труда и становления человека как субъекта труда, создание оптимальных условий для формирования профессионализма и

личности субъекта труда. Среди психических регуляторов труда можно выделить следующие основные группы.

I. Образ объекта (предмета труда, внешних средств, условий и процессов трудовой деятельности):

- 1) чувственный, сенсорный, перцептивный;
- 2) репрезентативный конкретный образ (воспоминания, представления, воображение);
- 3) репрезентативный абстрактный образ (понятия, схемы, системы понятий, алгоритмы действий).

II. Образ субъекта:

- 1) актуальный «Я-образ» (рефлексия своего актуального состояния в данный момент, в данных условиях профессиональных или межличностных отношений, своих актуальных возможностей и ограничений);
- 2) обобщенный «Я-образ» («Я-концепция» — «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем»; «Я среди других»; «Я как представитель профессиональной общности», «Я как личность», «Я как индивидуальность» и др.).

III. Образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений:

- 1) потребности и функциональные состояния;
- 2) эмоции, чувства, эмоциональные отношения;
- 3) характер, направленность личности, мировоззрение;
- 4) профессионализм, опыт, знания, умения, навыки.

Люди в разной степени способны различать модальности и степень интенсивности воздействующих на них факторов среды (зрительных, акустических, тактильных, вкусовых, пространственных и др.). Это отражается в особенностях сенсорной организации их профессиональной деятельности: одному важно услышать, другому — увидеть, третьему — «почувствовать» предмет и средства труда. Люди воспринимают внешние воздействия комплексно, но обычно природная предрасположенность и более высокая чувствительность к определенным характеристикам среды выступает системообразующим фактором их профессионально важных качеств (ПВК). В процессе профессиональной деятельности способности субъекта дифференцировать профессионально значимые признаки среды развиваются, но лучше всего — те из них, которые изначально характеризовались выраженными природными задатками.

Однако образ как психический регулятор имеет и собственный мощный, объективный потенциал. Приведем примеры. Так,

последовательные преобразования физических стимулов (например, коротких и длинных звуковых сигналов), семиотики, знаковых систем в профессиональные психологические образы — знаки (в профессиональной деятельности дегустаторов, гидроакустиков, радистов и др.) позволяют не только более успешно выполнять субъекту свои трудовые функции, но значительно увеличивать эффективность профессиональной деятельности.

## **2. «Золотое правило» психологии труда.**

Центральная проблема областей знания, ориентированных на изучение особенностей организации труда и становления профессионала, заключается в установлении наилучшего взаимного соответствия, взаимной сообразности человека как субъекта труда, с одной стороны, и объективных требований социально фиксированного трудового поста — с другой.

«Золотое правило» психологии труда состоит в требовании комплексного воздействия на эргатическую систему «человек - предмет труда - средства труда - среда», в возможности успешно решать задачи повышения эффективности деятельности лишь при условии обеспечения взаимного соответствия особенностей субъекта и трудового поста.

Вторым важным условием «установления наилучшего взаимного соответствия человека как субъекта труда и объективных требований социально фиксированного трудового поста» является развитие человека как личности, как индивидуальности, формирования его индивидуального стиля деятельности, стиля жизнедеятельности.

## **3. Трудовой пост и его структура.**

Под трудовым постом понимают ограниченную вследствие разделения труда и зафиксированную документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов).

Трудовой пост понимается как одна из форм существования профессии, как одна из ее подсистем. В свою очередь трудовой пост выступает как мета система по отношению к своей подсистеме — рабочему месту.

Характеристики профессии, трудового поста, рабочего места как системы определяются их функциональной динамичностью, обусловленностью как нормативными документами, так и объективными

потребностями организации, индивидуальными особенностями конкретных субъектов и социально-психологическими феноменами, возникающими при взаимодействии конкретных участников совместной профессиональной деятельности.

Рассмотрим содержание основных понятий. В совокупности своих различных признаков трудовой пост выступает многомерным и обладающим разными признаками системным образованием, основными составляющими которого являются:

- 1) социально заданные цели и представления о результате труда;
- 2) заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы — предметные, информационные, социальные, биологические);
- 3) система средств труда;
- 4) система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- 5) система прав работника;
- 6) производственная среда (предметные и социальные условия труда.

Социально заданные цели и представления о результатах труда фиксируются посредством образцов соответствующей работы, их документального описания, изображения, формулирования общего требования к ним. Однако не всегда подобные цели и результаты могут строго документально фиксироваться, отражаться в государственных стандартах. Результатом деятельности руководителя является эффективное функционирование трудового коллектива; дирижера оркестра, вокального коллектива — художественное исполнение музыкальных произведений; пилота и штурмана самолета — оптимальный и безопасный полет. Понятно, что такие характеристики, как «эффективное», «художественное», «оптимальное», раскрываются лишь в совокупности конкретных, не всегда объективно измеряемых признаков. Субъективные оценки экспертов также далеко не всегда могут служить надежными критериями результата.

Последнее особенно показательно в тех видах деятельности, где продукт и результат являются не заданными, а искомыми (например, в научной деятельности, в искусстве); где важен не только ближайший, но и отдалённый эффект (наука, воспитание, образование, государственная служба). Во многих случаях попытка жесткого «объективного» фиксирования результатов деятельности приводит лишь к формализму.

Например, содержание труда государственного служащего не может быть адекватно отражено ни занимаемой работником должностью, ни

затраченным им рабочим временем, ни непосредственными результатами, отражаемыми в годовых отчетах. Как ни парадоксально, наиболее адекватно результаты государственного служащего как субъекта труда часто выражаются в интегральных неформализованных характеристиках, таких как государственный подход, активная жизненная позиция, профессиональная компетентность и др.

Не отрицая роли алгоритмов труда, его эффективных технологий, трудовой дисциплины и многого другого, что создает предпосылки и обеспечивает в итоге достижение поставленных целей, получение социально ценного продукта, подчеркнем, что в сложном труде, в высокопрофессиональной деятельности очень многое скрыто в их неформализованных элементах, не поддающихся прямой количественной оценке, а порою — и однозначной качественной (способной изменять свой «вес» и «знак» в разное историческое время).

Последнее в полной мере относится, пожалуй, ко всем социальным профессиям и в большей или меньшей степени присуще разным профессиям типа «человек-техника», «человек-знак», «человек-природа», «человек - художественный образ».

Предмет труда есть система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут выступать ситуации неопределенности — например, дорожные ситуации для водителя автомобиля. Предметом труда воспитателя является «состояние воспитанности» ребенка; тренера — состояние организма, тренированности и специальной подготовленности спортсмена; руководителя — состояние социально-психологического и профессионального развития трудового коллектива. В научной и художественной деятельности предмет труда — это некоторый «исходный хаос» информации, эмоциональных впечатлений, который в процессе деятельности должен обрести определенную информационную или эстетическую структуру, определяющую соответствующее функционирование, другими словами — порождающую социально значимый продукт. Например, предметом труда государственного служащего является «состояние упорядоченности социальных процессов», а результатом труда — уровень упорядоченности процессов.

Итак, предметом труда является некоторая предметная область, набор взаимосвязанных признаков и свойств объектов, процессов, явлений.

Средством труда может выступать объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью. В качестве средств труда педагога, руководителя, госслужащего (вообще представителей профессий типа «человек-человек», «человек - социальная группа») выступают не только образцы, эталоны, методические руководства, но и организм в целом и отдельные органы. Например, голос — его интонации, тон, громкость, — субъективно воспринимаемый как требовательный, строгий, доброжелательный, расширяет диапазон управленческих воздействий. В качестве эффективного средства управленческого труда могут выступать мимика, поза, жесты и другие невербальные средства учителя, преподавателя, тренера, дирижера, режиссера, руководителя.

В большей или меньшей степени это присуще и представителям других типов профессий. Тон и мимика при беседе врача с пациентом способствуют выздоровлению или, напротив, усугублению заболевания. Невербальное поведение инженера, обслуживающего компьютеры в организации, может способствовать или препятствовать активности использования сотрудниками возможностей техники и программного обеспечения.

