

А.И.Киктенко

Психология труда

Курс лекций

Николаев

2011

Курс лекций по учебной дисциплине «Психология труда», подготовленный к.п.н., доцентом Киктенко А.И., рассмотрен и рекомендован к изданию на заседании кафедры теории и практики психолого-педагогических дисциплин.

Протокол № _____ від “ ____ ” ____ 2011 р.

Курс лекций предусматривает содержательное знакомство с понятийным и категориальным аппаратом «Психологии труда» как важнейшего раздела психологических знаний.

Автор: к.п.н., доцент **Киктенко А.И.**

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Стариков И.М. доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой социальной педагогики
Николаевского Национального университета
им.В.А.Сухомлинского.

Литвинчук С.Б. кандидат педагогических наук, и.о. доцента
кафедры теории и практики психолого-
педагогических дисциплин Николаевского
государственного аграрного университета

Рекомендован к изданию методической комиссией факультета механизации сельского хозяйства Николаевского государственного аграрного университета,

Протокол № ____ від “ ____ ” _____ 2011 г.

Ответственный за выпуск заведующая кафедрой теории и практики психолого-педагогических дисциплин Горбунова К.М.

Содержание

Введение	4
Глава 1. Психологические аспекты трудовой деятельности	7
Лекция 1.1. Психические факторы трудовой деятельности человека.	7
Лекция 1.2. Обзорная характеристика психологии труда	53
Лекция 1.3. Методы психологии труда.	68
Глава 2 Трудовая деятельность человека	97
Лекция 2.1. Человек и труд	97
Лекция 2.2. Субъект труда и его структурные компоненты	122
Лекция 2.3. Проблема развития человека как субъекта труда	135
Глава 3. Профессия в жизни человечества	157
Лекция 3.1. Классификация профессий	157
Лекция 3.2. Основы психологии профессий.	180
Лекция 3.3. Психология профессионального самоопределения	200
Глава 4. Удовлетворение трудом и его безопасность	218
Лекция 4.1. Психологические основы профессионального отбора.	218
Лекция 4.2. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	232
Лекция 4.3. Психология безопасности труда	251
Глоссарий	306
Приложение 1	320
Приложение 2	311
Приложение 3	316
Приложение 4	322
Выводы	326

Введение

Удивительным феноменом жизни человеческого общества является труд людей. Это явление, как ничто иное, соединило все исторические эпохи, играет стержневую роль в развитии цивилизации. Труд наших далеких предков поставил на службу человечества огонь, положил начала обработки земли и создания необходимых орудий, научил добывать пищу и строить жилища, соединил берега материков и континентов. Трудом великих предков созданы шедевры скульптуры, живописи, архитектуры, музыки, литературы. Труд первых ремесленников «пророс» в научно-техническом и технологическом прогрессе человечества. «Встав на плечи прошлых поколений», человек смог выйти в космос, делать уверенные шаги в индустриальном, а затем в постиндустриальном, информационном обществе.

Представить будущее сложно, феноменальность же человеческой деятельности, отражающейся и в труде даже не знающих друг друга современников, и в связях труда поколений, какими-то оптимальными способами и средствами вводит его в нашу жизнь ежедневно, настойчиво, и все более уверенно, в том числе и нашими собственными силами, открывает необозримые просторы для творчества и вдохновения.

Данная книга подготовлена для людей, ставших на путь профессиональной подготовки. Особое место среди них занимают студенты, которые в своей профессиональной деятельности будут заниматься подготовкой к труду следующего поколения – своих учащихся

Трудом человека созданы все материальные и духовные ценности мира. Много сделано и для облегчения труда. «Умным машинам» передано выполнение тяжелых функций добычи полезных ископаемых, обработки земли и проникновения в ее глубины, ухода за животными и растениями, работы с камнем и металлом, строительства, решения сложных задач исследования микро и макромира, разведки ближнего и дальнего космоса, сохранения и разумного

использования водоемов и лесов, создания техники и технологий новых поколений.

Жизнь человека в современном развивающемся постиндустриальном обществе требует совершенствования и его самого, в частности развития его творческого потенциала в условиях трудовой деятельности. Уменьшение физических нагрузок в труде человека третьего тысячелетия открывает для него широкие перспективы умственного развития и разумного использования собственных интеллектуальных возможностей для новых открытий на трудовом поприще, для получения более весомых результатов труда за счет его совершенствования, рационализации и повышения производительности.

Дальнейшее развитие трудовой деятельности людей обращено, прежде всего, к осознанному отношению человека к своему труду, к оптимальному, бережному и умному использованию собственного психического потенциала, обогащению и развитию его. Предлагаемый курс лекций по дисциплине «Психология труда» в единстве с методическими рекомендациями, подготовленными для организации изучения рассматриваемой дисциплины, отражает идеи Болонской концепции, кредитно-модульного подхода к обучению в университете.

Большое внимание в данном курсе лекций уделяется рассмотрению психических факторов трудовой деятельности человека, поскольку они играют определяющую роль на всех этапах избрания направления труда, совершенствования в нем, выхода на творческую стезю. Именно проявление психических факторов является определяющим для того, чтобы в трудовой деятельности человек обрел и раскрыл свое жизненное предназначение, судьбоносные силы и возможности.

При работе со всеми последующими разделами книги материалы первой лекции могут постоянно использоваться как содержательный справочный материал.

Структура курса лекций обусловлена, с одной стороны, логикой приобщения человека к трудовой деятельности, а с другой – особенностями формирования профессионального

самосознания будущих инженеров-педагогов, перспективами становления их будущего педагогического профессионализма. Предполагаем, что данный курс лекций может быть использован ими непосредственно в работе с учащимися ПТУ.

В приложениях к курсу лекций мы представили материалы, которые позволят студентам содержательно познакомиться с законодательной базой системы профессионального образования (с целью расширения их профессионального мировоззрения.),осуществить самоисследования с помощью тестов. Мы считаем, что проведя многоплановое самоисследование, будущие инженеры-педагоги смогут найти возможности и для творческого применения необходимого инструментария для исследования своих воспитанников и оказания им предметной и содержательной помощи в развитии.

Глава 1. Психологические аспекты трудовой деятельности человека.

Лекция 1.1.

**Тема: Психические основы
трудовой деятельности человека.**

План:

- 1.Психика человека и его трудовая деятельность.
- 2.Ощущение и восприятие в процессе труда.
- 3.Мышление и его роль в процессе трудовой деятельности.
- 4.Трудовая деятельность и память.
- 5.Особенности внимания и волевых процессов в трудовой деятельности.
- 6.Эмоции и чувства в трудовой деятельности человека.
- 7.Труд и способности.

Дисциплина «Психология труда» рассматривает психические функции человека, проявляющиеся в тесной взаимосвязи в его деятельности.

Основой любой трудовой деятельности человека является его психическая деятельность (ощущения, восприятия, память, мышление, внимание, чувства, воля).

Психика – это свойство высокоорганизованной материи, которая является особой формой отражения действительности. Содержанием психики являются образы реальных предметов, явлений, событий, особенности их проявления в условиях трудовой деятельности, которые обуславливаются интересами, чувствами, интеллектом и мировоззрением человека. Важнейшей особенностью психики является ее активность. Человеку присуща и высшая форма психики – сознание.

Труд человека представляет его целесообразную сознательную деятельность. Отображая реальную действительность, являясь функцией мозга, психика представляет сложный многоактный процесс, в ходе которого внешние влияния воспринимаются и трансформируются в соответствии с внутренними особенностями человека, с его индивидуальным опытом.

Будучи субъективным отображением объективного мира, психика приобретает ведущую роль в управлении поведением и деятельностью человека. Развитие психики человека подчинено законам общественно-исторического развития. Поэтому и психическая деятельность, во всей ее полноте, и особенно сознание человека, подвержены определенным историческим изменениям и коррективам. Особенно содержательно это проявляется в трудовой деятельности людей.

Практическая деятельность людей опережается их психической деятельностью. Если человек решил усовершенствовать какое-либо орудие труда или определенный механизм, то, прежде всего, его мысль оценивает возможности уже имеющихся инструментов, анализирует их недостатки, ищет пути их устранения, средства обеспечения лучшего качества труда и его продукции. При этом активно и взаимосвязанно работают интерес и память, представления и

внимание к каждой детали, включаются воображение и чувства человека, напряженно работают его сознание и самосознание. Яркость приобретает не только образ будущего результата его творческой деятельности, но и то, какими будут творческие действия и операции, как сам человек будет использовать усовершенствованный механизм в своем труде.

Психика человека формируется и совершенствуется в процессе его труда, общения и социального развития в целом. Я.В.Крушельницкая подчеркивает, что в трудовой деятельности психика выполняет познавательную, мотивационную, коммуникативную и регулятивную функции.

В труде человек осмысливает и преобразует окружающий мир на основе знаний и представлений о нем и о себе, о собственных потребностях и желаниях, умениях и навыках. Совершенствуя способы собственной деятельности, он не только выстраивает перспективы улучшения своей жизнедеятельности, но и развития общества в целом.

Умственные и последующие физические действия человека обуславливаются определенной его неудовлетворенностью, нуждой в чем-то таком, чего у него нет, т.е. определенными мотивами.

Мотивационная функция проявляется в побуждениях психической активности, работы мысли и памяти, воображения и творчества, воли и эмоций. Например, в далеком прошлом человек захотел подняться в небо. Предпринималось множество попыток в создании средств для свершения его мечты. Также выглядит вся история создания и совершенствования техники для металлургии и добычи полезных ископаемых, для потребностей производства и сельского хозяйства, для транспорта и бытовых нужд, техники, способной не только облегчить человеческий труд, но и повысить его производительность. Примеры можно продолжать: строительство жилья, мостов, дорог, создание новых продуктов питания, лечебных препаратов, расширение сырьевой базы, создание искусственных тканей, строительных материалов, компьютеров и т.д.

Еще в глубокой древности человек начал осознавать, что некоторые виды труда (охота, строительство жилища, защита территорий проживания, мореплавание, освоение новых земель, противостояние природным катаклизмам) требуют его согласованной деятельности с окружающими, умения налаживать взаимоотношения и взаимопомощь. Таким образом процессы исторического развития человека и общества стали детерминантами возникновения и развития общественных коммуникаций, а в последующем - формирования *коммуникативной функции психики*, развития межличностных отношений в повседневной жизнедеятельности людей.

Совместная трудовая деятельность людей требует четкого распределения обязанностей, ответственного и своевременного их выполнения, значительной согласованности, взаимного контроля и определенной регуляции действий. Особая роль принадлежит элементам самоконтроля, регуляции качества и последовательности собственных действий и операций. Именно таким образом проявляется в труде *регулятивная функция психики*. Например, если рассмотреть труд хлеборобов, то становится необходимой своевременность регуляции процессов вспашки, обработки земли, введения необходимых средств подкормки, своевременного полива, уборки урожая, его сохранения, реализации, подготовки земли к будущим сельхозработам.

Рассмотрим в качестве примера совершенствование какой-либо сельскохозяйственной машины. На станции механизации внимательнейшим образом вспоминают и анализируют недостатки ее работы, осмысливают каким именно путем их можно устранить, представляют все операции и систему действий по ее реконструкции, проявляют волевые усилия для достижения поставленной цели. При этом основным мотивом является получение при помощи усовершенствованной машины лучшего (в качественном и количественном выражении) результата труда, а именно - большего удовлетворения от него.

Таким образом, естественное включение в трудовой процесс всего разнообразия функций психики является необходимым условием его эффективности.

Психологическими факторами трудовой деятельности выступают: свойства личности, познавательные процессы, эмоционально-волевая сфера, мотивы, активность сознания и самосознания, обеспечение условий творческой деятельности.

Деятельность психики человека в процессе труда осуществляется в трех основных формах:

- ❖ психических свойствах личности.
- ❖ психических состояниях;
- ❖ психических процессах.

К психическим свойствам относятся особенности личности человека, его направленность, способности, черты характера и темперамент, знания и убеждения, интересы и мировоззрение. Данные качества человека отличаются определенным постоянством, что обуславливает предсказуемость поведения человека и результативность его практической деятельности.

Определенный уровень психической деятельности человека проявляется его **психическими состояниями** (бодростью, радостью, собранностью, сосредоточенностью, восторгом, воодушевлением, эйфорией, или апатией, скукой, безразличием, раздражительностью, депрессией, подавленностью).

Психические процессы представляют три основных стороны душевной жизни человека: познание, чувства и волю. **К познавательным процессам** относятся: внимание, ощущение, восприятие, память, мышление, представление и воображение. С помощью их человек познает мир и себя самого. Они отличаются изменчивостью, непрерывностью, динамичностью и пластичностью.

Переживание человеком своего отношения к окружающему миру и событиям своей внутренней жизни отражаются в его чувствах и эмоциях.

Поведение человека, его действия в соответствии с жизненными целями и установками обеспечиваются его собственными регулирующими усилиями, которые осуществляются при помощи проявления воли и произвольности действий. Все названные формы психической деятельности человека проявляются в единстве и являются источником его психической активности, важнейшая форма проявления которой – его деятельность.

Рассмотрим подробнее каждую из названных форм и закономерности их проявления в труде человека.

Ощущение и восприятие в процессе труда

Ощущения и восприятие являются чувственным отображением объективной реальности на основе воздействия ее на органы чувств. Однако, ощущение – это отражение отдельного чувственного качества. Как отмечает С.Л.Рубинштейн, – это «недифференцированные и неопределенные впечатления от окружающего» (7,177). Восприятие же является осознанным чувством данного предмета или явления. По мнению ученого, «...ощущение и восприятие различаются как две разные формы или два различных отношения сознания к предметной действительности. Таким образом они едины и различны.» (там же). Развитие тонких ощущений у человека связано с развитием его общественной практики. В основе отображения в коре головного мозга свойств предметов и явлений, которые непосредственно действуют на органы чувств, лежит сложный рефлекторный акт. Он специализируется на приеме воздействия определенных раздражителей.

На поверхности тела или во внутренних органах расположены «датчики» анатомо-физиологического аппарата. Каждый из них связывает мозг с внешним миром и обеспечивает поступление в мозг разнообразной информации. И.П.Павлов предложил назвать их **анализаторами**. Мозг человека получает информацию от внешнего мира и от самого организма. Поэтому анализаторы бывают внешними и

внутренними. Рецепторы внешних вынесены на поверхность тела (глаз, ухо, кожный покров тела). У внутренних анализаторов они расположены в различных внутренних органах человеческого тела.

Анализатор – это сложный нервный механизм, который производит тонкий анализ окружающего мира. Любой анализатор состоит из трех отделов: орган чувств – рецептор, который воспринимает воздействия раздражителя; проводниковая часть и нервные центры коры головного мозга, где производится переработка информации. В качестве раздражителей выступают предметы и явления окружающего мира, а процесс их воздействия называется раздражением.

Главная часть каждого органа чувств – рецепторы, окончания чувствующего нерва. К ним относятся: глаз, нос, ухо, язык, кожа. Помимо этого – специальные рецепторные нервные окончания, которые находятся в мышцах, тканях и внутренних органах тела. *Ощущения представляют отражение отдельных свойств предметов и явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств.*

Классификация ощущений

Ощущения разделяются на кожные (прикосновения, давление и осязание), температурные, зрительные, слуховые, двигательные, вкусовые, обонятельные, вибрационные, статические и кинестатические, интроцептивные, ощущение равновесия, ускорения и тому подобное.

Зрительные ощущения, возникающие при воздействии световых лучей (электромагнитных волн) на чувствительную часть глаза – это ощущения света и цвета. Светочувствительным органом глаза является сетчатка, содержащая клетки двух типов – палочки и колбочки (в соответствии с внешней формой). Колбочки активны при дневном освещении. Они позволяют ощущать так называемые хроматические цвета всех цветов спектра. При помощи палочек человек ощущает ахроматические цвета, видит в сумерках, в основном все переходы от белого до черного цвета. От

освещенности и цвета существенно зависят не только самочувствие, но и работоспособность человека.

Слуховые ощущения различаются на речевые, музыкальные и шумы. В этих ощущениях звуковой анализатор выделяет четыре качества: силу, высоту, тембр и длительность звука, а также его темпо-ритмические особенности. И музыкальный, и речевой слух ребенка воспитываются и формируются.

Шумы вызывают определенный эмоциональный настрой, который влияет на психические состояния человека (возбуждает, раздражает, успокаивает, вызывает агрессивность утомляет, и т.д.), на его психическую и трудовую деятельность.

Другая группа ощущений обеспечивает поступление к нам информации об изменениях состояния и движении в нашем собственном теле (голод, жажда, тошнота, ощущения внутренних органов болевые, половые,). Они сигнализируют нам о работе наших внутренних органов (сердца, легких, пищевода, желудка, кишечника, суставов) и появляются только тогда, когда в организме что-либо нарушается. Органические ощущения связаны с органическими потребностями человека.

Основные закономерности ощущений

Не все, что воздействует на наши органы чувств вызывает ощущения, например: оседание пылинок на нашей коже, тончайший запах удаленного от нас цветка, свет далеких звезд, вкус отдельных ингредиентов нашей пищи, если они представлены в небольшом количестве в продукте. Основные закономерности ощущений связаны с понятиями «абсолютный порог ощущений», «пороги чувствительности к различению», «адаптация». Величина абсолютного порога характеризует абсолютную чувствительность органов чувств, или их способность реагировать на воздействия реального мира.

Абсолютный нижний порог ощущений – минимальная величина раздражителя, вызывающая едва заметное ощущение.

Абсолютный верхний порог ощущений – максимально допустимая величина раздражителя.

Например, водитель автомобиля или тракторист начинает ощущать даже слабые изменения в работе двигателя, появление незначительного запаха бензина или газа в салоне машины и стремится быстро устранить возникшие в ней неполадки.

Наименьшая прибавка к силе действующего раздражителя, при которой возникает едва заметное различие в силе или качестве ощущений, называется *порогом чувствительности к различению*. Развитие различительной чувствительности имеет важное жизненное значение. Например, неконтролируемое изменение качества топлива в бензобаке может привести к остановке и даже поломке любой сельскохозяйственной машины. Игнорирование температурных изменений в поверхностном слое земли или воздуха опасно для будущего урожая. Пренебрежение тонким подбором ингредиентов в мясомолочной продукции чревато ухудшением вкусовых качеств, порчей продукции, снижением покупательского спроса.

Органы чувств могут приспосабливаться к внешним воздействиям. Такая способность называется *адаптацией*. Ее сильное проявление характерно для зрительных, температурных, кожных (тактильных), обонятельных ощущений, слабая – для слуховых и болевых.

Ощущения, как правило, не существуют изолированно. Работа одного анализатора может влиять на работу другого, усиливая или ослабляя его. Например, громкая музыка и яркая, сверкающая световыми вспышками, иллюминация во время проведения массовых развлекательных мероприятий и шум участниками не воспринимаются дифференцированно. Дефекты в работе одного из анализаторов обычно компенсируются усиленной работой других. Например, у слабо видящих людей недостатки зрительного анализатора компенсируются повышенным уровнем тактильной чувствительности.

Устройство наших органов чувств позволяет нам ощущать гораздо больше того, что мы осуществляем в нашей повседневной жизни. Развитие ощущений происходит в связи с практической деятельностью людей, их трудом и организацией

жизнедеятельности (увлечения, творчество, досуг). Это, прежде всего, зависит от требований, которые предъявляет человеку окружающая жизнь, труд или он сам. Для развития ощущений необходима их тренировка.

В процессе труда исключительно важное значение имеет зрительная ориентация. Благодаря зрительному анализатору работник получает 85–90% всей информации. Зрение позволяет воспринимать форму, цвет, яркость и движение предметов.

Зрительное ощущение зависит от яркости предмета и контрастности его с фоном. Именно эти два обстоятельства следует учитывать при проектировании трудовых процессов, особенно тех, которые характеризуются малыми размерами деталей, восприятием цифровых и знаковых сигналов и напряжением зрения. Ощущения обладают длительностью, интенсивностью и пространственной локализацией.

Качество – это основная особенность конкретного ощущения, которая отличает его от других ощущений. Интенсивность ощущения характеризуется силой действующего раздражителя и функциональным состоянием рецептора. Длительность ощущения определяется временем действия раздражителя и его интенсивностью. На основе ощущений возникает представление о локализации раздражителя в пространстве.

Крушельницкая Я.В. отмечает, что процесс труда активизирует анализаторные функции работника, связанные с необходимостью осознавать качества различных предметов и особенности явлений, различать размеры деталей, цвета и их оттенки, определять линейные и скоростные особенности орудий и предмета труда, воспринимать звуковые и знаковые сигналы и выделять их на фоне препятствий, различать запахи и вкусовые качества продукции. При этом производственная среда и условия труда также являются раздражителями, воздействующими на органы чувств работников, на анализаторы.

На основе информации, которая поступает через органы чувств, формируются образы предметов и явлений. *Процесс формирования этих образов называется восприятием или*

перцепцией. Отдельные ощущения при этом упорядочиваются и объединяются в целостные образы предметов и явлений, которые всегда имеют определено содержательное значение. Таким образом, восприятие не сводится к сумме отдельных ощущений, а представляет качественно новый уровень чувственного познания и тесно связано с мышлением.

Восприятие зависит от прошлого опыта человека и содержания его психической деятельности. Эта особенность восприятия называется аперцепцией. Это значит, что при условии неполных, неоднозначных или противоречивых данных человек интерпретирует их в соответствии с имеющейся у него системой образов, знаний, потребностей, мотивов, эмоционального состояния, содержания и задач трудовой деятельности.

Основными свойствами восприятия является предметность, целостность, структурность, константность, выборочность и осознанность.

Предметность восприятия означает, что человек воспринимает мир не в виде отдельных ощущений, а в форме отдельных предметов, которые противостоят ему.

Целостность восприятия возникает в результате анализа и синтеза комплексных раздражителей, которые дополняют ощущение необходимыми элементами.

Структурность связана с восприятием взаимосвязей между элементами ощущений, что обеспечивает целостный образ предмета.

Константность восприятия характеризуется относительным постоянством свойств предметов независимо от условий восприятия. В процессе труда она проявляется в постоянстве восприятия цвета независимо от освещения, величины предмета — независимо от расстояния, формы предмета — при изменении его положения, предметной ситуации как единственного целого.

Выборочность восприятия заключается в выделении одних объектов среди многих других, которые действуют на человека.

Осознанность восприятия означает, что воспринятый предмет может быть определен и обобщен с помощью слова, отнесен к определенному классу.

Следовательно, восприятие является результатом активных действий человека, особым видом умственной деятельности.

Существенным компонентом восприятия являются проводниковые процессы как двигательные действия в ответ на раздражение. Двигательные ощущения представлены во всех видах восприятий (зрительных, слуховых, кинестезических, вкусовых, обонятельных и тому подобное).

В процессе труда имеет место планомерное, целенаправленное, организованное и осознанное восприятие предметов и явлений. Такое восприятие называется **наблюдением** и выступает как самостоятельная деятельность. Эффективность наблюдения определяется четкой постановкой задачи и зависит от предыдущей подготовки и опыта работника относительно восприятия нужной информации.

На основе ощущения и восприятия возникает более сложная форма чувственного отображения — представление.

Представление — это процесс отображения в коре головного мозга тех предметов и явлений, которые в данный момент не действуют на органы чувств. Особенностью представлений является их обобщенность, то есть отображение не только свойств единичного предмета, но и типичных свойств группы предметов.

При организации трудовой деятельности необходимо учитывать характеристики анализаторов.

Важной характеристикой зрительного анализатора является его объем, то есть количество объектов, которые может охватить человек в течение одной зрительной фиксации. Практикой установлено, что объем восприятия составляет 4-8 не связанных между собой элементов. Это обуславливается ограниченностью объема зрительной памяти, которая обладает индивидуальными возможностями. Группирование объектов позволяет увеличить объем восприятия.

Для организации труда важное значение имеют такие характеристики зрительного анализатора, как латентный (скрытый) период зрительной реакции, время адаптации.

Латентный период - это промежуток времени от момента подачи сигнала к моменту возникновения ощущения. Он определяется интенсивностью и значением сигнала для человека, сложностью работы; возрастом и индивидуальными свойствами работника.

Адаптация зрительного анализатора связана с изменением его чувствительности. Различают адаптацию в темноте (при переходе от света к темноте) и адаптацию при свете (при обратном переходе). Время адаптации в темноте измеряется десятками минут, а при свете — минутами и даже частями минуты.

Для трудовой деятельности значимыми могут быть и так называемые *систематические ошибки человека в восприятии*, вызванные иллюзией зрения. Систематическая ошибка — это закономерное отклонение реакции человека от той реакции, которую должен бы вызывать определенный сигнал. В связи с этим к проектированию зрительных контрольно-измерительных приборов предъявляется ряд требований, которые учитывают особенности восприятия.

Я.В.Крушельницкая подмечает, что наиболее распространенными являются три типа индикаторов: неподвижная шкала и подвижная стрелка; подвижная шкала и неподвижная стрелка и индикатор «открытое окно» (счетчик). Установлено, что когда время взгляда на шкалу меньше 0,5 с, то лучше читается подвижная шкала, если больше 0,5 с., то неподвижная. Наибольшую точность имеет шкала типа «открытого окна». Шкалы бывают горизонтальные, вертикальные, дуговые, круговые. Для точного отсчета наблюдатель должен четко различать отметки шкалы и промежутки между ними. Стрелки должны иметь максимальную контрастность относительно фона при оптимальном освещении и быть окрашенными так, как цифры и штрихи. Цифры размещаются на противоположной стороне стрелки.

Достаточно часто применяется знаковая индикация в виде геометрических фигур, букв, цифр. Видимость знака зависит от его размеров, формы, яркости, контрастности. Оптимальный угловой размер знака 40 градусов. Наименьшая допустимая величина – 20 градусов . (Угловой размер знака — это угол между лучами, направленными от глаз наблюдателя к крайним точкам объекта). Чем меньший размер знаков, тем большим должен быть контраст. Оптимальным считается отношение высоты буквы (цифры) к ширине, как 3 : 2 или 4 : 3.

В работе с техникой используются различные системы управления.

На производстве значительная часть информации поступает к работнику в форме звуковых сигналов. Слуховой анализатор дифференцирует звуковые раздражители, определяет направление звука и отдаленность от его источника. Звуковые волны характеризуются интенсивностью, частотой и формой, которые в слуховых ощущениях воспринимаются как звучность, высота, тембр. Частота звуковых колебаний измеряется герцами. Один герц — это частота такого звукового колебания, период которого равняется одной секунде. Слуховые ощущения находятся в пределах от 16 – 20 Гц. до 20000 – 22000 Гц. Особенное значение имеют частоты от 200 до 3500 Гц, которые соответствуют спектру человеческой речи.

Сила звука измеряется в децибелах и находится в пределах 16 -130 дБ. При разных частотах звуки разной интенсивности воспринимаются как одинаковые по звучности. Например, тон с интенсивностью 120 дБ и частотой 10 Гц воспринимается по звучности так же, как тон с интенсивностью 100 дБ и частотой 1000 Гц. Снижение интенсивности компенсируется увеличением частоты.

Нерегулярные, хаотические звуковые колебания называются шумом, негативное влияние которого на человека увеличивается с увеличением частоты колебаний.

Звуковая индикация применяется для передачи разной по содержанию информации. Очень часто на производстве и транспорте, в сельском хозяйстве и строительстве, в местах производства энергии и быту используется предупредительная

и аварийная сигнализация. Как сигнал тревоги лучше воспринимаются звуки с частотой 300 - 3000 Гц. При передаваемости сигналов на большое расстояние целесообразна частота 1000 Гц. Доказано также, что лучше использовать один и тот же сигнал, изменяя его интенсивность, а не делать длительных перерывов между звуками, поскольку они забываются.

Если необходимо передать количественную информацию, то целесообразнее подать три раза один сигнал, чем три разных по типу сигнала.

Специфическим видом слухового восприятия является восприятие речевых сигналов. Важной характеристикой восприятия речи является ее разборчивость. При интенсивностях менее 40 дБ определенная часть слов не воспринимается, а при интенсивностях 10-15 дБ речь вообще не воспринимается. В условиях производства разборчивость речи в значительной степени зависит от шума. В этом случае речь будет понятной, если ее интенсивность будет превышать интенсивность шума на 6 дБ. В условиях шума двусложные слова распознаются на 30% лучше, чем односложные, а трехсложные — на 50% лучше. Лучше распознаются слова с ударением на последнем слоге, а также те слова, которые чаще употребляются. Понимание слов зависит также от темпа языка.

Отмеченные закономерности восприятия необходимо учитывать при организации труда на каждом рабочем месте.

Мышление и его отражение в трудовой деятельности человека.

Ощущения и восприятия человека открывают его путь к познанию мира, которое продолжается в мышлении, позволяющем выйти за пределы чувственно данного и расширяющем возможности познания. Ощущение и восприятие отражают отдельные стороны явлений действительности. Мышление же соотносит данные ощущений и восприятий, раскрывает их соотношения и опосредования,

выявляет взаимосвязи и на их основании позволяет глубже и всестороннее познать мир.

Мышление — это процесс отражения бытия в его связях, отношениях и его многообразных опосредованиях.

Мышление – это обобщенное и опосредованное познание объективной реальности. Оно теснейшим образом связано с действием, социально обусловлено, неразрывно связано с речью, возникает на основе практической деятельности и чувственного познания и осуществляется с помощью системы соответствующих операций.

Человек познает действительность, воздействуя на нее, понимает мир, изменяя его. Психологами установлено, что первичный вид мышления - это мышление, которое совершается в действии и в нем же выявляется. **Практика является критерием истинности мышления.** Отделение же тех или других свойств от объекта осуществляется с помощью фиксации их в понятиях и словах. Таким образом слово является материальной оболочкой для мысли, которая становится непосредственной действительностью для людей. Результатами, продуктами процесса мышления являются мысли в виде понятий, суждений и умозаключений.

Понятие — это «опосредованное и обобщенное знание о предмете, основанное на раскрытии его более или менее существенных объективных связей и отношений» (7 , 311).

Понятие связано многообразными взаимопереходами с представлением, но в то же время отлично от него. Если представление является лишь внешней совокупностью признаков, то настоящее понятие берет их во взаимосвязях и переходах.

Содержание понятий раскрывается в суждениях. Мыслить — это прежде всего судить. **Суждение** – это форма, в которой совершается мыслительный процесс. Всякое суждение претендует на истинность, но ни одно из них не является безусловной истиной. Поэтому возникает необходимость в критической работе мышления над суждением. Рассуждение и представляет работу мысли над суждением, которая направлена на проверку его истинности. Рассуждение

принимает форму умозаключения, когда, опираясь на определенные факты, обуславливающие его истинность, оно раскрывает систему суждений, следующих из них.

Таким образом, суждение — это отображение связей между предметами и явлениями действительности или между их свойствами и признаками.

Умозаключение — это более или менее сложный акт мыслительной деятельности, включающий ряд операций, подчиненных единой цели. Оно обеспечивает такую связь между мыслями (понятиями, суждениями), в результате проявления которой из одного или нескольких суждений формируется новое суждение, базирующееся на сути исходных суждений.

Очень важную роль для умозаключений представляет наглядный опыт людей, их практическая деятельность. Например, можно сколько угодно предпринимать умозаключений о значимости конкретного технического приспособления, рационализаторского предложения, но истинную оценку им даст практическое применение.