В целом средства труда можно разделить на внешние (по отношению к сознанию субъекта) и внутренние (особенности психической деятельности), а их общую классификацию представить в следующем виде.

I. Вещественные средства, орудия труда:

- 1) средства приема, получения информации (приборы, дающие информацию в виде условных сигналов, в виде изображения);
- 2) средства обработки информации;
- 3) средства передачи информации;
- 4) средства осуществления практических действий в биологических, технических, знаковых системах и системах художественного отображения действительности (ручные средства труда, машины с ручным управлением, автоматизированные и автоматические системы).

II. Внешние функциональные средства труда:

- 1) выразительные средства поведения и речи человека (в работе руководителя, госслужащего, педагога, актера, радио- и телеведущего);
- 2) организм человека (тренер, артист балета, цирка);
- 3) группа функционирующих людей (в работе руководителя, дирижера,

режиссера).

III. Внутренние функциональные средства труда:

1) знания, умения, навыки;

2) образы, цели, представления о результатах деятельности;

3) мотивы труда;

4) личностные и интеллектуальные особенности, или — шире — личностный и профессиональный потенциал.

Соотношение внутренних и внешних средств труда, как правило, характеризуется «обратной пропорцией»: чем менее выражены или представлены внешние средства труда, тем более сложны и тонко дифференцированы внутренние средства.

Система обязанностей субъекта труда, характеризующая трудовой пост, задает требования и предписывает основные формы активности (функции) трудящегося.

Под трудовыми функциями можно понимать любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда.

Трудовые функции субъектов деятельности характеризуются исторической изменчивостью. В начальный период истории человек использовал физическую силу групп людей и животных для поднятия и перемещения груза — транспортную функцию. В настоящее время один человек (водитель, крановщик) с помощью механических средств способен перемещать такой же груз или даже систему грузов (оператор автоматизированной линии, машинист локомотива). Трудовые функции часто можно перераспределять внутри рабочего коллектива (в бригаде, экипаже) — как собственно исполнительские, так и управленческие — в масштабе определенной управленческой структуры. Трудовые функции могут быть внешне наблюдаемыми или неявными (мысленная переработка информации, волевые усилия по саморегуляции психического и функционального состояний). Так, например, руководитель коллектива может сохранять внешнее спокойствие, не демонстрировать свои сомнения, принимая то или иное решение, ровно реагировать при несправедливой оценке его труда вышестоящими руководителями и пр.; менеджер по продажам — терпеливо разъяснять клиенту преимущества своего товара, мягко преодолевать психологические барьеры в переговорах; шлифовщик алмазов и гравер — долго сидеть неподвижно, не приступая к работе до тех пор, пока не соберется, не настроится.

Игнорирование внутренней логики составляющих труда, расплывчатое представление о трудовых функциях субъектов и соответственно их неадекватное отражение в служебных обязанностях крайне отрицательно сказываются на конечных результатах труда. Типичный пример — труд водителей автотранспорта. Неучтенное время на обслуживание техники в автотранспортных предприятиях, нерегламентированность трудовых функций водителей, объективная сложность разделения обязанностей водителя и автослесаря, усугубляемые некоторыми элементами российской национальной культуры, игнорирование и недооценка профилактических мероприятий, времени эксплуатации техники и многое другое имеют соответствующие следствия: низкую управляемость транспортным предприятием, низкую производственную дисциплину, использование транспорта в личных целях и т. д.

Под обязанностями понимают отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях).

Необходимо отметить, что предписания, нормативные акты, инструкции часто не могут отразить всю специфику реальности и таким образом совпасть с выполняемыми в действительности трудовыми функциями субъекта, что может быть источником объективных конфликтов. Вероятность конфликтов отчасти снимается посредством уравнивания обязанностей, системой прав работника.

Права работника, характеризующие определенный рабочий пост, могут быть представлены объективно (в юридических и нормативных документах) и субъективно. Чем более регламентирована деятельность, чем менее выражена «зона самостоятельности», тем, как правило, менее субъективно привлекательна она для человека. Последнее является серьезным фактором, влияющим на эффективность труда, удовлетворенность результатами своей деятельности, производственный травматизм, появление профессиональных заболеваний.

Проблема оценки и регламентации труда всегда будет оставаться крайне актуальной. Поскольку труд есть не только экономическая категория, но и культурное явление, всегда будет сохраняться историческая изменчивость оценок результатов труда и деятельности его субъекта, изменение равновесия и преобладания одних «трудовых функций», «служебных обязанностей» и «прав работника» над другими. Эта динамика со временем становится все более многозначной в той степени, в которой возрастают уровень образования и профессионализма работника, а сам он все

более выступает не в ограниченной роли «субъекта», но также в роли «личности» и «индивидуальности».

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте определение и охарактеризуйте содержание понятия «трудовой пост».
2. Дайте определение и охарактеризуйте содержание понятия «рабочее место».
3. Дайте определение и охарактеризуйте содержание понятия «профессия».
4. Дайте определение и охарактеризуйте содержание понятия «предмет труда» и «средства труда».
5. Какое влияние на требования к субъекту труда в рамках одной профессии оказывают особенности трудового поста и рабочего места?
6. Каковы исторические тенденции развития феноменов «профессия», «трудовой пост», «рабочее место»?

**Список использованной литературы:**

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. М., 2001. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
2. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.
3. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988.
4. Климов Е. А. Психология профессионала. М., 1996.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. М., 1997.
7. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М, 2001.
8. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. М., 2001.

Лекция 7

Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность

План

1. Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность
2. Разновидности профессиональных деятельностей и их психологическая классификация.
3. Психологические аспекты трудовой деятельности.

#### 4. Опасные действия работников в процессе труда.

##### **1. Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность**

Основой для ведения профориентационной работы выступает понятие «профессия». Анализ литературы позволяет выделить некоторые смыслы понятия «профессия»:

- Область приложения сил человека, рассчитанная на производство полезного для общества продукта;

- Общность людей, выполняющих близкие трудовые функции;

- Длительно существующий комплекс трудовых обязанностей (К.М.Гуревич)

- Некая объективная и притом совершенно регламентированная организация действий личности, и т.д.

- Типичная исторически сложившаяся форма деятельности, необходимая в социальном отношении, для выполнения которой требуется определенный комплекс знаний, умений, навыков, особенностей личности и норм поведения.

- Набор средств и навыков, обеспечивающих успешность в трудовой деятельности.

Мы в дальнейшем под профессией будем понимать типичную, исторически сложившуюся форму деятельности, необходимую в социальном отношении, для выполнения которой работник должен обладать определенной суммой знаний, умений, навыков (компетентностей), а также иметь соответствующие способности и особенности личности. В мире существует множество профессий; мир профессий является очень динамичным: во-первых, ежегодно отмирает несколько сот профессий и примерно столько же появляется новых; а, во-вторых, во многих профессиях при неизменном названии и профессиональных задачах, существенно меняется само содержание деятельности.

Каждая профессия представляет собой группу родственных специальностей (например, профессия – врач, специальность – врач-терапевт). Квалификация – это уровень профессионального мастерства работника, фиксируемый как в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, так и в реальных показателях. Должность – это реальное фиксированное место, занимаемое сотрудников в организации, с определёнными для него правами, обязанностями, функциями и полномочиями (компетенцией).

## **2. Разновидности профессиональных деятельностей и их психологическая классификация**

Можно предложить несколько различных оснований для классификации профессий:

- На основе предмета труда (природа, техника и неживые системы, человек и социальные системы, знак, художественный образ);
- На основе реализуемой эргатической функции;
- По конечному продукту;
- По средствам труда (ручной труд (чисто ручной, с инструментами, с нагрузкой на рецепторы), механизированный, автоматизированный (с ручным управлением, с информационными моделями), умственный) (Ю.М.Котелова);
- По типам производственной среды (социальный тип, конвенциональный, реалистичный, интеллектуальный, предприимчивый, артистический), и т.д.