Начало мыслительного процесса вызывает возникновение проблемной ситуации. Мыслить человек начинает тогда, когда ему необходимо что-либо понять. Например: «Почему не работает двигатель?», «Почему глубина вспашки получается меньше, чем задано на приборах?», «Почему, несмотря на самые добрые побуждения инженера-педагога, учащиеся не отвечают ему взаимностью?», «Почему вдруг снизилась мощность уборочного агрегата?» «Почему не раскрываются шасси?» «Почему низкая урожайность поля?» и т.д. Мышление всегда начинается с вопроса, удивления, недоумения или с попытки разрешения возникшего противоречия.

Осознание проблемной ситуации представляет начальную фазу мыслительного процесса. Решение же осознаваемой задачи осуществляется в зависимости от ее характера. Оно всегда соотносится с определенным опытом, богатством знаний, умений и навыков.

В психологии выделены следующие **основные мыслительные операции**: сравнение, сопоставление,

классификация, анализ, синтез, абстрагирование, обобщение, конкретизация, систематизация.. Они возникли сначала как практические операции и лишь затем стали операциями теоретического мышления (Я.В.Крушельницкая).

Анализ — это выделение в объекте тех или других его сторон, элементов, свойств, связей и отношений. Это разделение целого на части.

Синтез — это объединение отдельных элементов на основе обнаруженных в процессе анализа существенных связей.

Сравнение позволяет обнаружить схожесть или отличие между предметами, явлениями и их свойствами.

Абстрагирование обеспечивает выделение одних признаков и отвлечение от других, менее существенных.

Обобщение предусматривает объединение предметов и явлений по существенным признакам и свойствам.

Конкретизация означает выделение какой-то стороны предмета или явления.

Классификация связана с отнесением отдельного предмета, явления к определенной группе на основе наиболее существенных признаков.

Систематизация обеспечивает разделение и следующее объединение групп объектов в определенном порядке как в соответствии с существенными, так и несущественными признаками.

Все эти операции проявляются не изолировано одна от другой и реализуются в процессе решения реальных проблем.

Человек в процессе мышления опирается на знание и опыт, накопленный прошлыми поколениями, оперирует имеющимся словарным запасом языка. Вместе с тем мышление каждого человека формируется и развивается в процессе его собственной активной познавательной деятельности и направляется на решение тех проблем, которые являются наиболее актуальными.

В процессе труда проявляется целенаправленный характер мышления, который предопределяется его целью, необходимостью решения новых задач, изменениями

обстоятельств и условий деятельности, когда привычных способов и средств труда уже недостаточно.

Н.П.Лукашевич и Я.В.Крушельницкая отмечают, что ***побудительными движущими силами мыслительной деятельности выступают интересы и мотивы.*** Они могут быть специфически познавательными и неспецифическими. В первом случае они вызываются познавательными интересами, а во втором - мышление осуществляется под воздействием внешних факторов. Для творческого, изобретательского труда исключительно значимо сочетание этих мотивов, т.к. в этих условиях обеспечивается высокая эффективность мышления.

Сравнение, анализ, обобщение работник осуществляет тогда, когда перед ним появляется проблемная ситуация.

Для успешного решения конкретной проблемы необходима компетентная и правильная формулировка вопроса в проблемной ситуации. Это первый, наиболее сложный этап в процессе решения проблемы. Второй этап состоит в выдвижении и анализе разных гипотез, что позволяет всесторонне рассматривать один и тот же объект, находить более правильный путь решения задачи. Проверка гипотез является третьим этапом ее решения.. При этом могут уточняться информация, условия, средства достижения цели. Четвертый этап заключается в проверке и оценке полученных результатов и затраченных усилий.

Решение проблемы, по мнению Я.В.Крушельницкой, осуществляется на основе пассивного использования алгоритма, то есть путем выполнения известных инструкций или методом аналогии. Более творческий подход связан с учетом особенностей проблемы и собственных возможностей в конкретной ситуации. Настоящее творческое решение задачи предусматривает преодоление инерции мышления, разработку новой стратегии, которая базируется на результатах длительной умственной деятельности.

Таким образом, в процессе труда проявляется как репродуктивное, так и творческое мышление.

Репродуктивным называется такое мышление, которое при условиях постоянства раздражителей сводится к

воссозданию ранее сформированных мыслей. В случае неопределенности ситуации мобилизуется **творческое мышление**

В зависимости от содержания труда и разрешимости задач различают *три вида мышления*: наглядно действенное, наглядно образное и словесно логическое.

Наглядно действенное, или сенсомоторное мышление — самая простая его форма. В представленных условиях (наглядности образа) операции анализа и синтеза совмещаются с практическими действиями. Разчленяя производственную операцию на приемы и действия, рабочий осуществляет практический анализ, а соединяя отдельные узлы и детали, он реализует практический синтез, который ранее существовал в виде мысли. Поэтому исключительно важно, чтобы учащиеся профессионального училища уже в процессе учебы накапливали этот наглядно действенный опыт.

Наглядно образное мышление характеризуется тем, что содержание умственной задачи базируется на образном материале. Работник анализирует, сравнивает, обобщает разные образы предметов и явлений, детали конструкций, соотносит их с ранее накопленной информацией. Например, водитель комбайна формирует представление и суждения в реальной ситуации на основе знаний о машине, прежнего опыта работы на ней и новой текущей информации о ее рабочем состоянии.

Необходимым условием всякого творческого умственного труда является *понятийное и логическое мышление*, использующее словесный инструментарий.

В практической деятельности человека все виды мышления неразрывно связаны, при решении разнообразных проблем постоянно переходят друг в друга.

Особенное значение в процессе труда имеет так называемое оперативное мышление. Оно проявляется в решении практических задач, когда формируется субъективная модель операций и действий, обеспечивающая этот процесс.

В процессе труда человек мыслит профессиональными понятиями, то есть у него формируется профессиональный строй мышления.

Формой отображения экономической действительности, особенно в условиях перехода к рыночной экономике, становится *экономическое мышление*, которое представляет обобщенное познание людьми экономических процессов и явлений, их существенных связей в экономических понятиях и категориях.

Индивидуальные особенности мышления у разных людей обусловлены разным соотношением и уровнем развития и применения его видов, а также качествами их познавательной деятельности.

Среди качеств ума выделяют: глубину, широту, гибкость, критичность, последовательность, самостоятельность, скорость мысли, конкретность,

Крушельницкая Я.В. полагает, что глубина ума характеризуется умением проникать в суть проблемы и всесторонне ее рассматривать, обнаруживать причины, предусматривать последствия явлений и событий.

Широта ума, по ее мнению, проявляется в умении охватить широкий круг вопросов, творчески мыслить в разных областях знаний.

Гибкость ума она связывает с умением изменять способы решения проблем в зависимости от конкретных условий.

Критичность ума – с умением не подвергаться влиянию чужих мыслей, а правильно оценить их сильные и слабые стороны, а также свои выводы и действия.

Она утверждает, что самостоятельность ума проявляется в умении самому видеть проблему и находить способы ее решения.

Конкретность ума означает умение не только охватить всю проблему, но и выделить в ней наиболее существенное и важное.

Последовательность мысли – это умение быстро принимать правильные, обоснованные решения.

Совокупность всех умственных способностей, которые обеспечивают человеку возможность решать разнообразные задания, называется *интеллектом*. Интеллект, как способность рационально мыслить, разумно действовать, в частности в

сфере трудовой деятельности, позволяет человеку сознательно адаптироваться к окружающей среде.

Трудовая деятельность и память

Ощущения, восприятия и мышление, при помощи которых человек познает окружающий мир и самого себя закрепляются, сохраняются и воспроизводятся в дальнейшем при помощи узнавания виденных им предметов, воспоминаний о прошлом, припоминании пережитого.

Восприятие у каждого человека связано со всей историей его жизненного пути, включено в его опыт. Запечатление (запоминание) и последующие узнавание и воспроизведение связаны **с памятью**. Благодаря ей расширяются возможности человека в отражении действительности (наличие опыта человечества и своего собственного). Общим для всех психических процессов (запечатление, узнавание, воспроизведение), объединяемых понятием *память*, является то, что они отражают или воспроизводят прошлое, прежде пережитое индивидом. Все эти процессы памяти являются сторонами, моментами конкретной деятельности, связанной с познанием мира (в его прошлом и настоящем) и его изменениями.

Любая трудовая деятельность человека опирается на использование результатов предыдущей деятельности и его индивидуального опыта. Элементы опыта человека закрепляются, сохраняются и воспроизводятся благодаря памяти в соответствии с требованиями к его деятельности. Память является основой психической жизни человека и обеспечивает его ориентацию в окружающем мире. Хранение в памяти понятий и представлений является необходимым условием мышления, которое ими оперирует. **Память** – это психическая форма отражения действительности, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении человеком своего опыта. Память обеспечивает накопление впечатлений об окружающем мире и служит основой приобретения знаний, навыков и умений и их

последующего использования. Она служит необходимым условием единства психической жизни человека, единства его личности

Исследованиями проблем памяти занимались, начиная с XIX столетия многие психологи. К числу их относятся Г. Эббингауз, Е.Коффка, А.Бергсон, Э.Торндайк, З.Фрейд,, Л.С.Выготский, С.Л.Рубинштейн, П.И.Зинченко, А.А.Смирнов, А.Р.Лурия и др. В их трудах доказано, что память человека носит осмысленный характер. Было показано, что память опирается на единство мышления и речи и вскрывает это единство в процессе запоминания и воспроизведения.

Одним из законов памяти является функциональный принцип. Психологами установлено, что запоминание у человека зависит от сознательной установки на запоминание. Будущим инженерам-педагогам в работе с учащимися профессиональных училищ необходимо учитывать, что запоминание, и особенно заучивание, в значительной степени является волевым актом, сознательным выполнением определенного задания. Поэтому важна практическая ориентация учебных заданий, их эмоциональная окраска. Это позволит формировать и наполнять практический опыт учащихся уже в процессе учебы. Основными составляющими памяти являются запоминание, сохранение, воспроизведение и забывание.

Запоминание – это процесс закрепления нового путем установления его связей с ранее приобретенным и известным, в результате чего человек обогащается новыми знаниями и формами поведения. Эффективность запоминания определяется целью, мотивами и способами деятельности.

Сохранение – более-менее длительное содержание в памяти информации, знаний, опыта.

Воспроизведение –это процесс актуализации закрепленного ранее материала и использования его в деятельности.

Забывание–это ослабление связей того или другого материала с прошлым опытом, обусловленное неиспользованием этого материала в деятельности. Все эти процессы имеет выборочный характер. Значимый материал,

связанный с потребностями и интересами человека, с целью его деятельности забывается медленнее. Следовательно, сохранение материала в памяти определяется степенью применения его в деятельности человека.

Поскольку память необходима во всех видах трудовой деятельности, то формы ее проявления чрезвычайно разнообразны. Зависимость характеристик памяти от особенностей деятельности, в которой осуществляются процессы запоминания и воспроизведения, является общей основой для выделения разных видов памяти. Отдельные виды памяти дифференцируются и классифицируются в зависимости от того, что запоминается или воспроизводится, в зависимости от характера деятельности и способа запоминания.

По характеру психической активности в деятельности различают: двигательную, эмоциональную, образную и словесно логическую память.

Двигательная память – это запоминание, хранение и воссоздание разных движений и их систем. Она служит основой для формирования трудовых навыков и обеспечивает физическую ловкость человека в процессе труда.

Эмоциональная память – это память на чувства, которые выступают сигналами к определенным действиям или содержанию от последних.

Образная память – это память на представление, на зрительные, слуховые и другие впечатления, вызванные воздействием раздражителей на органы чувств.

Словесно-логическая память характеризуется запоминанием, сохранением и воспроизведением мыслей, понятий, суждений и умозаключений. Решающая роль при этом принадлежит второй сигнальной системе.

В зависимости от преобладающего развития того или другого канала, с помощью которого в нервной системе происходит восприятие, сохранение и воспроизведение информации, отдельные люди могут быть наделены разными типами памяти: зрительной, слуховой, двигательной. Чистые типы встречаются редко. Обычно наблюдаются смешанные: зрительно-двигательный, двигательно-слуховой, зрительно-

слуховой, словесно-двигательный Известны случаи исключительной специальной памяти в какой-либо определенной области деятельности **Учет типа памяти важен при выборе человеком профессии.**

В практической деятельности важно активизировать все виды памяти, которые способствуют более глубокому запоминанию материала.

Память у людей различается: по быстроте запоминания, по его прочности, по количеству и объему запоминаемого, по точности.

В зависимости от цели деятельности выделяют **непроизвольную** и **произвольную** память. Непроизвольная память характеризуется тем, что человек запоминает и воспроизводит материал, не ставя перед собой цель что-то запомнить или вспомнить. Если человек сознательно ставит перед собой задание запомнить и сохранить материал, то такое запоминание называется произвольным. Сами процессы запоминания и воспроизведения выступают как специальные действия. В трудовой деятельности человек пользуется как непроизвольной, так и произвольной памятью.

В зависимости от длительности времени, которое проходит между запоминанием и воспроизведением, выделяют краткосрочную и долговременную память.

Краткосрочная память характеризуется коротким (секунды, минуты) хранением и немедленным воспроизведением материала после одноразового его восприятия.

Долговременная память характеризуется длительным сохранением материала после многократного его повторения и воспроизведения Она представляет весь объем знаний, информации, переживаний, жизненного опыта конкретного человека.

И краткосрочная, и долговременная память рассматриваются как две стадии единого процесса. Благодаря краткосрочной памяти информация, особенно значимая для достижения будущих целей, проникает в долговременную память. В долговременной памяти содержится информация, которая

имеет не тактическое, а стратегическое значение для особенно важных целей деятельности человека. Долговременное запоминание как продукт предыдущей деятельности выступает условием эффективности будущего труда.

Выполнение работником конкретных действий и операций обслуживается *оперативной памятью*.

В оперативной памяти используются материалы, которые поступают как из краткосрочной, так и из долговременной памяти. При этом в памяти содержатся промежуточные результаты умственной деятельности до тех пор, пока человек ими оперирует. По мере приближения к конечному результату промежуточный материал может забываться. Определенный объем материала, который содержится в памяти для достижения цели действия, называют оперативными единицами памяти.

Будущим инженерам-педагогам следует знать, что показателями оценки памяти (в том числе и их будущих учащихся) являются объем, скорость и прочность запоминания, точность и готовность к воспроизведению информации.

Объем памяти относительно абсолютно нового, не связанного по содержанию материала, составляет 7 ± 2 единиц (запоминаемой информации). Скорость запоминания характеризуется количеством повторений, необходимых человеку для запоминания определенного объема материала.

Прочность запоминания выражается длительностью хранения материала и скоростью его забывания. **Точность памяти** заключается в способности воспроизвести информацию без искажений. **Готовность памяти** — это умение вспомнить в нужный момент необходимую информацию. Люди отличаются по этим показателям памяти, но отличия в определенной степени предопределены типом высшей нервной деятельности, а также зависят от условий индивидуального развития.

Важным фактором и условием совершенствования памяти, выступает труд. Память же при этом вместе с мышлением являются необходимыми составляющими всех видов труда и

характеризует уровень их интеллектуализации. Успешность запоминания и воспроизведения знаний, навыков и умений работника в трудовой деятельности зависит от осознания ее цели, интереса к работе, эмоционального отношения и мотивации.

Особенности внимания и волевых процессов в трудовой деятельности

Важным и необходимым условием эффективной трудовой деятельности человека является внимание. Чем более сложный и более ответственный труд, тем большие требования он предъявляет к вниманию, которое обеспечивает выборочный, целенаправленный характер таких познавательных процессов, как восприятие, мышление, запоминание и воспроизведение информации.