Можно выделить и другие основания: близость операциональной структуры (набор действий и операций для выполнения деятельности); степень самостоятельности человека в труде; близость орудий труда; близость смысловой, целевой составляющей деятельности. Например, содержание труда врача-реаниматолога и терапевта существенно различаются, цель же у обеих специальностей одинакова – сохранение или восстановление здоровья человека, поэтому обе эти специальности относятся к одной профессии – врач.

Характеристику основных компонентов профессиональной среды дает Е. А. Климов. По его определению, предмет труда — это система свойств и взаимоотношений вещей, явления, процессов, которыми человек, работающий на определенном трудовом посту, должен мысленно или практически оперировать (распознавать, учитывать, упорядочивать, преобразовывать, сохранять или отыскивать их). Эти взаимосвязи могут принадлежать пяти основным типам предметов труда, которые определяют, по классификации Е. А. Климова, тип профессии: биономические специальности (предмет труда — природа, живые организмы), технологические (технические системы, материалы, энергия), социономические (люди, группы, коллективы), сигнономические (знаковые системы), эстетомические (художественные образы или их элементы).

Вторым классификационным признаком профессий и специальностей, по Климову, является цель труда – «результат, которого требует или ожидает

от человека общество». Целью труда определяются профессиональные задачи. Для гностических специальностей это задачи распознать, различить, определить, оценить, разобраться, проверить; для преобразующих — обработать, упорядочить, организовать, воздействовать, обслужить; для изыскательных — изобрести, придумать, найти новый результат, образец, вариант.

Орудиями (средствами) труда Е. А. Климов предлагает считать не только обработочные инструменты, но любые средства, усиливающие способности человека распознать особенности объекта труда и воздействовать на него. Поэтому к орудиям труда он относит измерительные инструменты и приборы, автоматы, аппараты и «функциональные средства организма» (выразительные средства поведения, речи, правила решения теоретических и практических задач).

### **3. Психологические аспекты трудовой деятельности.**

Принципиальное отличие человека от животного – способность к целенаправленной деятельности.

*Деятельность* – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Различают четыре вида деятельности:

- 1) общение;
- 2) игра;
- 3) учение;
- 4) труд.

Труд – это деятельность человека по созданию материальных или духовных ценностей, или оказанию услуг, удовлетворяющих потребности общества или отдельных людей.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда.

Цель трудовой деятельности - ее продукт. Предмет труда – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.

Рассмотрим общие черты трудового процесса рабочего, занятого, например, на промышленном предприятии.

Труд такого работника характеризуется условиями и содержанием, которые принято называть производственными факторами. При этом под термином «производственные факторы» понимается весь комплекс

производственных условий: здания, технологические процессы, оборудование, коммуникации, рабочие места, микроклимат и другие объекты производственной среды.

Применительно к конкретному работнику, выполняющему конкретную работу, решающим производственным фактором является его рабочее место. Рабочее место, в широком понимании этого термина, собственно и диктует требования к работнику. Именно на рабочем месте работник осуществляет трудовые функции и подвергается воздействию всей совокупности производственных факторов. Но, кроме того, рабочее место как физическое пространство, в котором находится и выполняет трудовые функции работник, формирует комплекс специфических производственных факторов, влияющих на его психику, самочувствие, здоровье и работоспособность в целом. Имеются в виду пространственные размеры рабочего места, микроклимат, освещенность, эргономические параметры оборудования, организация и кооперация труда, содержание рабочих операций, темп работы и другие.

Производственные факторы влияют не только на психику работника. Многие из них представляют реальную или потенциальную угрозу для жизни. Реально опасные факторы, по крайней мере, ограждены, обозначены, наблюдаемы. Намного сложнее оценить скрытые потенциальные опасности как, например, наличие метана в атмосфере на рабочем месте горнорабочего или электрического потенциала на корпусе двигателя.

Поэтому для обеспечения безопасности трудовой деятельности работник должен в процессе исполнения трудовых функций непрерывно или периодически отражать в своем сознании определенную часть производственных факторов, оценивать их опасность и адекватно реагировать (действовать).

Любой трудовой процесс можно рассматривать как цепь психомоторных актов (операций). Большинство операций содержит три фазы.

**Первая фаза.** Ощущения и восприятие рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда. Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться. Ощущения – психофизиологический процесс приема сигналов (внешних и внутренних раздражителей) через органы чувств. Восприятие – психический процесс анализа и синтеза ощущений, в результате которого наступает целостное отражение в мозге предметов и явлений, действующих в данный

момент на органы чувств человека.

**Вторая фаза.** Мышление. Мышление – психический процесс осмысливания воспринятого, постижение его сущности, связей и отношений. В ходе мышления образы, созданные в мозге как результат восприятия, анализируются, оцениваются по ряду критериев, после чего принимается (или не принимается) соответствующее оценке решение.

В ходе принятия решения делается выбор (поиск) приемлемого (на взгляд работника) варианта действий. Но не только: вырабатывается модель (проект), каким образом, в какой последовательности будет реализовано это действие, каков должен быть его результат.

Таким образом, мышление – это непрерывная переработка и синтез поступающей извне информации и информации, хранящейся в оперативной и долговременной памяти человека, в целях принятия решения о необходимых действиях.

**Третья фаза.** Действие. Действие может выражаться в форме физического воздействия на орудия труда, рычаги управления и другие предметы труда. Эти воздействия характеризуются величиной усилия, скоростью, точностью, координацией, темпом. В то же время, действие может быть в форме перемещения работника в пространстве рабочего места, в речевой форме, в форме жестов.

В практической деятельности рассмотренные три фазы при многих операциях протекают слитно, как непрерывный сенсомоторный акт.

Такова, в общих чертах, структура трудовой деятельности, протекающей на рабочем месте при нормальном течении производственного процесса.

Как отмечено выше, современное промышленное производство, энергетика, транспорт, строительство и ряд других сфер человеческой деятельности содержат в себе высокую потенциальную опасность для человека, общества, окружающей среды.

В силу многообразных причин (организационных, технических и/или личностных) нормальный рабочий процесс может быть нарушен нештатным событием - опасной ситуацией, которая, по определению, создает повышенную угрозу для работника; опасная ситуация может перейти в инцидент, аварию, несчастный случай.

В подобных ситуациях работник, кроме профессиональных знаний, навыков, способностей к оперативному мышлению и др. (необходимых при нормальном течении рабочего процесса), должен владеть специальными

знаниями и навыками действий применительно к данной опасной ситуации, не впадать в панику, проявлять волю и т.д.

К сказанному следует добавить, что определенную часть рабочего времени работник находится вне рабочего места: передвигается по территории предприятия, административному, бытовому комбинату, посещает столовую, медпункт. Несоблюдение установленных требований безопасности работником (или другими лицами) также может создавать угрозу его жизни или здоровья.

Таким образом, труд, трудовая деятельность человека - это непрерывная цепь целенаправленных сенсорных, умственных и моторных действий. Естественно, что цель, нужный результат труда, безопасность будут достигнуты, если в цепи не произойдет разрывов, сбоев, отклонений.

#### **4. Опасные действия работников в процессе труда**

В реальных производственных условиях, где участвует человек, обеспечить идеальное протекание трудовой деятельности пока не удаётся. В силу уже обозначенных и более детально рассмотренных ниже причин, человек допускает неправильные (неточные, ошибочные, несвоевременные) действия, пропуск необходимых действий, опрометчивые поступки и т.д. Часть из них не оказывает заметного влияния на показатели труда; другая часть сказывается на качестве продукции; третья – создаёт опасную ситуацию, от которой до несчастного случая или аварии один шаг. Эту часть неправильных действий будем называть: опасные действия.

Анализ материалов расследования несчастных случаев и аварий позволяет выделить и сгруппировать по фазам психомоторных актов характерные опасные действия работников. При этом установлены определенные различия в “наборе” и содержании этих действий у рабочих и должностных лиц (руководителей и специалистов), что объясняется различием задач и функций, выполняемых названными категориями работников (таблицы 1 и 2).