Внимание — сложное психическое явление, которое сопровождает, направляет и целесообразно организует психическую деятельность, не будучи самостоятельным ее видом. Оно проявляется в сосредоточении сознания на определенном объекте

Внимание проявляется внутри восприятия, мышления. Являясь важнейшей стороной познавательных процессов, представляющее эти процессы как деятельность, оно само «...своего особого содержания не имеет» (7, 417). Оно является динамической характеристикой протекания познавательной деятельности, обладает избирательностью по отношению к конкретному объекту. За вниманием всегда стоят интересы и потребности, установки и направленность личности. Изменение внимания выражается в изменении ясности и отчетливости содержания, на котором сосредоточена познавательная деятельность. Внимание характеризует связь сознания и предмета, на который оно направлено.

Занимаясь профессиональной подготовкой учащихся, инженер-педагог должен всегда помнить, что внимание существенно обусловлено деятельностью, в которую включен человек и его психическими процессами. Поэтому

деятельностный принцип должен занимать ведущую роль в обучении. Оно связано с потребностями личности, ее устремлениями и желаниями, с целями и направленностью человека, является функцией интереса – все это необходимо содержательно учитывать в работе с учащимися. Физиологической основой внимания, по мнению С.Л.Рубинштейна, является характер процессов в нервной системе человека.

Основными видами внимания являются *непроизвольное* и так называемое *произвольное внимание*. Первое из них представляется пассивным, второе – активным. Произвольное внимание присутствует там, где предмет, на который оно направлено, сам по себе его не привлекает. Это сознательно направляемое и регулируемое внимание. Непроизвольное внимание привлекается независящими от самого человека факторами: внезапным шумом, яркой окраской, ощущением голода, жажды. Произвольное - зависит от его желания, потребностей и воли. Характерными чертами его являются целенаправленность, организованность, стойкость.

Поддержание произвольного внимания требует от работника значительных усилий, особенно при сложных условиях, при наличии препятствий, снижении познавательного интереса и пассивных эмоциональных состояниях и усталости. Уменьшению этих усилий способствуют сочетания умственных процессов с практическими действиями, отсутствие на рабочем месте отвлекающих раздражителей, благоприятный социально психологический климат, заинтересованность в результатах труда

Произвольное внимание, с одной стороны, развивается из непроизвольного, но с другой – переходит в непроизвольное. Будущим инженерам-педагогам необходимо так организовывать учебный процесс, чтобы подготовить учащихся проявлять сознательные усилия в активизации внимания в соответствии с учебными задачами. В педагогическом процессе мастеру следует, опираясь на непроизвольное внимание, воспитывать произвольное, обеспечивая его трансформацию в личностное качество будущих специалистов.

Практическая деятельность людей показывает, что внимание повышает эффективность труда, предопределяя особенно четкий ход психических процессов. Благодаря механизму внимания человек не замечает побочных раздражителей, мысли содержатся в сознании до тех пор, пока цель труда не будет достигнута, анализ его результатов и последующее обобщение выполняются быстрее и точнее.

Основными свойствами внимания являются: концентрированность, объем, распределяемость, устойчивость, переключаемость, сосредоточенность и динамичность.

Физиологические механизмы внимания связаны с принципом доминантности, то есть способности определенных мозговых структур, обеспечивающих высокую эффективность тех или других познавательных процессов, к повышенной возбудимости, а также с уровнем активности коры больших полушарий головного мозга. Сосредоточенность внимания проявляется в углублении человека в деятельность при условии отвлечения от всех других объектов, которые находятся в поле восприятия. Динамичность внимания выражается в периодическом изменении объектов восприятия. В зависимости от объекта (предметы, мысли, движения) выделяют такие формы проявления внимания, как сенсорная (перцептивная), интеллектуальная и двигательная. Педагогам следует помнить, что, точность восприятия информации зависит от внимания, ослабление которого может привести к нарушению перцептивных процессов. Произвольное (активное, волевое) внимание – это сознательно регулируемое сосредоточение на объекте, предопределенное условиями деятельности..

Относительно трудовой деятельности выделяют еще один, особенный вид внимания – вторично непроизвольное, или послепроизвольное. Послепроизвольное внимание, как и произвольное, связано с сознательно поставленной целью, которая, однако, достигается без особенных волевых усилий работника в связи с повышенным интересом его не только к результатам, но и к содержанию самого труда. Основная черта послепроизвольного внимания – наличие стойкой доминанты, увлечения работой, которая обеспечивает наибольшую ее

эффективность. *Послепроизвольное внимание* возникает на основе произвольного и характеризуется снижением волевого напряжения, которое приближает его к непроизвольному вниманию.

Все три вида внимания тесно переплетаются и взаимодействуют, переходя на разных этапах работы друг в друга.

Наиболее профессионально важными качествами, или **свойствами, внимания** являются: концентрация, интенсивность, стойкость, объем, распределение и переключение.

Концентрация является показателем сосредоточенности сознания на определенном объекте, невозможности отвлечения внимания на побочные раздражители. Наибольшая концентрация внимания имеет место, когда сознание сосредоточивается на одном объекте.

Интенсивность внимания характеризуется количеством затрат энергии на осуществление психической деятельности. Она зависит от заинтересованности человека в труде и его результатах. Высокая интенсивность внимания необходима операторам, диспетчерам, машинистам, а также научным, банковским работникам, педагогам, хирургам, сборщикам конструкций, сварщикам, фрезеровщикам, слесарям, строителям – работникам, продукция труда которых требует особенно высокого качества.

Стойкость внимания характеризуется способностью поддерживать концентрированное, интенсивное внимание в течение определенного времени. Показателем ее является производительность труда в течение длительного периода. Стойкость внимания зависит от объектов сосредоточения и активности работника. Особенного, внимания требуют сложные объекты, труд на которых предполагает наличие активного мышления. Стойкое сосредоточенное внимание необходимо электрикам, ювелирам, шифровальщикам, артистам оркестра, дрессировщикам и т.д. Инженерам-педагогам важно учитывать, что условием поддержания внимания является разнообразие сообщаемого материала,

наличие в нем интересных, профессионально ориентированных примеров.

Объем внимания – это способность психики одновременно воспринимать определенное количество объектов или их элементов. Он зависит от интереса человека к информации, от ознакомленности с объектами восприятия, от условий восприятия. Экспериментально доказано, что объем внимания человека составляет 4–6 не связанных между собой объектов. Увеличить объем внимания можно путем объединения предметов в группы. С накоплением опыта, знаний, формированием профессиональных и трудовых навыков объем внимания увеличивается.

Распределенность внимания проявляется в способности сосредотачиваться на нескольких объектах одновременно. С этой особенностью внимания связана возможность одновременного успешного выполнения (совмещение) двух и больше разных видов деятельности (нескольких действий). Высокий уровень развития этого качества внимания работника – одно из обязательных условий эффективности труда, в частности трактористов, комбайнеров, летчиков, операторов, артистов, многостаночников, дирижеров, педагогов, и др. Возможность распределять внимание зависит от многих факторов. При более сложных видах совмещаемой деятельности распределять внимание тяжелее. Эффективно распределение внимания во время одновременного выполнения физической и умственной деятельности.. Во всех случаях условием успешного распределения внимания является автоматизм в одном из совмещаемых видов труда. Распределение внимания, таким образом, является трудовым навыком, который формируется в процессе тренировки.

Переключение внимания – способность более-менее легко и быстро переходить от одного объекта ко второму, от одной деятельности к другой. В процессе труда переключение внимания имеет место при переходе от первой ко второй, от одного человека в процессе общения к другому. Оно может быть предопределено программой сознательных действий в пределах одной деятельности, необходимостью перехода к

новой деятельности или осуществляться с целью отдыха, когда предыдущая работа утомила работника.

Психологи отмечают, что переключение внимания может быть полным и неполным. Полное переключение работника на другой вид деятельности характеризуется полным отвлечением его внимания от предыдущей работы. При неполном переключении уровень сосредоточенности внимания работника недостаточен для успешного занятия новым видом деятельности. Переключение внимания может быть произвольным, когда работник сознательно контролирует объекты своего восприятия, и непроизвольным, вызванным отвлечением от основной деятельности через появление сильных побочных раздражителей или в связи с усталостью.

Эффективность переключения внимания зависит от особенностей изменяемых видов деятельности и отношения к ним работника. Скорость и легкость переключения внимания уменьшаются при переходе от легкой к более тяжелой деятельности, от содержательной к менее интересной работе, от незавершенной работы к следующему заданию, от работы, которая требовала глубокого сосредоточения, к другой.

Скорость переключения внимания обуславливается также индивидуальными особенностями личности, типом высшей нервной деятельности. Поэтому инженерам-педагогам следует предусматривать специальные тренинги по переключению внимания учащихся с целью формирования их готовности применять полученный навык в будущей практической деятельности.

Медленность переключения внимания во многих видах труда является причиной снижения его качества, а иногда приводит к несчастным случаям и травматизму на производстве, в сельском хозяйстве или на транспорте.

Переключаемость внимания означает сознательное и осмысленное перемещение внимания с одного объекта на другой, при этом проявляется и такое важное качество как ***гибкость внимания***.

Отмеченные качества внимания являются профессионально важными, их необходимо формировать и развивать в процессе

профессиональной учебы, учитывать при профессиональном отборе и размещении кадров на производстве.

Трудовая деятельность сопряжена с эмоционально-волевыми качествами личности, с целенаправленностью психических процессов, с сознательной регуляцией восприятия, мышления, процессов памяти, внимания. эмоциональных состояний человека.

Воля—это активная сторона психической деятельности, которая проявляется в сознательной регуляции действий и поступков человека, направленных на достижение поставленных целей и преодоление трудностей. **Основная особенность волевой регуляции** заключается в сознательной мобилизации личностью своих психических и физических возможностей для преодоления трудностей при осуществлении целенаправленных действий и поступков.

В психологии подчеркивается, что побуждением к волевой деятельности являются потребности и интересы человека. Преодоление трудностей выступает необходимым условием волевого действия, которое является основой всякой целенаправленной деятельности. Волевое действие всегда обусловлено работой сознания. Оно представляет психический процесс, обеспечивающий выполнение двух взаимоувязываемых функций – **побудительной и тормозящей**, в которых и проявляется.

Активность человека и характер его действий в соответствии с сознательно поставленной целью обеспечиваются **побудительной** функций Воля дополнительно побуждает человека к действиям, изменяя их содержание, значение, вызывая переживания, связанные с предсказуемыми последствиями деятельности.

Тормозящая функция воли проявляется в сдерживании нежелательных проявлений активности. В волевых действиях человека большую роль играют мотивы деятельности, то, что побуждает его к действиям. Всякое волевое действие является намеренным, поскольку его результат представляет продуманные цели личности. Волевые действия отличаются большей или меньшей эмоциональностью, но при этом человек

всегда стремится к предвидению результатов своих действий, к сознательному регулированию деятельности. В этих условиях аффект находится под контролем интеллекта формирующейся личности.

Становление воли – это становление субъекта, способного к самоопределению. Контингент учащихся профессиональных училищ отличается большим разнообразием. Жизненный опыт многих из них, наполнен испытаниями и трудностями. Поэтому воспитание их в условиях профессиональной подготовки имеет судьбоносное значение. При этом их волевые качества нуждаются в коррекции, а зачастую в переориентации.

В поле зрения будущих педагогов должно быть воспитание воли подростков, поскольку - это воспитание самоконтроля, умения управлять собой и господствовать над своими желаниями, а не только служить им.

Наиболее характерным проявлением воли является поведение человека в условиях риска. *Риск* – это характеристика деятельности с непредсказуемыми для субъекта последствиями и имеющимися у него предчувствиями относительно возможности этих неблагоприятных последствий в случае неудачи. Ожидаемые последствия при риске определяются оценкой вероятности неудачи и уровнем негативных последствий при этом.

По мнению Я.В.Крушельницкой причиной рискованного поведения, которая предусматривает включение воли, является расчет на выигрыш, ожидаемая величина которого в случае успеха превышает уровень неблагоприятных последствий при неудаче. Мотивация успеха в этом случае сильнее мотивации избегания неудачи. Такое поведение характерно для бизнесменов, людей, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, в условиях рыночной экономики. При этом важно, чтобы риск был оправданным, то есть при условии неопределенности конечных результатов и возможности неудачи он должен опираться на взвешивание всех «за и против» при принятии волевого решения. Особенное значение в

деятельности человека, связанной с риском, имеют такие его личностные качества как способности, навыки, и умения.

Повседневная, особенно рутинная, неинтересная работа также требует волевых усилий и качеств работника. **Волевое усилие** – это форма эмоционального стресса, который мобилизует внутренние ресурсы человека (память, мышление, восприятие, воображение, внимание) и создает дополнительные мотивы к действиям, переживается как состояние значительного напряжения. Благодаря волевым усилиям тормозится действие одних и усиливается действие других мотивов, преодолеваются внешние препятствия (при решении сложных задач, усталости) и их отображения в психике в виде внутренних трудностей. Волевое усилие отличается от силы мотивов. Наибольший успех деятельности обеспечивается тогда, когда сила мотивов и волевое усилие дополняют друг друга.

От волевых качеств человека зависят сознательная регуляция его поведения и деятельности. К таким качествам относятся: инициативность, выдержка, организованность, смелость, решительность, самостоятельность, независимость, самоконтроль, самообладание, настойчивость, и т. д.

У разных людей воля проявляется как сознательная организация и саморегуляция деятельности. Она отличается индивидуальностью и направлена на преодоление трудностей. Интенсивность проявлений воли характеризуется широким диапазоном — от силы на одном полюсе к слабости на втором.

Человек с сильной волей умеет преодолевать трудности и добиваться поставленной цели. Слабовольные люди, напротив, не обнаруживают инициативности, решительности и настойчивости. Волевые качества формируются в процессе труда, в общении с другими людьми, а также путем самовоспитания.

Эмоции и чувства в трудовой деятельности человека

Жизнедеятельность человека наполнена не только трудом, но и переживаниями того, что с ним происходит, как к нему

относятся окружающие, какой смысл имеет его жизнь. Отношение человека к окружающему миру и самому себе выражаются в его чувствах и эмоциях.

Чувства человека выражают его отношение к миру и к тому, что он сам испытывает и делает. Эмоции же характеризуют состояние человека и его отношения к окружающему миру. Они формируются в ходе человеческой деятельности, направленной на удовлетворение его потребностей и выражают активную сторону потребностей.

В работе с учащимися профессиональных училищ следует помнить, что эмоциональные процессы имеют положительную или отрицательную окраску в зависимости от того, находится ли действие, производимое человеком, или воздействие, которому он подвергается, в положительном или отрицательном отношении к его потребностям, интересам, установкам. И чувства, и эмоции характеризуются полярностью, т.е. обладают положительным или отрицательным знаком: веселье-грусть, радость-печаль, удовольствие–неудовольствие, благодарность- неблагодарность, любовь-ненависть, и т.п.

Человек может переживать эмоциональный шок, который выражается как своеобразное потрясение и может приводить к дезорганизации поведения (внезапный испуг, вспышка гнева и пр.) Активное или пассивное состояние человека характеризуют стенические и астенические эмоции, которые способствуют повышению или угнетению жизнедеятельности человека. Богатство его чувств зависит от многообразия реальных жизненных отношений и видов деятельности, посредством которых они осуществляются.

Эмоции, аффекты, настроения, стрессовые состояния, чувства составляют эмоциональную сферу личности, которая является одним из регуляторов поведения и деятельности человека.

Чувства способствуют выбору таких направлений и форм деятельности, которые в наибольшей мере обеспечивают удовлетворение тех или других потребностей, стимулируют саму деятельность. Чувства человека выступают субъективным

показателем того, как удовлетворяются его потребности. Если процесс удовлетворения потребностей проходит благоприятно, то у работника возникают позитивные эмоциональные состояния (увлеченности, радости, удовлетворения). Неудовлетворенные потребности сопровождаются негативными эмоциями.

Эмоциональное состояние человека зависит от характера и интенсивности актуальной потребности, с одной стороны, и оценки возможности ее удовлетворения – с другой. Особенное значение эмоциональных состояний заключается в их регулятивной функции.

Эмоциональные переживания личности имеют три основных уровня.

Первый – это уровень органической аффективно-эмоциональной чувствительности. К нему относятся удовольствие и неудовольствие, беспредметная тревога или радость.

Более высокий уровень эмоциональных проявлений составляют предметные чувства, соответствующие предметному восприятию и предметным действиям. Например, человек начинает испытывать страх перед чем-то конкретным, удивляться каким-то определенным явлениям, испытывать чувство любви к одному человеку и чувство ненависти к другому. ***Предметные чувства подразделяются на интеллектуальные, эстетические и моральные.*** К числу интеллектуальных чувств относятся удивление, любопытство, любознательность, сомнения и уверенность в суждениях.

Моральные чувства человек испытывает к другому человеку, к обществу, а их многообразие выражает богатство содержания человеческих отношений.

В своеобразных и совершенно специфических формах чувства выполняют и ***познавательную функцию.*** Именно познавательный аспект эмоций в их высшем проявлении является завершающим звеном в сложных взаимоотношениях эмоциональной и интеллектуальной сферы у человека. Например, если вся организация учебных занятий с учащимися профессионального училища вызывает чувства

удовлетворенности, интереса, увлеченности инновационными профессиональными идеями в предлагаемом материале, уважения к наследию старших поколений, гордости за свою Родину и ее народ, то в учебно-воспитательном процессе взаимосвязанно осуществляется формирование и развитие личности, ее многоплановая подготовка к жизнедеятельности в социуме.

Над предметными чувствами поднимаются такие более обобщенные чувства, как ирония, юмор, сарказм, чувства возвышенного, трагического, комического и эстетического. С.Л.Рубинштейн называет их **мировоззренческими**.

Переживания выступают в роли сигналов, которые стимулируют или сдерживают деятельность человека.

Эмоции и чувства выполняют также **оценочную функцию**, выражая субъективное отношение человека к удовлетворению своих потребностей.

Эмоциональные состояния и переживание чувств являются результатом совместной деятельности коры и подкорковых центров. Глубокие переживания чувств и эмоциональные состояния могут сопровождаться усилением или снижением интенсивности физиологических функций организма человека. Такие физиологические реакции, как повышение частоты пульса, дыхания, напряжения мышц, изменения кровяного давления, содержания сахара в крови и т. др., свидетельствуют об активизации сил организма. Следовательно, чувства и эмоции выполняют **энергетическую функцию**, мобилизуя физиологические резервы организма. Если переживания сильнее приспособительных возможностей организма, то возможны разные заболевания — неврозы, инфаркты, гипертонии, язвенные болезни.

Краткосрочная и бурная эмоциональная реакция взрывного характера в форме гнева, страха, отчаяния, растерянности, не подчиняющаяся сознательному волевому контролю, в психологии названа **аффектом**. В нормальной обстановке профессиональной деятельности она наблюдается не часто.

С аффектом в психологической литературе зачастую сближают понятие **страсть**. В отличие от аффекта это

сильное, стойкое, длительное чувство, которое может захватить человека и владеть им. Она всегда выражается в сосредоточенности, собранности, направленности человека на единую цель. В ней ярко выражено стремление человека.

На протяжении тысячелетий многие философы, религиозные деятели, писатели, композиторы, поэты, психологи (Р.Декарт, В.Шекспир, Дж.Верди, Ф.Лист, Б.Спиноза, О.Бальзак, К.Гельвеций, К.Маркс) обращались к этому понятию.

Страсти могут возникать у молодых людей, жизненный опыт которых еще достаточно беден, а чувство самообладания развито недостаточно. Поэтому мастерство педагога должно проявляться и в том, чтобы помочь учащимся направлять силу их страсти на цели личностного развития, на обогащение их мировоззрения.

Особое значение для организации совместной деятельности, имеют настроения работников.

Настроение — это эмоциональное состояние, которое сопровождает в течение длительного времени деятельность и поведение человека. Будучи, как правило, слабо выраженными, настроения могут приобретать значительную интенсивность и влиять на эффективность умственной деятельности, на выполнение движений и действий, на производительность труда. Психологи подчеркивают, что настроение не предметно, а личностно, но при этом представляет как бы «разлитое» общее состояние. Настроение выражает эмоциональную оценку личностью того, как на данный момент складываются для нее жизненные обстоятельства. Оно всегда зависит от индивидуальных характерологических особенностей человека.

Особенной формой переживания чувств, близкой по психологическим характеристикам к аффекту, а по продолжительности — к настроениям, являются **стрессовые состояния**. Психологи их характеризуют как избыточное психологическое и физиологичное напряжение, вызванное сильным негативным влиянием того или другого фактора.

Состояние работника при стрессе характеризуется дезорганизацией поведения и речи, неадекватной активностью

в одних случаях, в пассивностью и бездеятельностью - в других. Вместе с тем незначительный стресс может способствовать мобилизации сил и активизации деятельности. Особенно это характерно для простой деятельности. Длительный стресс приводит к изменениям в значимости мотивов трудовой деятельности, учеба и работа при этом могут вызывать неудовлетворение.

Поведение человека в стрессовых состояниях зависит от типа нервной системы, характера и волевых качеств, отношения к стрессовому фактору. Стрессогенную ситуацию одни люди воспринимают в качестве такой, которая позволяет им реализовать свои возможности и достичь желаемых успехов. Поэтому различают активное и пассивное эмоционально поведенческое реагирование при стрессе. Активное реагирование более целесообразно при сильных краткосрочных стрессах, пассивное — при длительном стрессе. Ослабление действия стрессогенных факторов, приводит к освобождению работников из стрессогенной обстановки и к повышению эффективности производства. При этом, особая роль принадлежит направленности личности.

Стойкая структурная организация всех компонентов психики во время труда характеризует психические состояния работника.

Они выражают отношение человека к труду, могут быть относительно стойкими и длительными по времени, ситуативными, быстротекущими и периодическими. В труде различают состояния умеренного и повышенного напряжения.

Умеренное напряжение — это нормальное рабочее состояние, которое характеризуется психической активностью и умеренными сдвигами физиологических реакций организма. Оно проявляется в хорошем настроении, стабильном выполнении трудовых заданий.

Повышенное напряжение характерно для деятельности в экстремальных условиях, когда от работника требуются волевые усилия. К факторам, которые влекут повышенное напряжение, относятся:

- физиологичный дискомфорт, то есть несоответствие условий труда нормативным требованиям;
- страх;
- дефицит времени на выполнение работы;
- повышенная сложность задания;
- наличие препятствий;
- дефицит информации для принятия решения;
- сенсорная депривация (недогрузка информацией);
- высокая значимость ошибочных действий;
- перегрузка информацией;
- конфликтные условия.

В зависимости от того, какие психические функции особенно активизируются в профессиональной деятельности и какие неблагоприятные условия приводят к их изменениям, напряжение может быть интеллектуальным, сенсорным, эмоциональным, мотивационным., а также, вызванное ожиданием.

Напряжение, причиной которого является однообразие выполняемых действий в психологии названо **монотонией**.

В условиях частого переключения внимания возникает напряжение, называемое **политонией**.

Важное значение в трудовой деятельности имеет состояние **психологической готовности** работника к деятельности. Эта готовность может быть заблаговременной и ситуативной. В первом случае она базируется на ранее приобретенных знаниях, навыках, умениях, мотивах и установках. **Ситуативная готовность** — это мобилизация всех сил, создания психологических предпосылок для успешных действий в данный момент.

Формирование готовности к деятельности зависит от уровня волевых качеств человека, его умения руководить своими чувствами и эмоциями, внешними условиями. В то же время оптимизация условий труда, создание благоприятного психологического климата, применение эффективных методов стимулирования труда, включения работника в решение проб-

лем стратегического развития организации содействуют развитию и реализации его творческого потенциала.

Труд и способности

Всякая способность проявляется как способность к какой-нибудь деятельности. Поэтому она должна включать в себя различные психические качества и свойства, необходимые человеку в силу характера этой деятельности и требований, которые она ему предъявляет.

Психологическими исследованиями способностей человека установлено, что их развитие находится в зависимости от его определенных качеств органического характера. Они проявляются в особенностях нервно-мозгового аппарата, обуславливающего успех конкретной человеческой деятельности, т.е. представляют определенные его условия. В практической жизни людей и в науке закрепился соответствующий термин: «задатки».

Психологами установлено, что ***задатки*** — это морфологические и функциональные особенности строения мозга, органов чувств и движений, которые в определенном сочетании и взаимодействии ***представляют основу, исходный момент, выступают естественными предпосылками для развития способностей.*** Замечено, что естественные задатки многозначны. На основе одних и тех же задатков могут развиваться разные способности. Задатки проявляются в склонности человека к определенному виду деятельности, что является первым признаком проявления его способностей.

Как утверждает С.Л.Рубинштейн, природные различия между людьми являются различиями во врожденных задатках. По мнению ученого при развитии способностей во время деятельности существенную роль играет некая диалектика между способностями и умениями. «Само формирование способностей к определенной деятельности предполагает освоение связанных с ней умений, знаний и т.д.» (7, 537). При этом, очень важное значение для развития способностей имеет обучение. Безусловно, будущим инженерам - педагогам при

организации учебной работы в профессиональных училищах следует рассматривать учебный процесс и как возможность развития способностей учащихся.

Представляя сложную синтетическую особенность личности, способности определяют ее пригодность к деятельности. При этом, способности человека развиваются и отрабатываются на том, что он делает.

При появлении новых видов деятельности у людей формируются и новые способности. Яркие примеры: формирование способностей для работы с использованием компьютеров в условиях расширения системы информационных технологий, развитие новых видов спорта и формирование в них выдающихся спортсменов, становление рыночной экономики и появление талантливых бизнесменов и т.д.

Психологами выделяются общие и специальные способности. Общую способность часто обозначают термином «одаренность», иногда отождествляют с интеллектом, связывают с всесторонним развитием личности. Видимо это позволяет отдельные общие способности успешно использовать не в одном, а во многих видах деятельности. Психологи считают, ***что общие способности - это такая система индивидуальных свойств личности, которая обеспечивает относительную легкость и эффективность овладения знаниями и выполнения разных видов деятельности.***

Особенно высокий уровень одаренности обозначают терминами «талант» и «гений». При этом талант характеризуется способностью к получению высоких результатов деятельности в уже известных областях.

Показателями значительности способностей к конкретному труду являются темп, легкость и быстрота продвижения в нем, что, в свою очередь, зависит от темперамента и характера человека, от состояния его психических функций (восприятия, мышления, памяти, внимания, воображения и т.д.)

Талант — это такое сочетание способностей, которое дает человеку возможность успешно, самостоятельно, оригинально выполнять сложную трудовую деятельность. Как и

способности, он является лишь возможностью формирования высокого профессионального мастерства и достижения значительных успехов в творчестве. Реализация его зависит от конкретных условий, волевых качеств работника и вдохновения в труде. Вдохновение сопровождается огромной сосредоточенностью внимания, мобилизацией памяти, воображения, мышления при решении сложных задач.

Гениальность же предполагает способность создавать что-то принципиально новое.

Крушельницкая Я.В. подчеркивает, что способности - это свойства функциональных систем, которые реализуют познавательные и психомоторные процессы, отмечаются индивидуальной мерой развития и проявляются в успешности и своеобразии выполнения деятельности. При этом, отличия в способностях разных людей могут быть качественными и количественными. Качественные характеристики способностей — это такие индивидуально психологические свойства личности, которые являются обязательным условием успешности конкретной трудовой деятельности. Количественные характеристики определяются тем, с какой скоростью человек овладевает конкретной деятельностью или различными ее видами.

Структура способностей к конкретной деятельности определяется системой требований этой деятельности. Например, требования инженерного труда предполагают наличие способностей к расчетам и конструированию, к абстрагированию и аналитической деятельности, к логическому и наглядно образному мышлению. Труд хирурга требует способностей к оперативному мышлению, рассудительности, выдержки, наблюдательности. Труд вокалиста требует наличия музыкального слуха, музыкальной памяти, способностей в выражении чувств и эмоций. Деятельность архитектора требует развитого пространственного воображения, способностей к черчению, рисованию и компьютерной графике, к наглядно-образному мышлению и т.д.

В структуре конкретных способностей выделяются ведущие и вспомогательные, которые, обеспечивая успешность и

оптимальность деятельности, позволяют сохранять ее индивидуальность.

У подавляющего большинства людей способности оказываются в достаточно большом диапазоне, что создает возможности для широкого выбора профессий и, в случае необходимости, смены направления профессионального труда, например, когда ликвидируется предприятие, в условиях безработицы, рыночных и кризисных катаклизмов

Способности, которые обеспечивают достижение высоких результатов в определенной сфере деятельности, называются специальными. Примером их могут быть способности к рисованию, конструированию, математике, литературному творчеству, музыке, исследованиям, предпринимательству, организаторской деятельности, воспитанию, обучению, к занятиям спортом, политикой и т.д. Основные задачи личности в этом случае заключаются не только в развитии этих способностей, но и в формировании волевых качеств для их реализации.

Специальные способности органично связаны с общими способностями. Чем выше уровень развития общих способностей, тем богаче внутренние возможности для развития специальных способностей.

В труде человека теоретические, практические и коммуникативные способности могут проявляться как автономно, так и в различных сочетаниях

Уровень развития способностей человека зависит от конкретных условий его жизни и деятельности, жизненной востребованности этих способностей, методов формирования знаний и умений, необходимых в той или другой деятельности, а также от наличия естественных задатков.

Способности не статические, а динамические образования, формирование и развитие которых происходит в процессе учебы, труда и общения. Развитие их проходит комплексно, то есть одновременно совершенствуются несколько взаимодополняющих способностей.

Выделяют два уровня способностей:

1. репродуктивный, который обеспечивает успешное усвоение готовых знаний, овладения трудовыми навыками как способами выполнения трудовых операций и процессов;
2. творческий, который обеспечивает создания нового, оригинального.

И репродуктивные, и творческие способности человека взаимоувязываются и проявляются на разных этапах его развития. Основным критерием оценки способностей человека в той или другой сфере профессиональной деятельности является отношение результатов труда к усилиям, затрачиваемым на их достижение.

Существенными факторами развития и реализации способностей работника являются стойкие профессиональные интересы, которые стимулируют овладение новыми знаниями, приемами и способами деятельности, а также эффективная мотивация, оценка и организация работы как творческого процесса.

Предпосылками успешного выполнения любой трудовой деятельности является не просто сумма необходимых свойств личности, а определенная структура способностей, их функциональный состав, своеобразное сочетание сенсомоторных, мнемонических, логических и эмоционально-волевых компонентов. В разных видах деятельности эти компоненты развиваются неравномерно. Наибольшего развития требуют ***профессионально важные качества (ПВК), под которыми понимают индивидуальные качества субъектов деятельности, влияющие на ее эффективность.***

Оценка способностей проводится в соответствии с существующими критериями. на основе изучения количественных и качественных показателей работы. Однако более важно заблаговременно прогнозировать способности человека для успешного выполнения конкретной работы, что позволит ему сделать более обоснованным выбор профессии и повысит конкурентоспособность на рынке труда.

Для оценки успешности деятельности в зависимости от способностей применяют такой критерий, как перенесение высоких результатов на решение новых задач, похожих на предыдущие не по способам действий, а по требованиями к определенным психическим функциям работника.

Сочетание способностей характеризует творческий уровень личности и обуславливает потенциал ее развития. Важным условием реализации потенциала личности является *гармония между человеком и профессией*.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Назовите основные компоненты психики человека.
2. Охарактеризуйте ощущения и их свойства.
3. Каким образом психология характеризует восприятие и его свойства?
4. Раскрыть связь мышления с трудом человека.
5. Каким образом память проявляется в труде человека?
6. Приведите примеры проявления долгосрочной памяти
7. Охарактеризуйте взаимосвязь внимания человека с его трудом.
8. Каким образом волевые процессы влияют на трудовую деятельность человека?
9. Приведите примеры проявления воли в Вашей жизнедеятельности.
10. Какова взаимосвязь труда и эмоций человека ?