**Таблица 1**

<b>Фазы психомоторных актов</b>	<b>Виды опасных действий рабочих</b>
1. Восприятие объекта, ситуации	Невосприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие сигнала, признаков опасности

2. Мышление: а) анализ и оценка ситуации; б) принятие решения	- Неправильная оценка ситуации - Неправильное или несвоевременное решение - Непринятие решения
3. Действие (психомоторный акт)	1. Пропуск (невыполнение положенного действия, операции) 2. Неправильное (неточное, ошибочное) выполнение действия (операции) 3. Несвоевременное действие 4. Применение опасного приема; запрещенное действие 5. Импульсивные (аффективные, панические) действия 6. Прострация (ступор)

Таблица 2

Стадии деятельности руководителей и специалистов	Виды неадекватных действий
1. Восприятие (при обследовании производственных объектов, рабочих мест)	Невосприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие признаков опасности
2. Мышление - "осмысливание" ситуации, состояния объекта, поступившей информации: - анализ ситуации, состояния объекта, информации; - оценка ситуации, состояния объекта; - формулировка проблемы; - прогноз	1. Некачественный анализ 2. Неправильная оценка ситуации, состояния объекта 3. Неправильная формулировка проблемы 4. Некачественный прогноз, отсутствие прогноза
3. Выработка и принятие решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	- Неправильное решение - Несвоевременное решение - Непринятие решения
4. Реализация решений (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	- Отсутствие или несвоевременная выдача соответствующих распоряжений - Неправильные, ошибочные распоряжения - Неисполнение, некачественное или несвоевременное исполнение распоряжений
5. Контроль за выполнением решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	Некачественный или несвоевременный контроль Несвоевременная (неточная, ложная) информация о результатах контроля Отсутствие или несвоевременная реакция по результатам контроля

**Контрольные вопросы:**

1. В чем различия понятий «профессия» и «специальность»? Приведите примеры.

2. По каким принципам классифицируют профессии? Охарактеризуйте основные компоненты профессиональной деятельности (По Е.А. Климову).

3. Опишите влияние деятельности на развитие личности человека. Какие основные виды деятельности вы знаете?

4. Каким образом производственные факторы влияют на психику работника?

5. Что необходимо для обеспечения безопасности трудовой деятельности в процессе выполнения работником трудовых функций?

#### ***Список использованной литературы:***

1. Дмитриева М.А. и др. Психология труда и инженерная психология.- Л., 1979.

2. Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 1999.

3. Климов Е.А. Введение в психологию труда.- М., 1988.

4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.

5. Психология труда /Под ред. А.В. Карпова.- М, 2004.

6. Толочек В.А. Современная психология труда. – С-Пб, 2006.

7. Хаккер В. Инженерная психология и психология труда. М., 1985.

## Лекция 8

### Психология трудового воспитания и обучения

#### План

- 1) Сущность, функции труда и трудового воспитания
- 2) Ведущие функции труда
- 3) Система трудового воспитания
- 4) Структура и нравственно-эстетические аспекты процесса труда

#### **1. Сущность, функции труда и трудового воспитания.**

Труд есть сознательная, целесообразная, созидательная физическая или интеллектуальная деятельность человека, направленная на удовлетворение его материальных и духовных потребностей, развивающая его физические и духовные сущностные силы.

Трудовое сознание возникает и развивается вследствие осознания людьми общественного и личного значения труда, своего отношения к нему и его результатам.

Содержанием трудового сознания является производственный опыт: профессиональные знания, умения и навыки. В него входят также личная заинтересованность и предприимчивость, понимание общественного значения личного долга и ответственности каждого за результаты труда, активное и творческое отношение к нему; стремление труженика к утверждению принципа социальной справедливости; эмоциональное, нравственное и эстетическое отношение к труду.

Трудовое сознание человека органично связано с чувством рабочей

чести и достоинства, совести и гордости, с переживанием радости от успехов в труде, наслаждения его процессом, любования результатом. Сознательная трудовая активность немыслима без целеустремленной воли: постоянной готовности к действию, без выдержки в напряженном труде, проявления настойчивости и упорства в преодолении трудностей. Развитое трудовое сознание способствует формированию в человеке трудолюбия, умения соотносить свои потребности и формы их удовлетворения с объемом и качеством личного труда.

## **2. Ведущие функции труда.**

**Утилитарно-практическая функция** направлена на создание материальных или духовных ценностей, социально-бытовых условий жизни и деятельности человека. Все общественные богатства созданы созидательным трудом. В условиях рыночных отношений увеличивается заинтересованность трудящихся в преумножении общественного и личного богатства, в улучшении качества продукции. Она будет связана с воспитанием в них духа предпринимательства, чувства хозяина, с расширением их реального влияния на организацию производства, распределение и использование результатов труда.

**Развивающая функция труда** обусловлена тем, что активное включение человека в трудовой процесс приводит в движение его сущностные силы. Развиваются интеллект, рецепторы, мышцы, ловкость рук и ног, эмоциональная и волевая сферы. В условиях рыночного хозяйствования трудовая подготовка учащихся тесно увязывается с политехническим обучением, овладением смежными профессиями, с повышением в рабочих специальностях удельного веса творческого, интеллектуального труда. Все это повышает интерес школьников к труду, приводит их интеллект и организм в состояние активного действия, интенсивного развития внимания и воображения, восприятия и мышления.

**Воспитательная функция труда** заключается в развитии и закреплении у учащихся в ходе трудового процесса общественно ценных качеств и свойств личности, нравственно-эстетического отношения к жизни и деятельности. Однако трудовое усилие, чисто физическое напряжение и действие оказывают ограниченное воспитательное воздействие на детей. Оно формирует привычку к труду, выдержку, упорство, умение преодолевать физическую слабость. Этого недостаточно для формирования социально активной личности. Воспитательная действенность труда неизмеримо возрастает в результате его опосредования рыночными общественными отношениями и целями, тесного увязывания с личными и гражданскими мотивами и нравственным просвещением. Она зависит от личной заинтересованности, осознания школьниками целей трудовой деятельности, качества ее организации; ответственности и долга; необходимости сознательной дисциплины; достижения высокого конечного результата.

Функции труда определяют главную функцию трудового сознания: формировать у людей психологию лично заинтересованного трудящегося человека. Для обновления производственных отношений, основанных на многоукладности, различных видах общественной и приватизированной собственности на орудия и средства производства, характерными чертами психологии труженика является хозяйское отношение к земле, заводам, фабрикам, кооперативам, подрядным объединениям, акционерным обществам; организованность, ответственность за высокое качество материальной и духовной продукции в интересах общества, конкретного человека и себя. Труженику свойственны коллективизм, здоровый индивидуализм, взаимопомощь, взаимная требовательность и рабочая гордость; поддержание производительности труда на уровне мировых стандартов; стремление к поиску и творчеству, интенсификации производства на основе научно-технического прогресса.

Психологии сознательного труженика присуще неприятие пьянства, мелкого хищения, мещанства и вещизма, разбазаривания общественного добра и тунеядства. Труд выступает как содержание, цель и оправдание жизни.

### **3. Система трудового воспитания**

Трудовое воспитание есть процесс вовлечения учащихся в разнообразные, педагогически организованные виды общественно полезного труда с целью передачи им минимума производственного опыта, трудовых умений и навыков, развития у них творческого практического мышления, трудолюбия и сознания рабочего человека. Трудовое воспитание имеет также своей задачей осуществление начального профессионального образования и профориентации, формирование трудолюбия, других нравственных качеств, эстетического отношения к целям, процессу и результатам труда. Оно призвано прививать уважение к людям труда, знакомить учащихся с основами современного промышленного и сельскохозяйственного производства, строительства, транспорта, сферы обслуживания; побуждать к сознательному выбору профессии и получению первоначальной профессиональной подготовки.