Литература:

1. Асмолов А.Г. Психология личности. – М., 1990.
2. Баклицький.І.О.Психологія праці: Підручник.-2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008.
3. Крушельницька Я.В.Фізіологія і психологія праці: Навчальний посібник – К.:КНЕУ, 2000.
4. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учебное пособие /

- Н.П. Лукашевич, И.О.Сингаевская, Е.И.Бондарчук. -2-е изд.доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004.
- 5.Павелків Р.В. Загальна психологія. Підручник.– К.: Кондор, 2009.
- 6.Романець В.А., Маноха І.П. Історія психології ХХ століття: Навч.посібник ст.ст.В.О.Татенка,Т.М.Тітаренко. Вид. 2-ге, стереотип. – К.: Либідь, 2003.
- 7.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Санкт-Петербург: Питер,2007.

Лекция 1.2.

Тема: *Обзорная характеристика психологии труда.*

План:

1. Психология труда и ее роль в истории развития психологической науки.
2. История психологии труда.
3. Психология труда как научная и учебная дисциплина.
4. Основные разделы психологии труда.
5. Труд человека – явление социально-экономическое.

Психология труда и ее роль в истории развития психологической науки

Возникновение труда и его последующее совершенствование стало одной из предпосылок выделения человека из животного мира и становление его как общественного индивида. Психология рассматривает труд человека как деятельность, включенную в систему общественных отношений.

Психология труда – одна из первых и основных психологических дисциплин, сыгравших важнейшую роль в становлении психологии как науки. История развития науки показывает, что появление знаний и их развитие всегда определяется практическими потребностями. Человек далеких от нас эпох уже начал осознавать *значимость для его жизни и признания в древнем обществе качественных и количественных характеристик его труда.*

По мере совершенствования трудовой деятельности и развития рынка труда формируется понимание того, что труд может давать продукцию более востребованную и, при этом, изготовленную в более короткое время, меньшим количеством работников, при использовании материалов, позволяющих сделать ее дешевле.

Одни производители продукции умели делать ее качественной и интересной, другие – нет. От чего это зависело? Пользователи продукции были заинтересованы в развитии способностей производителей делать продукцию привлекательной, недорогой, востребованной. Не менее заинтересованными были и организаторы труда, а позднее – различных производств. Так сформировался комплекс требований к труду работников, к наличию у них ярко выраженных специфических способностей и творческого потенциала, экономического и стратегического мышления. *Очевидной стала проблема формирования знаний о психологических механизмах и факторах трудовой деятельности.*

Э.Ф.Зеер отмечает, что психология труда, возникшая на рубеже XX века, изучала различные виды профессиональной деятельности, ее требования к человеку, к его психофизиологическим возможностям, морально-волевым качествам, необходимые профессиональные способности и навыки.

Психология труда исследует вопросы профпригодности, профдиагностики, формирование профессиональных умений и навыков. *Центральной же проблемой психологии труда*

стало приспособление человека к орудиям, процессам и условиям труда.

Вспомните, какие разнообразные, длительные и подчас изнурительные тренировки проходят будущие космонавты прежде, чем их допустят к полету и работе в космическом корабле. По-существу, они приспособляются к новым условиям жизни и труда. Другие примеры: аквалангисты, укротители диких животных, спортсмены, моряки-подводники, летчики и т.д.

Основными составляющими психологии труда, как раздела психологической науки, являются: профессиональная ориентация, профессиональное обучение, эргономика.

Психология труда (в узком значении) изучает прежде всего закономерности деятельности человека как субъекта и как индивида; закономерности развития и формирования человека как субъекта труда.

В широком смысле ***психологией труда*** доктор психологических наук В.А.Толочек предлагает называть комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека, выступающего в качестве его субъекта, его ключевого компонента, ее «системообразующего фактора».

В узком смысле ***психология труда*** – это, по мнению ученого, комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда, как отдельного индивида; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида как субъекта труда, профессиональных кризисах, деформациях, заболеваниях.

Таким образом, в широком смысле психология труда рассматривается с позиции социальных, экономических и культурных проблем исторического развития.

В узком смысле психология труда связана с исследованиями деятельности одного человека.

История психологии труда

Начало становления психологии труда связано с именем Вильгельма Вундта (1832-1920 г.г.). В 1879 г в лабораторных условиях он предпринял попытки оценить профессиональную пригодность человека.

Необходимость таких лабораторных исследований была продиктована развитием и усложнением труда людей в промышленно развитых странах, с разработкой соответствующего законодательства и регламентацией отношений между трудящимися и работодателями, с появлением бирж труда.

Ф.У.Тейлором были разработаны принципы научного управления производством. Генри Форд (1863-1940 г.г.) предложил и разработал идеи организации взаимодействия предприятий и создания банка рабочих вакансий требуемых профессий.

Гуго Мюнстерберг в рамках хозяйственной психотехники попытался найти ответы на следующие вопросы:

«Каким образом при выборе работы следует использовать психические особенности человека с выгодой как для него, так и для работодателя?»

«Как решать экономические задачи, связанные с психическими особенностями работников и с продуктивностью их труда?»

Он попытался сформулировать экономические задачи, обусловленные направленным воздействием на личность (работника) и найти пути их решения.

Ф.Парсон в 1908 г. в г. Бостон открыл первое бюро для консультации молодежи при выборе профессии., а в 1923 г. в США была создана Национальная ассоциация профессионального консультирования. Специалисты по психологии труда рассматривали вопросы развития промышленности, законодательства о труде, подбора и подготовки рабочих как для традиционных, так и новых профессий.

В 1921 г. была проведена первая Всероссийская конференция по научной организации труда, которая рассмотрела проблемы: «Рационального использования человеческой энергии в труде» и «Психоневрозы труда и их предупреждение». С 1929 г. в Советском союзе были введены штрафы за нарушение трудовой дисциплины, а с 1940 г. за опоздание на работу свыше 20 мин. следовало уголовное наказание.

Исследованию проблем профконсультации и профотбора к 1930 г. значительное внимание уделялось в 141 научном подразделении, на страницах журналов «Советская психотехника» и «Психофизиология труда». В поле их зрения постоянно находились вопросы строительства социализма, организации соревнований на предприятиях, трудовых достижений передовиков производства и связанных с ними различных трудовых нарушений.

Особое внимание практических работников, ученых и журналистов было направлено на нарушения техники безопасности. Изучение проблем устойчивости психических характеристик человека привело к возникновению психометрии, психодиагностики, дифференциальной психологии.

После второй мировой войны повышенного внимания психологов потребовали оборонная промышленность и приборостроение, что привело к интенсивному развитию инженерной психологии, а в последующем – авиационной и космической психологии.

Многовековая история человечества показывает, что динамика становления технологий трудовой деятельности людей всегда обуславливается сменой общественного строя.

Об этом свидетельствуют: трудоемкая, тяжелая, малопроизводительная деятельность людей первобытного и рабовладельческого общества; тяжелый и однообразный труд крестьян и сложный, рутинный, кропотливый и малооплачиваемый труд ремесленников периода феодализма; изнурительный труд рабочих, подверженный жестокой

эксплуатации со стороны фабриканта или заводчика в эпоху капитализма.

Официальное устранение социального неравенства при ликвидации капитализма в России вызвало к жизни трудовой подъем миллионов людей, их энтузиазм, стремление обрести в свободном труде высокое человеческое достоинство и творческие достижения в повышении его качества, в облегчении и рационализации трудовой деятельности. Тысячи инженеров трудились над решением вопросов облегчения труда рабочих за счет передачи сложных и трудоемких операций специальным машинам и механизмам, над созданием новой высокопроизводительной техники.

Наиболее интенсивным для развития психологии труда стал период 1950-1970 г.г. Изначально ее называли организационной психологией. В ответ на запросы практики на последующей стадии из нее выделилось отдельное направление – исследование операций. В определенной мере это предопределило появление промышленной психологии или психотехники.

В мировой практике психологи стремились в научных исследованиях найти ответы на вопросы развивающейся индустрии, рассматривали проблемы взаимодействия человека с миром техники, искали ответ на вопросы:

- 1.«Каким образом это взаимодействие сделать наиболее выгодным (для работодателя)?»
- 2.«В каких направлениях совершенствовать технику, чтобы в руках работника она приносила наибольшие доходы?».

Рабочих же капиталистических предприятий заботило, не приведет ли использование технических новшеств, введение конвейерной системы на производстве к массовой безработице.

В капиталистическом мире интересы рабочих и капиталистов находились в постоянном противостоянии. В сознании же советских рабочих прочно утвердились лозунги

«Труд во имя Родины !», идея трудовых подвигов с целью «догнать» и «перегнать» достижения капитализма.

Наиболее передовые производственники, работники сельского хозяйства, транспорта, сферы искусства, систем образования и здравоохранения получали звания: «Герой социалистического труда», «Заслуженный изобретатель», «Заслуженный механизатор», «Заслуженный учитель», «Заслуженный врач», «Заслуженный артист», другие награды и премии. Однако это не означало, что в отношении к трудовой деятельности советских людей и ее оценивании не было нарушений.

В период 1960 – 1980 г.г. происходит интенсивное развитие и усложнение техники, что зачастую приводит к «конфликту» человека и техники, к повышению травматизма и аварийности на производстве, к развитию депрессий у работников. Неслучайными стали идея гуманизации труда, повышение внимания психологов к социально-психологическим и психогигиеническим условиям труда. Сформировались предпосылки для возникновения и развития психологии профессионализма, акмеологии, эргономики, эргодизайна.

Психология труда как научная и учебная дисциплина.

Предметом учебной дисциплины «Психология труда» является человек как субъект труда и труд как процесс, общественно взаимосвязанный с человеком и природой, человеком и обществом.

По мнению доктора психологических наук Е.А.Климова «психология труда» представляет систему психологических знаний о труде как деятельности трудящихся, каждый из которых являются ее субъектом.(вне зависимости от качества его труда).

Психология труда - это научная дисциплина, изучающая условия, пути и методы научного обоснования решения задач в области формирования человека как субъекта труда.

Н.С.Пряжников считает, что предметом психологии труда, как науки, является субъект труда, т.е. работник, а объектом труда является конкретный трудовой процесс.

Эта научная отрасль рассматривает труд как процесс, в котором человек посредством своей деятельности опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. *Труд представляет сознательную деятельность людей, которая направлена на создание материальных и духовных благ.*

Основными чертами труда человека являются целесообразность, активность всех познавательных процессов, проявление волевых качеств и чувств, предвосхищение результатов. Потребность в труде является основой социальной активности человека.

Важнейшими составляющими труда являются:

- ❖ целесообразная деятельность или сам труд;
- ❖ предметы труда;
- ❖ средства труда;
- ❖ результат труда.

Отличительная черта труда – это его общественный характер. Результаты трудовой деятельности каждого человека, производимая продукция должны служить обществу и его развитию.

В предлагаемом «Курсе лекций» мы рассмотрим вопросы подготовки будущих инженеров-педагогов к обучению и воспитанию квалифицированных работников в области сельского хозяйства, как будущих субъектов этой важнейшей отрасли жизнедеятельности человеческого общества, проблемы формирования их профессионально важных качеств.

Профессиональная (предметная) деятельность отличается следующими ***признаками труда*** :

- сознательное предвосхищение социально ценного результата;

- осознание обязательности достижения социально фиксированной цели;
- сознательный выбор, применение или создание орудий и средств деятельности;
- осознание межличностных производственных отношений и зависимостей.

Как подчеркивает Е.А.Климов, существуют три научных области, связанные определенным образом с психологией труда.

На первое место он ставит экономику труда, социологию труда, физиологию труда, гигиену труда, области медицины, связанные с профессиональными заболеваниями и экспертизой трудоспособности, профессиональную педагогику.

Второе место он отводит техническим дисциплинам, обеспечивающим орудийное оснащение трудовых процессов

Третье место – это различные области, представляющие объекты человеческой деятельности – биологические, технические, знаковые, социальные системы, искусство.

Основные разделы психологии труда

Совершенствование техники и ее усложнение, появление новых отраслей производства, создание новых скоростных видов транспорта, обогащение парка бытовой техники - это не только актуальнейшие направления развития технической мысли, но и широкое поле для исследований специалистов по психологии труда.

Основными разделами этой отрасли в современном мире являются:

- профессионализм и стресс в труде;
- рабочие нагрузки и их измерение;
- профессиональное обучение и удовлетворение трудом;
- профессиональная пригодность;
- развитие субъекта труда;
- вопросы мотивации и смысла труда;

•человеческий фактор в компьютерных системах.

Исторически складывались следующие компоненты рассматриваемой научной отрасли:

- 1.Психология труда отдельного человека;
- 2.Инженерная психология (середина XX века);
- 3.Эргономика (начало второй половины XX века);
- 4.Организационная психология (1960 -1980 г.г.);
- 5.Профессиональная ориентация;
- 6.Профессиональное обучение (1990 г)
- 7.Профессиональное обучение взрослых (конец XX– начало XX I века).

Инженерная психология – это научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в проектировании, создании и эксплуатации систем «человек-машина».

Эргономика занимается изучением труда человека как процесса преобразования информации и энергии в системе «человек - орудие труда – предмет труда – окружающая среда», вопросами оптимизации труда.

Становление эргономики относится к 60-м годам XX столетия.. Данная научная отрасль комплексно изучает трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта, создания условий личностного развития трудящихся, достойных исторической эпохи их жизни, в процессе трудовой деятельности.

Важнейшие проблемы эргономики как отрасли психологии труда – это высокая текучесть кадров, проявление индустриального стресса, рост травматизма и нервно-психических заболеваний. (Справка: на лечение психических заболеваний , обуславливаемых трудовой деятельностью, в развитых странах затрачивается до 30 мл.ард. долларов в год.)

Поэтому эргономические исследования основываются на выяснении закономерностей психических и физиологических процессов, лежащих в основе определенных видов трудовой деятельности, на изучении особенностей взаимодействия человека с орудиями и предметами труда, с окружающей средой в условиях проявлений ее пространственных, временных, информационных и энергетических свойств.

Организационная психология рассматривает особенности поведения людей, работающих в различных организациях и на предприятиях, порождаемые спецификой деятельности в трудовых коллективах, а также причины, обуславливающие их.

Профессиональная ориентация сосредотачивает свое внимание на формировании взглядов молодежи на особенностях традиционных и новых видов трудовой деятельности. При этом с целью оказания помощи молодежи в выборе профессии широко используются диалоговый режим, консультирование, диагностические методики, наглядность, описания профессий,.

Индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении осуществляется средствами *профконсультаций*.

В современных условиях значительного внимания специалистов по психологии труда требуют различные формы труда и виды профессиональной подготовки к труду, в частности, профессиональное обучение взрослых людей.

Определяющим для психологических исследований в данном направлении является понимание того, что это - глубоко осознанная деятельность людей, подчас вынужденная.

В профессиональном обучении взрослых наиболее распространенными являются следующие формы: получение второй специальности, заочное профессиональное обучение, дистанционное обучение, экстернат, повышение уровня профессиональной квалификации, языковая, техническая, компьютерная подготовка и переподготовка, повышение компьютерной грамотности в профессиональных целях, различные, по уровню и длительности учебного процесса,

курсы, переучивание в связи с возможностью трудоустройства в условиях безработицы.

Психология труда уделяет большое внимание всем перечисленным формам поскольку процесс обучения в каждой из них совмещается с выполнением человеком семейных, производственных и общественных обязанностей, а познавательные процессы у взрослых людей существенно отличаются от того, каким образом они происходят у молодежи.