Школа по самой своей сути должна быть общеобразовательной, трудовой, политехнической. Трудовое воспитание в ней неразрывно связано с жизнью, общественно полезным и производительным трудом. Оно способствует разрешению основного противоречия воспитания — между требованиями постоянно обновляющегося общественного производства к подрастающим поколениям как производительным силами их неспособностью без специальной подготовки соответствовать этим требованиям. Данное противоречие осложняется и обостряется другим. С одной стороны, рыночные отношения, переход общества в новое качественное состояние предъявили высокие требования к трудовой и

профессиональной подготовке молодежи с позиций научно-технического прогресса. С другой— школа опирается и ориентируется на устаревшее содержание труда, отжившие формы и методы его организации, соединение обучения с производительным трудом на примитивной, порой кустарной основе школьного хозяйства. У самих детей личные материальные потребности и претензии возросли, но их удовлетворение никак не связано с реальным процессом производства материальных благ, удовлетворением притязаний за счет личного труда. Образовался разрыв между социально-экономическими требованиями к подготовке будущего участника общественной жизни, производства и воспитательской практикой, педагогическими представлениями о такой подготовке.

Обостряющиеся противоречия порождают негативные явления в среде школьной молодежи: нежелание трудиться, связанное с малосодержательным и примитивным трудом, лень и пренебрежение к труду, безалаберность, халатность, разболтанность, привычка к плохой организации труда и низкой производительности, порождающей отчуждение от труда. Противоречие снимается лишь в результате непосредственного вовлечения детей в высокоорганизованный общественно полезный (особенно производительный) труд, осуществления экономического воспитания, а также строгого учета законов и механизмов организации детского труда.

Ведущим условием воспитательной эффективности детского труда является его содержательность, личностная и общественно полезная значимость, современная техническая и технологическая оснащенность, четкая организация, высокая производительность. Многократно подтвержденный в передовой педагогической практике закон гласит: чем более технологически современным и экономически рентабельным является производство, тем более четко организована жизнь трудового коллектива, в котором участвуют школьники, тем выше воспитательная эффективность их труда, тем интенсивнее он развивает сущностные силы и готовится к самостоятельной жизни. Психологический закон организации детского труда требует того, чтобы школьники непременно добивались успеха, могли проявить творчество и пережить радость победы. Успех формирует самостоятельность, уверенность в себе, закрепляет умения и навыки, воспитывает потребность в трудовой деятельности. Неудачи в трудовой деятельности угнетают детскую психику, деморализуют их, парализуют волю. Важный педагогический закон заключается в том, чтобы дать детям возможность осознать общественно и личностно значимые цели труда, перспективы своего участия в нем, зависимость достижения успеха от коллективных усилий. Школьнику надо познать коллективный характер труда и развить в себе чувство коллективизма, убедиться на практике и в том, что интересы коллектива и его личные неразрывно взаимосвязаны, что только коллективный успех позволяет удовлетворить и личные потребности. Непреложный закон — стимулирование детского труда. В качестве основных

стимулов выступают стремление к личному успеху, пробуждение чувства долга, ответственность перед коллективом и самим собой, а также непосредственный и опосредованный интерес. Непосредственный интерес возникает в результате личной заинтересованности; творческого характера труда; его тесной связи с жизнью, приобретением практически полезных знаний и навыков. Опосредованный интерес является следствием организации различного рода поощрений и наград. В организации детского труда необходимо также учитывать объективную закономерную зависимость содержания, форм и методов трудового воспитания от возрастных особенностей учащихся. Школьнику важно четко уяснить смысл, содержание, технологию процесса, с тем чтобы напрягать свои умственные и физические силы ровно столько, сколько может вынести его молодой организм и психика. Только в этом случае труд ведет к успеху и становится источником радости. Интеллектуальные и физические перегрузки подрывают здоровье ребенка, превращают труд в обузу и муку, Прививают отвращение к нему и притупляют нравственность.

Основными механизмами осуществления трудового воспитания являются: развивающееся техническое мышление, разнообразные виды интеллектуальной и физической деятельности, нравственное отношение ребенка к труду, общение в трудовом коллективе на основе деловых, взаимодействий и зависимостей. Техническое мышление обеспечивает накопление технологических знаний и опыта по эффективной организации труда, осмысление качества результатов трудовой деятельности. Мыслительная деятельность в труде формирует творческое отношение к делу, стремление к рационализации производства, порождает эмоциональный подъем, вдохновенную самоотдачу. Непосредственная трудовая деятельность формирует умения, навыки, привычные системы целесообразных действий, привычку к трудовому усилию и преодолению физического напряжения. Следствием организованной трудовой деятельности является такой специфический механизм воспитания, как отношение к труду. Среди отношений особенно важны такие, как ответственность за конечные результаты труда, трудовая и технологическая дисциплина, эстетическая оценка производного продукта, проявляемые в трудовом процессе точность, четкость, упорство, настойчивость, воля. Отношения ребенка в труде к себе и к делу материализуются в свойствах и чертах его характера. Общение в трудовом процессе осуществляется на основе обмена опытом по вопросам технологии и организации труда, коллективной, моральной, гражданской оценки отношения к труду; взаимопомощи, выражения общественного мнения по поводу поведения членов коллектива в труде и в быту. Общение оказывает непосредственное воздействие на трудовое сознание и через него на формирование мировоззрения и нравственных качеств личности.. В общении происходит самовыражение школьника, его самоутверждение в глазах товарищей и в

собственном мнении.

Содержательная структура процесса трудового воспитания складывается из

основных видов детской трудовой деятельности. На первом плане — учебный труд. Интеллектуальный труд — один из самых сложных и тяжелых. Для многих учащихся физическая работа кажется неизмеримо более легкой, чем, например, решение математических задач или написание сочинения на свободную тему. Между тем бурный научно-технический прогресс резко увеличивает долю интеллектуальных усилий в труде и общественной жизни. Для детей приобретение умений и навыков интеллектуального труда не только способ усвоения знаний основ наук, но и важнейшее средство подготовки к социальному творчеству, к труду на современном производстве, к участию в обновляющейся политической жизни общества.

В школе осуществляется специальное трудовое обучение. Уже в начальных классах на уроках труда, которые нередко объединяются с занятиями по изобразительному искусству и становятся уроками художественного труда, учащиеся приобретают элементарные навыки работы, с бумагой, картоном, пластилином, природными материалами. Они принимают участие в выращивании сельскохозяйственных растений на пришкольном участке, ухаживают за домашними животными, цветами, ремонтируют наглядные пособия, изготавливают полезные вещи, подарки и игрушки для подшефного детского сада. Этот посильный общественно полезный труд закладывает основы трудолюбия, умения и желания работать собственными руками, способствует развитию интересов и увлечений, организует полезные занятия в свободное время. Экскурсии на фабрики и заводы, на семейные фермы, поля колхозов, совхозов, арендаторов облегчают младшим школьникам понимание существа и значения для людей высокопроизводительного труда.

Вторая ступень, основная школа (V—IX классы), опираясь на трудовой опыт начальных классов, дает знания, умения и навыки, связанные с обработкой металла, дерева, с основами электротехники, металловедения, графической грамотой. Школьники-подростки узнают о главных отраслях народного хозяйства, выполняют несложные заказы предприятий, а с VIII класса работают в ученических производственных бригадах, трудовых объединениях, УПК, учебных цехах, школьных хозяйствах, где приобретают положительный опыт трудового воспитания. В организации труда учащихся VI—VIII классов городских и сельских школ осуществляется дифференцированный подход. В городах изучается технический и обслуживающий труд; на селе — сельскохозяйственный, обслуживающий и технический. В городских школах, близко расположенных к селу, и в сельских, непосредственно связанных с городом, программы обучения взаимодополняются. Практическая направленность программ, особенно

изготовление общественно полезных изделий по заказам предприятий и учреждений, дает возможность познакомить учащихся с технологическими процессами, с устройством станков, машин, аппаратов. Одновременно это позволяет учащимся ориентироваться в профессиях.