Среди различных проблем жизни общества организация деятельности людей является одной из важнейших поскольку развитие и совершенствование человека и общества обеспечивается их трудом. Опыт человечества свидетельствует, что на пути продвижения к постиндустриальному обществу в организации труда людей наблюдаются глобальные изменения.

В истории развития общества постоянно менялись условия человеческого труда. Внимания специалистов по психологии труда в XX веке потребовали такие понятия как «гибкий рабочий график», «частичная занятость», «смежные профессии», «вариативность условий рабочего места».

В XXI веке стали актуальными понятия «виртуальный рабочий», «виртуальное рабочее место». Значимую роль в занятости людей приобрели досуговая сфера, организация туризма, индустрия развлечений. Мощно развиваются бизнес-деятельность, маркетинг, менеджмент. Практический труд в промышленности и сельском хозяйстве существенно потеснили виды трудовой деятельности, связанные с общением людей и развитием соответствующих технологий. (шоумены, бармены, диджеи, дискжокеи, клубные работники, руководители различных ВИА, фестивалей, КВН, конкурсов и т.д.)

Труд человека – явление социально-экономическое

Исходной позицией в исследованиях психологии труда является понимание того, что *человеческий труд – явление, прежде всего, социально-экономическое.* Поэтому его

изучением занимаются различные науки. *Социология труда* рассматривает вопросы «функции общественного труда», «отношение человека к труду», «социальные факторы выбора профессии» и др.

Экономика труда занимается проблемами трудовых ресурсов, организации и нормирования труда, производительности труда, его оплаты и т.д.

Физиология, гигиена труда, производственная санитария занимаются вопросами «тяжести и напряженности труда», «санитарного нормирования» изучением факторов производственной среды, проблемами анализа сердечной и легочной деятельности, мышечной работоспособности, ее динамики.

Врачебно-трудова́я эксперти́за - рассматривает проблемы трудоспособности, временной нетрудоспособности, врачебной профессиональной консультации, разрабатывает социально-трудовые рекомендации.

Философия труда изучает понятия «Субъект труда», «объект труда», «процес труда», «орудия труда», «коллективный труд», «эксплуатация труда», «труд как источник существования», «труд как источник творческого вдохновения» и др.

Законодательство о труде исследует проблемы «трудового договора», «обязанности сотрудников», «рассмотрение трудовых споров», «правовые вопросы по охране труда» и т.д.

Существует ряд наук, родственных «Психологии труда».

К ним относятся:

- часть медицины, которая связана с анализом профессиональных заболеваний;
- профессиональная педагогика;
- частные методики профессиональной школы;
- история техники и палеоантропологии в вопросах анализа орудий труда, реконструкции, оценки соответствующей деятельности человека;
- отрасли технического знания, рассматривающие орудийное оснащение трудовых процессов, конструирование машин и приборов, дизайн

- и техническую эстетику;
- отрасли информатики, рассматривающие вопросы технического прогресса и его перспективы.

В процессе развития знаний о психологии труда возникла необходимость введения понятия «трудовой пост» (Е.А.Климов, В.С.Толочек). Данное понятие подробно будет рассмотрено в последующих лекциях.

К числу основных в психологии труда относятся понятия «предмет труда», «профессия» и « квалификация».

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

Профессия – это группа родственных специальностей.

Квалификация работника представляет уровень его профессионального мастерства.

Золотое правило" психологии труда состоит в том, что желая повысить производительность, эффективность, качество работы человека, нельзя допустить произвола в системе "человек - предмет труда - средство труда - среда", нельзя не считаться с фактом *взаимосоответствия человека и трудового поста*. А именно, если благодаря тем или иным мероприятиям нарушится традиционно сложившееся соответствие (введением, например, новых требований к человеку, поручением ему новых функций, усложнением, изменением, заменой предмета труда, средств, предметных или социальных условий труда), необходимо компенсировать неизбежно создающееся рассогласование в каждом случае "контрмероприятиями".

Частным выражением указанного правила является положение о том, что если распределение, перераспределение функций в эргатической системе и между такими системами осуществляется произвольно, без учета данного феномена, то это закономерно приводит к определенным, часто непредусмотренным последствиями (ошибкам, авариям, "отсеву", "текучести" кадров, неблагоприятным функциональным состояниям работников с последующими

отклонениями в состоянии их здоровья, а вместе с этим - также к непредвиденным, стихийным изменениям "облика" профессий - их слиянию, разделению, отмиранию одних и появлению других).

Таким образом, обобщая все ранее сказанное, можно отметить особую роль психологии труда как учебной дисциплины в подготовке к профессиональной деятельности инженеров-педагогов.

Значимость этой научной отрасли и составляющей психологического знания подтверждена всей историей ее развития.

Поскольку человеческий фактор в развитии социума приобретает доминантное значение, а дальнейшее совершенствование научно-технического и технологического прогресса определяется достижениями деятельности человека, то психология труда как наука, и особенно ее развитие в современном мире становятся все более востребованными.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Что изучает «Психология труда»?
2. Какова роль «Психологии труда» в развитии психологической науки?
3. Назовите основоположников психологии труда.
4. Назовите признаки и составляющие труда.
5. Перечислите основные разделы психологии труда.
6. Охарактеризуйте предмет психологии труда.
7. Докажите, что труд человека – явление социально-экономическое.
9. Охарактеризуйте эргономику как компонент психологии труда.
10. Когда сформировалась организационная психология и каково ее предназначение?

Литература:

- 1.Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник.-2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008.
- 2.Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности.–М.: МГУ, 1992.
- 3.Климов Е.А.Введение в психологию труда.–М.:МГУ,1988.
- 4.Носкова О.Г. Психология труда.–М.,2004.
- 5.Сверчкова Р.Т. На что жалуетесь , машина ? –М.,1985.
- 6.Формирование системного мышления в обучении. Коллектив авторов / Под ред. З.А.Решетовой –М.,2002.
- 7 Эргономика: принципы, рекомендации /Председ.ред. совета В.М.Мунипов. Изд.2-е – М.,1983.

Лекция 1.3

Тема: *Методы психологии труда*

План:

- 1.Понятие о методах психологии труда
- 2.Основные методы психологии труда и требования к их применению.
- 3.Опросные методы и условия их использования.
- 4.Преобразующие и конструктивные методы в психологии труда.
- 5.Изучение продуктов деятельности
- 6.Изучение ошибочных действий.

Методы психологии труда — это совокупность способов и приемов изучения различных аспектов трудовой деятельности и ее субъекта.

Психология труда использует основные методы общей психологии, специфические методы психологии труда, а также некоторые методы других наук.

Метод - в строгом значении слова это система положений, определяющих возможности и ограничения определенной группы профессиональных средств исследователя (психолога, педагога).

Научный подход в исследованиях человека принципиально отличается от любых исследований в науках о "неживом". Для него обязателен *принцип учета* индивидуального своеобразия человека со всеми вытекающими из этого следствиями (неожиданностями, неудобствами для тех, кто хотел бы человека стандартизировать, схематизировать, отображать краткими общими моделями, формулами и пр.). Очень просто: **подход к человеку должен быть человеческим (гуманистичным)**. И это признак не незрелости психологии (в частности, психологии труда) как науки, а черта ее специфики.

Основными и широко используемыми психологическими методами, которые применяются в психологии труда, являются *наблюдение, эксперимент, опрос и тесты*.

Опрос (стандартизированный, устный, письменный, свободный, который базируется на получении ответов на поставленные вопросы, имеет вспомогательное значение в психологическом изучении деятельности.

Классическим базовым методом психологии является наблюдение.

Цель наблюдения — обнаружить профессионально важные особенности психических процессов, изучая и сравнивая внешние проявления деятельности человека и результаты его труда.

Наблюдение дополняется объективным регистрированием исследуемых процессов. Речь идет о фотографии рабочего дня, хронометраже, определении латентных (скрытых) периодов разных сенсомоторных реакций. Важное значение во время наблюдений имеет анализ ошибочных действий работника.

В деятельности инженера-педагога практические наблюдения за различными проявлениями учащихся ПТУ исключительно важны, т.к., прежде всего, различной была мотивация их поступления в училище. Для одних —

организация учебного процесса и развивающийся интерес к его содержанию вносят принципиальные изменения в отношении к будущей профессии, другие же ощущают себя в этом учебном заведении случайными людьми.

Постоянной наблюдательности педагогов требует и работа учащихся с разнообразными видами техники, и особенности их учебной деятельности, и взаимоотношения учащихся между собой.

Наблюдение, как отмечается в работах Н.П.Лукашевича, Я.В.Крушельницкой, может рассматриваться как деятельность, как методика, как процедура или как метод. Если рассматривать наблюдение как деятельность, работу, то его можно определить как специально организованное установление фактов, опирающееся на функции органов чувств человека (как субъекта познания) и не предполагающее специального создания условий для провоцирования изучаемых процессов.

Метод наблюдения, по крайней мере в психологии труда, является и исторически, и логически, и по месту, которое он занимает в работе специалиста, базовым по отношению к остальным методам сбора эмпирических данных.

Наблюдение и эксперимент (опыт) являются основными общенаучными способами движения от незнания к знанию и различаются прежде всего, как известно, по признаку вмешательства субъекта познания в условия возникновения и протекания изучаемых явлений, событий, процессов.

Если человек только использует складывающиеся ситуации – это наблюдение, если же он провоцирует, вызывает изучаемые явления или события - тогда это эксперимент. Даже обставленный весьма внушительной техникой, эксперимент, может оказаться весьма нестрогим, а наблюдение, наоборот, может быть весьма строгим (если хорошо определены и объективно фиксируются изучаемые параметры изучаемого объекта).

Будет ли наблюдение научным или практическим, это зависит прежде всего от того, в решение каких задач оно включено. Наиболее важные результаты наблюдения

документируются, отражаются в протоколах, технических записях (видео, кино и т. п.).

В психологии есть проблемы и задачи, решение которых требует сложной экспериментальной техники и соответствующих методик. Но что касается задач изучения таких объектов, как личность, труд, субъект деятельности, действие, деяние, деятельность, то здесь утрата культуры наблюдения была бы утратой профессиональной культуры исследователя.

Наблюдение – это метод психологического исследования, который состоит в преднамеренном, целенаправленном и систематическом восприятии явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных условиях.

Ведущими требованиями к наблюдениям, по мнению психологов, являются плановость, систематичность и точность.

Плановость состоит в предварительном изучении материалов и анализе явлений, в последующем планировании этапов наблюдения, в согласовании и утверждении формы записей.

Систематичность требует регулярности наблюдений, исключения авралов, перерывов, случайности фиксируемых результатов.

Точность, аккуратность, внимательность требуются не только при самом наблюдении, но и при регистрации показателей, оформлении результатов наблюдения. Необходимо уметь классифицировать факты, определять соответствующие критерии, правильно вести записи. Даже осуществляя тщательное наблюдение в точном соответствии с планом, можно столкнуться с большими трудностями, например, с появлением случайных факторов, которые могут повлиять на весь процесс наблюдения и его результат. Непредвиденные осложнения могут быть вызваны самой природой исследуемого явления (сложность, недоступность для наблюдения) и особенностями самого исследователя (субъективизм, различные критерии оценки, классификации явлений и т. п.).

Как отмечает Н.П.Лукашевич, наблюдение в большинстве случаев проводится в естественных условиях, в скрытой или открытой форме. В первом случае наблюдение осуществляется без

ведома исследуемых лиц. Об открытом наблюдении исследуемые работники знают заранее. Это может оказывать влияние на процесс наблюдения, если исследуемые будут стремиться предстать в выгодном для них свете.

Наблюдатель зачастую принимает непосредственное участие в производственном процессе. В этом случае речь может идти о наблюдении участвующего лица.

Методы наблюдения подразделяются на сплошные и выборочные, долгосрочные и кратковременные, коллективные и индивидуальные, явные и скрытые, внутренние и внешние.

Разновидностью метода наблюдения выступают трудовой метод и метод самонаблюдения. Чтобы изучить психологическую сущность какой-либо профессии или специальности, исследователь сам включается в эту деятельность, начиная осваивать ее, обучаться или практически работать, если эта специальность ранее была освоена, но при этом анализирует свои производственные действия на основе самонаблюдения и ведения соответствующих повседневных записей

В деятельности инженера-педагога трудовой метод и самонаблюдения особенно значимы в условиях руководства практикой учащихся в полевых условиях.

Если вместо того, чтобы избегать вмешательства в ход психических процессов, как это свойственно классическому наблюдению, исследователь создает условия, чтобы эти процессы вызвать, то, не переставая выполнять наблюдательские функции, он оказывается в роли экспериментатора.

Наблюдение – это метод психологического исследования, который состоит в преднамеренном, целенаправленном и систематическом восприятии явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных условиях..

Эксперимент

Сущность эксперимента заключается в том, что явление изучается в специально созданных или обычных, естественных условиях. Так, например, если требуется в

современном производстве определить возможности оператора по выполнению сложных операций, используется моделирование данной ситуации и соответственно изменяются условия, предусмотренные планом проведения эксперимента.

Преимущество эксперимента состоит в том, что исследователь может скорректировать условия исследования, точно зафиксировать полученные результаты и использовать их непосредственно в конкретной обстановке.

Положительным фактором является также возможность создания определенных условий, совершенной системы измерения и контролирования различных переменных, повторения эксперимента, гарантирование соблюдения его условий.

Если говорить о классическом эксперименте, то при его проведении в определенной ситуации изменяется только одно из условий и прослеживается, повлияет ли это изменение на другие параметры (например, на поведение). В таком случае применяется термин "переменные". Условие, изменяемое исследователем, называется независимой переменной, а условие, наблюдаемое в связи с изменением независимой переменной, носит название зависимой переменной. Для нормального хода эксперимента, его чистоты и правильности результатов важно выявить независимые и зависимые переменные и определить их значение.

Большая часть экспериментов не проводится в исключительных, "стерильных" условиях, поэтому в них присутствуют указанные выше два вида переменных факторов. Необходимо учитывать и другие, так называемые случайные переменные, которые "вклиниваются" в эксперимент. Разумеется, чем меньше таких случайных факторов (которые не поддаются контролю и на которые трудно оказать воздействие), тем выше достоверность полученных результатов.

Можно выделить два наиболее известных и наиболее распространенных вида эксперимента: ***естественный и лабораторный***. В психологии труда естественный эксперимент еще называют *производственным*.

Естественный эксперимент является одним из самых эффективных методов изучения трудовой деятельности. При

этом работник (учащийся) не знает, что он является объектом исследования. Изучаться в таком случае могут изменения в структуре деятельности, рабочей позе, эмоциональные состояния, реакции на внешние раздражители, мотивы, режим обучения и т.п., что позволяет оценить роль этих факторов в организации любого труда, в том числе и учебного.

Естественный эксперимент удобно проводить в конкретных условиях производства, учебного процесса, в которых исследуются типичные факторы, на которые можно воздействовать. Примером такого эксперимента может быть решение следующего задания: изменить традиционную систему преподавания в одной учебной группе и сравнить результаты учебного процесса в другой группе, которая занималась по традиционной методике; или: существующий технологический процесс (в производственных условиях) в определенном подразделении и достигнутую им производительность труда сопоставить с производительностью в других подразделениях, которые работали в новых условиях

Для инженера-педагога таким экспериментом может быть изменение методики преподавания в одной или нескольких учебных группах, различные, в соответствии с конкретными условиями, варианты организации практики учащихся.

Преимущество естественного эксперимента заключается в том, что опыт проходит в непосредственно заданных условиях, в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и сделанные выводы чрезвычайно важны для решения практических задач. Отрицательным моментом является несовершенство контроля за многими переменными, влияющими на ход эксперимента.

Лабораторный эксперимент позволяет установить более точный контроль за многими переменными и создать условия, которые можно считать сходными с естественными. Например, моделирование ситуаций в лабораторных условиях. Это, с одной стороны, позволяет проводить опыты с большей точностью, но, с другой стороны, создает атмосферу "искусственной" ситуации.