Эффективность трудового обучения, воспитания и профориентации возрастает в связи с участием старших подростков, юношей и девушек, в производительном труде. Это оплачиваемый труд по созданию материальных ценностей и в сфере обслуживания. В цехах трудового обучения учащихся третьей ступени общеобразовательной школы используется материальная база ученических производственных бригад, межшкольных УПК, учебных цехов, кооперативных объединений и подрядных бригад, непосредственно рабочие места в промышленности и сельскохозяйственном производстве по наиболее массовым профессиям, с учетом местных потребностей. Включение старших школьников в реальный труд является наиболее прогрессивной формой трудового обучения, позволяющей непосредственно участвовать в создании материальных ценностей, в производственных отношениях и зарабатывать средства для удовлетворения личных потребностей. В обязанности базовых предприятий школ входит создание на правах своих структурных подразделений школьных и межшкольных мастерских, учебно-производственных комбинатов, учебных цехов и участков, ученических рабочих мест, стационарных полевых станков для ученических производственных бригад, лагерей труда и отдыха, а также выделение оборудования и материалов, земли для пришкольных участков, обеспечение планирования, организации и оплаты производительного труда школьников. Базовые предприятия вовлекают детей в воспитательную работу трудового коллектива, в его общественную жизнь, в техническое творчество и опытничество.

Программы трудового обучения старшеклассников предусматривают широкий круг

профессий. В промышленном производстве и сфере обслуживания учащиеся могут овладеть профессиями станочников, слесарей-сборщиков, строительного производства, прикладной химии, машиностроительного черчения, программиста, торгового обслуживания, кулинарии, машинописи и основ делопроизводства. Сельскохозяйственное производство вводит школьников в профессии, связанные с механизацией и автоматизацией производственных сельскохозяйственных процессов, с животноводством, растениеводством. Профили трудовой подготовки определяются на местах, с учетом потребностей народного хозяйства и наличия учебно-технической, производственной базы. В целях придания политехнического характера профессионально-трудоуственному обучению учащихся, более основательного изучения ими научных основ современного производства, ведущих направлений его интенсификации необходима органическая связь овладения профессией с изучением предметов

естественно-математического цикла, информатики и вычислительной техники. Важное значение имеют также производственные экскурсии, расширяющие политехнический кругозор ребят, позволяющие им уточнять свои интересы и профессиональные склонности.

В целях усиления профориентации школьников в городах и сельских районах создаются центры профориентации, которые, опираясь на имеющуюся в их распоряжении учебно-производственную базу, знакомят с современными профессиями. Профцентры исходят из потребностей в кадрах народного хозяйства и интересов, способностей, наклонностей, психофизических данных учащихся.

Большая работа в этом направлении проводится во внеклассное время. Школьники сами рассказывают о профессиях, встречаются с передовиками и ветеранами труда, проводят экскурсии на предприятия и фермы, посещают технические и сельскохозяйственные выставки, работают в технических кружках и научно-технических обществах. Старшеклассники прибегают к помощи консультантов, в роли которых выступают психологи, специалисты производственных предприятий, научных учреждений, представители различных профессий. Трудовое и начальное профессиональное обучение не предопределяет однозначно профессиональной судьбы юношей и девушек. Трудовое и начальное профессиональное обучение в школе носит общеобразовательный, общеразвивающий и политехнический характер. Первоначальный самостоятельный практический производственный опыт позволяет лучше понять себя: свои способности, нравственное состояние, направленность интересов. Он является способом самопознания и трудовой закалки, создает основу для овладения любой профессией в будущем.

В структуру трудового воспитания школьников входят различные виды внеучебного общественно полезного труда: производительный; результативный, общественно значимый; бытовой, самообслуживающий; общественно-организационный. Производительный труд во внеклассной работе организуется руководителем школы, органами самоуправления и общественными организациями. В него входит трудовая производственная практика. По окончании учебного года старшеклассники и подростки включаются в кратковременный производительный труд на фабриках и заводах, предприятиях сферы обслуживания, в кооперативах, совхозах, колхозах, подрядных объединениях, лесничествах, мастерских, учебно-производственных комбинатах, строительных отрядах, на пришкольных участках, в учхозах, лагерях труда и отдыха. В течение всего года школьники могут работать во внеучебное время, выполнять эпизодические задания по оказанию помощи шефствующим предприятиям, стройкам, колхозам, совхозам. Важным видом внеучебного производительного труда является систематическая работа учащихся на пришкольных участках, в учхозах, на школьных кролиководческих фермах, что дает существенную прибавку продуктов для школьной столовой и возможность реализовать излишки.

Всякий производительный труд школьников должен быть оплачиваемым. Оплата реально убеждает ребят в значимости их труда, измеряет его производительность и эффективность в понятных категориях. Часть средств, зарабатываемых учащимися, используется в качестве общественного фонда для нужд коллектива. Самостоятельно заработанные деньги учат детей бережливости, хозяйственному подходу к организации собственной жизни, самостоятельности, изживанию иждивенческой психологии, умению соизмерять удовлетворение потребностей с реальными возможностями. Эффективный, производительный, полезный обществу труд школьников закрепляет их умения и навыки, привычку к трудовому напряжению, развивает общественную активность, создает основу для делового общения в коллективе, совершенствует волю и такие важные черты характера, как дисциплинированность, ответственность, инициатива, точность и исполнительность.

Общественно значимый, результативный труд включает в себя такие виды общественно полезной деятельности, как сбор металлолома, макулатуры, лекарственных растений, даров леса; тимуровская работа по оказанию помощи инвалидам и ветеранам войны и труда, больным и престарелым. Педагогический эффект подобных дел усиливается благодаря их игровому оформлению, пробужденному желанию детей совершать добрые дела не ради вознаграждения, а из сознания долга и морального удовлетворения. Общественно значимой работой школьников является также изготовление игрушек для дошколят, создание и ремонт наглядных пособий, подклейка книг в школьной библиотеке. Многие учащиеся активно участвуют в общенародных кампаниях; в переписи населения; в работе по восстановлению исторических памятников; следят за порядком в лесу, зимой поддерживают зверей и птиц. Школьные самодеятельные коллективы и бригады занимаются культурно-просветительской деятельностью: выступают перед населением с концертами, организуют выставки рисунков и поделок, участвуют в работе музеев в качестве экскурсантов.

В этой общественно значимой деятельности дети учатся делать бескорыстные, добрые дела, у них развивается понимание необходимости органического сочетания общественного интереса с личным, крепнет чувство долга перед людьми и обществом, практически проявляются патриотизм и интернационализм, зреют самосознание и чувство красоты человеческой личности.

Бытовой, самообслуживающий труд имеет целью удовлетворение бытовых потребностей семьи или коллектива, каждого их члена за счет личных трудовых усилий. Эта работа эффективна, когда посильна и содержит в себе коллективистскую направленность: обеспечивает не только личные нужды, но и потребности других членов семьи, школьных коллективов. В процессе деятельности ребенок осознает, что нет грязного, непрестижного, унижающего человеческого достоинства труда, а есть

унизительное отлынивание от него, что всякий нужный людям труд почетен и уважаем в обществе.

Эффективному достижению прямых и косвенных целей бытового, самообслуживающего труда препятствует предрассудочное сознание, будто обслуживающий труд — третьесортный, удел неспособных и детей надо оберегать от него. Оберегание школьника от обслуживающего труда формирует лентяя, лодыря, наносит удар по его будущим отношениям в собственной семье.

Бытовой труд в семье включает в себя уборку постели, стирку мелких вещей личного пользования, уборку помещений от пыли, уход за животными, чистку собственных вещей и обуви, уход за цветами, покупку продуктов, починку несложных домашних приборов, создание в квартире, доме уюта и удобств. Сельские школьники трудятся на приусадебных участках, ухаживают за скотиной, домашней птицей. Городские ребята вместе с родителями работают на садово-огородных участках.

Самообслуживающая деятельность учащихся в школе включает уборку помещений, подготовку кабинета, классной комнаты к занятиям, дежурство по школе, столовой, раздевалке, уборку мусора на прилегающей к школе территории. В процессе трудового обучения, общественно полезного и производительного труда учащиеся следят за порядком на рабочем месте, ухаживают за станками, машинами, приборами, убирают за собой после работы. Дети привлекаются к самообслуживанию и во внешкольных учреждениях, где они занимаются в студиях, секциях, кружках, а также в различных детских оздоровительных лагерях, лагерях труда и отдыха, во время туристских походов, экскурсий.

Побуждающим ребенка к бытовому труду фактором становится постепенно укрепляющееся сознание возможности и необходимости обеспечивать собственным трудом свои нужды. Большое значение имеет и нравственное удовлетворение, рождаемое сознанием содеянного добра на общую пользу. Положительное стимулирующее влияние на детей оказывают чистота и порядок, рукотворная красота окружающей обстановки. Поддержание в школьниках нормального, радостного и ответственного отношения к самообслуживанию требует сделать этот труд повседневным, посильным и систематическим, диктует необходимость строгого соблюдения справедливости в дозировке и распределении труда, последовательности операций, очередности выполнения неприятных бытовых работ, взаимозаменяемости в монотонных, большого, физического напряжения делах.

Интенсивное развитие общественного организационно-управленческого труда в жизни школьников обусловлено расширяющейся и углубляющейся демократией в жизни нашего общества, необходимостью овладения искусством организации и управления коллективными делами и взаимоотношениями. От умения поставить цель, вдохновить коллектив на ее

достижение, с учетом индивидуальных особенностей расставить исполнителей по местам, организовать трудовой процесс, добиться дисциплины и высокого качества продукции, обсудить результаты, поощрить передовиков и новаторов во многом зависит эффективность любого дела и воспитательный результат труда. Организаторская деятельность требует большого напряжения ума, проявления воли, сдерживания излишних эмоций, интенсивного расходования нервной энергии. Труд организатора и исполнителя развивает активность и инициативность, сознание ответственности за организацию и результаты труда. Он на практике учит школьников умению убеждать и побуждать к действию своих товарищей, принимать ответственные решения, отдавать распоряжения, предъявлять требования и проявлять глубокое уважение к товарищу, подчиняться общей дисциплине, быть самокритичным и проявлять мужество в критике, четко контролировать свои поступки. В этой школе коллективной организаторской деятельности и исполнительности обостряется мысль, крепнет воля, закаляется характер.

Общественный организационно-управленческий труд необходим школьникам в сфере

самоуправления коллективом, общественными организациями, для участия в управлении школой вместе с учителями и родителями. Основная форма выполнения этого труда — общественные поручения. Учащиеся избираются в совет школы, в ученический комитет, в различные комиссии и секции учкома ответственными организаторами или исполнителями. В рамках общешкольного и классного коллектива ребята выполняют функции ответственных за состояние учебы и дисциплины, культмассовую, физкультурную, шефскую, туристическую работу; за связь с другими коллективами и общественными организациями; за общественно полезный труд. В трудовых объединениях, производственных бригадах, строительных отрядах школьники наиболее эффективно обучаются организационно-управленческому труду, включающему планирование, контроль, критику, гласность, принятие ответственных решений, расстановку кадров.

В детских общественных организациях их члены имеют ответственные поручения и попеременно выступают в качестве организатора и исполнителя. В системе внешкольных учреждений, общественных организаций и добровольных обществ дети также привлекаются к управленческой деятельности. Развитие организаторской работы ребенка в семье во многом зависит от стиля семейных отношений. Если дома устраиваются вечера, посвященные искусству, осуществляются выходы в кино, театр, на выставки, организуются экскурсии по родному краю, участвуют в общественных работах по посадке зеленых насаждений, восстановлению архитектурных памятников, то ребенку предоставляются большие возможности проявить свой организаторский талант. Он заботится об общем духовном благе семьи, убеждает своих родных в необходимости того или иного общего дела,

побуждает их к действию, распоряжается и дает поручения, хвалит и высказывает критические замечания, обсуждает результаты проведенного мероприятия.

Ребенок проявляет свои организаторские способности также в свободном общении со сверстниками. Свободное общение ребят на здоровой основе — необходимый элемент формирования личности. В этой сфере наиболее полно и откровенно проявляются черты характера, свойства личности детей, формируется неофициальное общественное мнение, происходит непосредственное самопроявление и самоутверждение. Авторитет организатора в свободном общении завоевывается школьником в случае заинтересованности в общем деле, умения убедить, увлечь и проявить уважение к товарищам. Ребята приобретают опыт совместного принятия решений, четкого выполнения поручений, использования силы общественного мнения, руководства и подчинения.

Организационно-управленческий труд детей стимулируется внутренними движущими силами: свободной инициативой и активностью, желанием взять на себя ответственность, раскрыть перед коллективом свои умения и сознание долга. Нужно своевременно подмечать и такие негативные внутренние стимулы, как чрезмерное честолюбие, желание командовать, карьеризм, и принимать меры к их изживанию. Организационная деятельность детей требует систематической сменяемости лидеров и их взаимозаменяемости, коллективного обсуждения возникающих организаторских проблем и конфликтов, гласности во всех делах и своевременной критики работы ведущих организаторов.

В качестве критериев трудовой воспитанности школьников выступают такие показатели, как высокая личная-заинтересованность и производительность труда и отличное качество продукции, трудовая активность и творческое, рационализаторское отношение к процессу труда, трудовая, производственная, плановая, технологическая дисциплина, нравственное свойство личности — трудолюбие.

Трудовое воспитание лежит в основе эффективного взаимодействия гражданского и нравственного воспитания, составляет психологический фундамент творческой активности и продуктивности в учебной деятельности, в физкультуре и спорте, в художественной самодеятельности, в верном служении Родине.

#### **4. Структура и нравственно-эстетические аспекты процесса труда**

Обучающая и воспитывающая эффективность труда зависит от того, насколько удастся его организовать, добиться производительности, несущей моральное удовлетворение трудящемуся, вызвать у него эстетические чувства. Прекрасная и нравственная сущность труда проявляется с особой силой, когда его процесс организуется как система, с четко выраженными и взаимодействующими основными структурными элементами.

Ведущий элемент системы — цель труда. Она может быть представлена в нескольких видах: как личная и коллективная установка, как конкретное трудовое задание, как стремление личности к приобретению знания, умений, навыков, способов творческой деятельности, как средство нравственно-эстетического развития детей, формирования у них моральных качеств, умения видеть красоту окружающего мира, любоваться ею, использовать в творческом труде. Все эти грани общей цели в процессе труда решаются в единстве, способствуют эффективной реализации друг друга. Приобщение учащихся в доступных формах к труду подводит их к осознанию того, что в обществе любой труд не только общественная обязанность и долг, но и средство обогащения человека нравственными и духовно-эстетическими ценностями. К формированию у школьников психологической установки на труд привлекаются средства массовой информации, литература и искусство. Укрепление социально ценных установок, мотивов, побуждающих детей к труду, происходит в процессе трудовой деятельности под руководством учителей труда, наставников, всего педагогического коллектива, родителей. Установка на конкретное трудовое задание во время занятий в мастерских осуществляется путем показа образцов выполнения трудовых операций. Нравственно-эстетическое отношение школьников к трудовому заданию активизируется в результате постановки перед ними лично значимой перспективы. Укрепляя навык, формируя сноровку, систему умений, труд активно способствует самоутверждению ребенка, дает ему возможность почувствовать себя сильным, ловким, умелым. Свободное владение навыком создает благоприятные условия для творчества и духовного самовыражения, рождает у детей ощущение и переживание высшей эстетической радости от самостоятельно сотворенной красоты.

Важный элемент структуры труда — его процессуальная, деятельная сущность. В процессе труда проявляются две его стороны: идеально-интеллектуальная и материальная, непосредственно мышечная деятельность. Обе они представляют собой органическое, неразрывное единство. Идеальная сущность процесса труда детей состоит в том, что, выполняя любую работу, им необходимо иметь в своем сознании представление, мыслительный образ исполнения дела. Труд воспитывает, особенно эстетически, когда ребенок организует свою деятельность в соответствии с идеальной моделью трудового процесса. Например, выполняя столярные, токарные, фрезерные работы, молодой рабочий мысленно обращается к образцу, размышляет об усовершенствовании процесса. Идеальная сторона труда связана с морально-эстетическими представлениями человека о своей деятельности, о ее результатах и является действенным стимулом его активных физических усилий. Мускульные действия также не лишены эстетической притягательности. Когда они одухотворены высокой нравственной целью и стремлением к добросовестному исполнению, они

доставляют человеку непосредственно чувственное эстетическое наслаждение, которое включает в себя радость физического преодоления, приятное мускульное напряжение, сменяющееся расслабленностью и отдыхом.

Воспитательно-эффективный труд, претендующий на позитивное эстетическое воздействие, начинается с тщательной подготовки к деятельности и рабочего места. Безалаберность приводит к простоям и праздности, влечет за собой нравственно-эстетическое отвращение к труду. Первейшее условие нравственной привлекательности, эстетичности трудовых действий — четкая организация прогресса труда и рабочего места.

Важным элементом процесса труда являются сформировавшиеся навыки, освобождающие ребенка от необходимости контроля за каждым действием, дающие возможность осмысления процесса в целом, рационализации и творчества. Благодаря системе навыков и умений в процессе труда возникает четкость, ритмичность действий, обеспечивающая равномерную затрату энергии и ее восстановление, рождается легкость и ловкость в движениях, развивается интуиция, ощущение собственного мастерства, раскованности, уверенности в успехе. Гармония физических движений рождает духовную внутреннюю красоту, проявляющуюся в ритме, ловкости, четкости, радости, самоутверждении. Особенно воспитательно-эффективен труд, когда ребенок творит в процессе его организации, в конструировании, дизайне, создании новых композиций, форм, цветовых решений. Проявление себя творческой личностью рождает в школьнике ощущение красоты жизни и делает его труд прекрасным. В процессе такого труда развивается мышление, воображение, способность творчества, совершенствуется зоркость глаза, возникает тонкая способность восприятия звуков, чуткость осязания. Происходит совершенствование сущностных сил.

Эстетическое качество результатов трудовой деятельности — важнейшее звено структуры трудового процесса. В общественном производстве придается большое значение прикладному искусству, архитектурным решениям, дизайну, технической эстетике, украшению. Предметы потребления имеют для человека не только потребительскую, но и духовно-эстетическую ценность. Оформляя результат труда, педагог вместе с учащимися размышляет о том, чтобы вещь была сработана удобной, добротной и вместе с тем отвечала эстетическим требованиям. Важно развивать у ребят чувство формы, умение создавать и оценивать сочетания цвета, композицию, гармонию, симметрию. Закон единства труда и красоты проявляется в их органической взаимосвязи. Полезно, когда в оценке поделок, трудовых дел участвуют сами дети. Самооценка, критика, самокритика, выступление в дискуссии не только развивают самостоятельность личности, но и учат всесторонне, глубже видеть эстетическую сторону конечного продукта труда. Учителю такая оценка и самооценка детей помогает выявить у каждого школьника положительную

тенденцию в творчестве, стимулировать эстетически качественное исполнение дела.

Коллективные отношения в труде как итоговый элемент его процесса активно формируют нравственное и эстетическое сознание детей, их личностные качества. Личность оттачивает свои черты и свойства в процессе деловых и дружеских коллективных отношений, а общественные отношения улучшаются в результате совершенствования каждой личности.

Среди стимулов детской трудовой деятельности, совершенствующих отношения, важное место занимает соревнование. От качества его организации зависит эффективность его нравственного и эстетического влияния на школьников. Если в соревновании на первый план выступает борьба за общие цели, взаимная помощь и обмен опытом, то к детям вскоре приходит понимание красоты и благородства коллективного труда. Если же ребят захлестывает дух честолюбивой конкуренции и нездорового соперничества за первенство любыми средствами, то и поступки их становятся безобразными по существу и форме.

Совершенствованию коллективных отношений содействует четко поставленная перспектива трудовой деятельности, ее экономическая эффективность, тесная связь с жизнью. Красота отношений детей рождается в четкой организации труда. Строгое выполнение трудовых заданий, четкий режим труда, элементы хозрасчета, оценка по конечному результату — все это рождает отношения взаимной требовательности и коллективной ответственности, организованность и дисциплину, чувство хозяина и новаторство, творческую устремленность и дружескую взаимопомощь. Товарищеские, дружеские отношения становятся на прочный фундамент коллективно-трудовых, деловых отношений.

В процессе формирования коллективных отношений и нравственных качеств личности особое значение приобретает соединение трудовой деятельности детей с искусством. Отражение в литературе и искусстве производственных отношений взрослых, широкое обсуждение в ученических трудовых коллективах и объединениях произведений, посвященных труду, способствуют осознанию школьниками собственных отношений, нравственных качеств, выработке активной жизненной позиции, превращению коллектива и каждого его члена не только в объект, но и в субъект воспитания. Что такое труд для человека? Почему он должен быть творческим? Что такое совесть? Какой должна быть доброта? Откуда сегодня берутся стяжатели, жулики, эгоисты, бюрократы, властолюбцы, невежественные руководители, недобросовестные работники, пьяницы, льстецы и подхалимы? Как вести борьбу за утверждение честных и справедливых норм поведения? Школьники сталкиваются с самыми различными проблемами, видят положительное и отрицательное в жизни и хотят получить на все вопросы убедительные ответы. Произведения искусства помогают ребятам понять, что происходит вокруг, их собственные

отношения в труде и коллективе, самих себя, будят в них стремление к высокому и прекрасному.

В целях осуществления научно-педагогической организации труда необходима тщательная профессиональная подготовка учителей труда, мастеров, наставников. В нее, наряду со специальными знаниями, следует вводить вопросы технической эстетики, дизайна, общего и прикладного искусства. Владея этим духовным богатством, преподаватель не сведет процесс труда к овладению узкопрофессиональными навыками. Он организует его как широкий процесс формирования жизненных отношений, воспитывающих развитую человеческую личность.

***Контрольные вопросы:***

1. Что такое трудовое сознание? Какие компоненты трудового сознания вы знаете?
2. В чем заключается развивающая функция труда?
3. Назовите основные механизмы осуществления трудового воспитания?
4. Каким образом организовано специальное трудовое обучение в школе?
5. Опишите структуру трудового воспитания школьников.

***Список использованной литературы:***

1. Дмитриева М.А. и др. Психология труда и инженерная психология.- Л., 1979.
2. Лихачев, Б.Т. Педагогика: Курс лекций / Б.Т. Лихачев. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт-М, 2001. — 607с. - С. 306 - 320.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.
4. Толочек В.А. Современная психология труда. – С-Пб, 2006.

Учебное издание

## КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

по дисциплине

**«ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЭРГОНОМИКА»**

**(в 2-х частях, часть 1)**

для студентов направления подготовки

Профессиональное обучение (по отраслям),

профиль: «Безопасность технологических процессов и производств».

С о с т а в и т е л ь:

Сергей Николаевич Сергеев

Печатается в авторской редакции.

Компьютерная верстка и оригинал-макет автора.

Подписано в печать \_\_\_\_\_

Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага типограф. Гарнитура Times

Печать офсетная. Усл. печ. л. \_\_\_\_\_. Уч.-изд. л. \_\_\_\_\_

Тираж 100 экз. Изд. № \_\_\_\_\_. Заказ № \_\_\_\_\_. Цена договорная.

Издательство Луганского государственного  
университета имени Владимира Даля

*Свидетельство о государственной регистрации издательства  
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.*

**Адрес издательства:** 91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а

**Телефон:** 8 (0642) 41-34-12, **факс:** 8 (0642) 41-31-60

**E-mail:** izdat.lguv.dal@gmail.com **http:** //izdat.dahluniver.ru/