Отрицательный момент лабораторного эксперимента — неестественные, искусственно созданные условия. Неудобство

состоит не только в том, что требуется совершенно точно моделировать действительную ситуацию, но и в том, что испытуемые объекты оказываются в новых условиях, что само по себе может отрицательно воздействовать на результаты эксперимента.

Исследователи, прежде чем прибегнуть к лабораторному эксперименту в группах профессиональной подготовки, должны тщательно проанализировать реальную ситуацию и выявить ее узловые моменты, общие и специфические особенности.

Наряду с точностью, лабораторный эксперимент имеет и другие положительные свойства: возможность создать необходимые условия, неоднократно повторить эксперимент в тех же условиях. Основа эксперимента — его план, который может в значительной степени повлиять на качество результатов.

Экспериментатор должен располагать точными сведениями о переменных и исследуемых факторах, их группировке, знать методику ведения эксперимента, изучить возможные ошибки, возникающие по ходу эксперимента вследствие объективных и субъективных причин.

Если выполнены все эти условия и эксперимент успешно завершен, наступает следующий этап — определение и измерение результатов, их анализ, обработка данных и интерпретация их..

К экспериментальным методам относится метод производственного эксперимента. Методика наблюдения, при этом, опирается на ведение и использование психологического дневника и наблюдения за взаимоотношениями.

Если основным объектом наблюдения становятся высказывания человека, его устная речь в специально построенном исследователем диалоге (или иной форме общения), то по-существу используется метод беседы (индивидуальной или групповой).

Если предмет беседы смещается на биографию, историю личности испытуемого, то фактически используется метод анамнеза, биографический метод.

Все методы сбора эмпирических данных имеют признаки, свойственные наблюдению. Н.П. Лукашевич приоритетную роль отводит пяти важным требованиям:

- объективности;
- систематичности;
- разработке и использованию предварительной программы;
- учета внешних и внутренних условий активности исследуемого;
- фиксации полученных результатов.

Кратко охарактеризуем специфические особенности некоторых психологических методов сбора эмпирических данных.

Если предметом наблюдения становится не "живая" деятельность, а ее результат, то мы получаем метод анализа продуктов деятельности (под словом анализ здесь традиционно имеется ввиду, конечно, не просто разложение целого на части, а изучение, в ходе которого происходит и собственно анализ и синтез представлений).

Если это продукты речевой, вербальной деятельности, выраженные письменно, то такая деформация наблюдения дает нам опросные методы, контент-анализ текстов.

Если вместо того, чтобы очищать факты от их интерпретации, истолкования в ходе наблюдения, мы, наоборот, сосредоточиваемся на их истолковании и оценивании, то это, при определенных условиях, представляет метод экспертизы, или метод экспертных оценок.

Если создаваемые и организуемые условия, достаточно привычны для наблюдаемого (и он не замечает, не знает, что оказывается объектом экспериментирования, "кроликом науки"), то перед нами так называемый "естественный эксперимент" (по А. Ф. Лазурскому).

Знания о фактах, представленные в виде научных описаний, результатов измерений, отображений, сделанных с помощью технических средств, входят в состав теории в качестве ее обоснования - эмпирических данных. Эти методы

должны прежде всего обеспечивать достоверность, точность, полноту знаний о фактах. "Рыцарь факта" - академик И. П. Павлов - называл факты воздухом науки, без которого она оказалась бы без опоры как крыло птицы без атмосферы

Помимо эмпирико-познавательных методов важны и методы организации исследований, обработки эмпирических данных, методы информационного обеспечения работы исследователей, а также приемы, пути эффективного противостояния некорректному применению методов. Важно разрабатывать и вводить в жизненную и производственную практику человека методы саморегуляции его как субъекта труда. Особая область - методы психологического воздействия и душевной помощи.

Метод беседы эффективен при изучении индивидуальной психологической структуры труда, при изучении профессий, некоторых функциональных состояний людей в труде, личных профессиональных планов (в системе профконсультации при выборе профессии или вынужденной перемене труда), при оценке рабочих мест (в системе их эргономической проработки) и т. д. Данный метод используется в сочетании с другими методами.

Предмет рассмотрения здесь - высказывания: содержание, выразительные средства речи, ее динамические характеристики (темп, ритм).

Основные требования к беседе как методу:

- наличие нежесткой, гибкой программы;
- наличие специального доверительного социального контакта психолога (педагога) с испытуемым;
- беседа не должна вырождаться в устную анкету, вопросы должны естественно вытекать из контекста общения;
- вопросы не должны ставиться во внушающей, подсказывающей, подталкивающей форме (как это, скажем, нередко делают телеинтервьюеры, стремясь навязать телезрителю желательное мнение);

- вопросы должны ставиться не столько в прямой форме ("в лоб"), сколько в косвенной, провоцирующей свободное высказывание ("А что если бы. . . ?", "Как Вы думаете. ?", "Что бы важно сказать о Вашей профессии учащимся?");
- вопросы должны создавать условия для свободных высказываний; необходимо спрашивать об одном и том же в разных контекстах, разными словами;
- ход беседы должен как-то фиксироваться (если возможно, по соображениям этики, условиям общения и при согласии респондента (испытуемого));
- звуко- или видеозапись при протоколировании, речь испытуемого должны фиксироваться дословно без малейшего редактирования; иногда, чтобы не сковывать испытуемого, беседу протоколируют после ее завершения- по "горячим следам");
- беседа может происходить в несколько этапов, разобщенных во времени и пространстве.

Беседа является методом получения информации на основе ответов собеседника на вопросы, поставленные исследователем при прямом контакте.

Беседа базируется на личном общении, что устраняет некоторые отрицательные моменты, возникающие при использовании опросника, анкеты.

Беседа дает и большую уверенность в правильном понимании вопросов, поскольку исследователь имеет возможность детально объяснить вопрос

Недостатком метода беседы по сравнению с опросом и анкетированием является растянутость, медленное накопление данных при обследованиях массового характера. На практике охотнее прибегают к опросу, так как он обеспечивает экономию времени.

Беседа, проводимая специалистом, отличается от обычного разговора целенаправленностью, плановостью, точностью формулировок.

Беседа может вестись на свободные темы и по определенной тематике, с соблюдением определенных правил или без них.

Целенаправленная, так называемая управляемая беседа, строится в строгом соответствии с условиями, которые необходимо точно соблюдать. К таким условиям относятся, например, постановка вопросов, их очередность, продолжительность разговора.

Беседа — это метод получения психологом (педагогом) данных непосредственно от исследуемого, требующий соблюдения ряда требований и налагающий на исследователя особую ответственность. Дело не только в подготовке к проведению беседы на хорошем уровне, знании сути дела, но и в умении устанавливать контакты. В не меньшей мере требуется способность классифицировать и реально оценивать факты, проникать в сущность проблемы.

Применение данного метода психологического исследования начинается с подготовки к беседе, когда психолог (педагог) обеспечивает себя достаточным количеством основных материалов, необходимых для эффективного ее проведения, определяет ее направленность и продолжительность. Эта работа предполагает отбор и формулирование вопросов, составление схемы листа для записи полученной информации и т. д. Если подготовительный этап осуществлен правильно, то результат зависит от продолжительности и атмосферы ведения беседы.

Беседа не обязательно происходит в течение одного приема, но может складываться из обмена репликами, разобщенными во времени и пространстве. Если беседа проводится в рабочее время, то она не может не быть фрагментарной, поскольку занятый испытуемый, как правило, не может надолго отвлекаться от дела. А проявлять назойливость со стороны исследователя в таких случаях бестактно - не на любой работе или в учебном процессе можно "поболтать".

Метод анамнеза сводится (в контексте психологии) к сбору данных об истории развития данного человека как субъекта труда. Это необходимо для обоснования оценок устойчивости мотивов, для демаскировки некоторых способностей и других личных качеств, не обнаруживающихся,

например, в наблюдаемой деятельности, для объяснения поступков, построения прогнозов развития личности, обоснования наиболее эффективных средств воспитательного воздействия на определенного человека и т.д.

В качестве документальных и вещных источников анамнестического исследования могут быть личное дело, аттестационные документы (дипломы, аттестаты, удостоверения о принадлежности к той или иной общности, справки и пр.), знаки отличия, почетные грамоты, библиотечный абонемент (как свидетельство читательских интересов, их направленности), групповые, сюжетные фотографии, медицинская карта ("история болезни"), переписка, личная библиотека, поделки, предметы рукоделия и т. д.

Существенным является требование систематичности полноты, и разносторонности собираемых сведений;

Факты биографии испытуемого должны соотноситься с имевшими место условиями жизни его (они могут существенно отличаться от тех, что имеются на момент сбора материала).

В качестве респондентов для сбора материалов объективного анамнеза могут выступать родители, родные, знакомые; если речь идет о школьнике, выбирающем профессию, или недавнем школьнике (учащемся профессионального учебного заведения), то таковыми могут быть учителя разных предметов, классный руководитель; в соответствующих случаях это могут быть преподаватели, мастера производственного обучения, спортивные тренеры, непосредственные руководители, друзья.

Поскольку анамнестическое исследование включает систему бесед, то в число требований к нему входят все, изложенные выше в связи с методом беседы. Специфические требования к методу анамнеза состоят в следующем: помимо программы каждой беседы должна быть общая программа исследования в целом и специальная программа сбора сведений по документальным и вещественным источникам (собираются не источники, а почерпнутая из них информация);

Метод анамнеза может быть творчески использован в организации воспитательной работы с учащимися ПТУ. Чтобы названная работа была значима и эффективна для формирования и развития личностных качеств учащихся, их общей и профессиональной «Я-концепций», необходимо содержательно представлять состояние их жизнедеятельности в период, предшествующий поступлению в профессионально-техническое училище. Полезно знать, в каких неформальных молодежных организациях, подростковых, творческих, спортивных секциях и клубах они участвовали, были ли связаны с какими-либо общественными партиями, религиозными организациями, молодежными объединениями.

В последние годы в связи с проблемами психологии личности, психологии трудовых коллективов, психологического профессиоведения в целях профориентации значительное развитие получили опросные методы. Разработаны достаточно изощренные техники опроса данных.

Метод экспертных оценок, или экспертизы (иногда - рейтинг, или «метод компетентных судей») Используются следующие варианты этого метода.

1) **Индивидуальная психологическая экспертиза:** Специалист-исследователь, используя доступную ему информацию и логические средства, должен построить ответственное заключение (о частном случае деятельности, о психологических причинах определенной аварии, о достоинствах и недостатках рабочего места, о личных качествах выбирающего профессию или профессионала и т. д.). Результатом экспертизы может быть прогностическая оценка о влиянии особенностей условий труда на того или иного человека или группу людей.

Применение метода экспертизы часто переплетается с применением других методов сбора эмпирических данных (проведением дополнительных бесед, опросов, наблюдений, экспериментов).

2) **Психологический (педагогический) консилиум.** В этом случае заключение принимается на основании учета мнений всех участников консилиума (психологов или педагогов). Простейший вариант консилиума - коллективное обсуждение

задачи, ситуации, казуса, оснащения рабочего места, средств, стиля деятельности профессионала (или бригады) и пр. Задача руководителя обсуждения - добиться максимально согласованного мнения группы экспертов.

В условиях ПТУ данный метод перспективно осуществлять в виде психолого –педагогического консилиума. Для обеспечения объективности его выводов и последующей их эффективности и действенности в работе с учащимися необходимо организовать совместную деятельность всех преподавателей, работающих с одной и той же группой учащихся, с целью компетентного обсуждения психических особенностей учащихся, обуславливающих уровень их учебных успехов, воспитанности, подготовленности к профессиональной деятельности.

Метод независимых характеристик объекта, или рейтинг. Суть его в том, что исследователь рассматривает в качестве экспертов таких людей, которые, будучи непсихологами, могут быть источником сведений, представляющих ценность для психолога. Например, нужно отобрать для изучения группу выдающихся работников того или иного профиля, скажем, слесарей, ткачих, учителей, пилотов, штурманов и т. д. Естественно, что необходимая информация "оседает" в сознании руководителей соответствующих трудовых коллективов, товарищей по работе, которые в данном случае могут быть "поставщиками" эмпирически обоснованных оценок изучаемых лиц по уровню профессиональной квалификации. Если изучаются руководители, то в число таких "поставщиков" уместно отнести и их подчиненных.

Метод анализа продуктов деятельности. Суть метода состоит в реконструкции свойств, особенностей субъекта труда по промежуточным и конечным продуктам его целенаправленной, преднамеренной активности

1. Материальные, материализованные, документально фиксированные продукты деятельности. К этой категории можно отнести:

- продукты сельского хозяйства, лесного хозяйства, строительства, промышленности, народных художественных промыслов и т. п. Предметом рассмотрения в этом случае может быть тот вклад в продукцию, который интересующий нас работник (ученик) вносит в нее в соответствии со своими обязанностями (количество и качество продукции, брак и его особенности);

- созданные работником инструменты, приспособления, варианты оформления рабочего места;

- составленные документы, деловые записи, докладные записки, распоряжения, приказы (если изучается руководитель), планы, отчеты, методические разработки, публикации, рукописи, компьютерные программы (если изучаются работники научно практического профиля) и другие проявления письменной речи; заявки на изобретения и пр.

- результаты изобразительного, графического труда (чертежи, схемы, карты, рисунки, эскизы, картины, шрифты, гравировки и пр.);

- результаты труда по упорядочению вещественных и информационных материалов (набранные тексты, если речь идет об операторе фотонаборного аппарата, наборщике; подобранные информационные материалы, библиографические указатели и пр.).

В условиях ПТУ рассматриваемый метод целесообразно использовать в процессе организации творчества учащихся, создания ими новых технических приспособлений, конструкций и механизмов.

2. Функциональные (процессуальные) продукты деятельности. Эта группа продуктов активности человека трудноуловима для объективного изучения, но ее принципиально важно принимать во внимание. К этой категории продуктов деятельности можно отнести:

- общественное настроение в контактном коллективе, создаваемое тем или иным его членом или руководителем (средствами личного примера, генерированием

напряженности, конструктивными предложениями, "миротворческими" функциями, "закулисными" интригами и пр.), "психологический климат" в группе (бригаде, туристической группе, отряде и подобном сообществе);

- устные выступления на производственных совещаниях, доклады, лекции; акты делового общения (начиная от реплик и кончая поступками в критических ситуациях), факты активного участия в совещаниях, совещательных органах, акты обмена опытом (или утаивания опыта), консультирования, наставничества в широком смысле и выполнения других педагогических, организаторских функций.

Недооценивать подобного рода результаты деятельности нельзя, поскольку они могут, в частности, создавать полезные (или вредные) социальные эффекты выходящие далеко за пределы контактного трудового коллектива, и вызывать массовое движение того или иного рода.

Опрос (анкетирование)

Сущность этого метода заключается в том, чтобы получить от опрашиваемых ответы на предложенный опросник (анкету) в письменной форме. Применяя этот метод, исследователь не вступает в прямой контакт с опрашиваемыми.

С помощью опросника можно собрать за короткий срок данные от большого количества людей, что, бесспорно, является важным преимуществом этого метода. Для исследования имеет значение структура анкеты, которая обуславливается спецификой исследуемой проблемы и методическими принципами построения опросника, а также плана исследования в целом. Непосредственно перед исследованием необходимо провести предварительную проверку анкеты, чтобы опробировать все ее пункты. На этом этапе можно исключить лишние вопросы, уточнить формулировки.

Анкету следует сопровождать небольшим вступлением с объяснением цели исследования, инструкцией по заполнению опросника, образцом ответов на вопросы.

Преобразующие или конструктивные методы психологии труда

Применение преобразующих методов связано с некоторым вторжением в психику человека с целью ее изменения и уже поэтому является делом более ответственным, чем просто посягательство на знание о ней

Проблемы применения преобразующих, или конструктивных, методов в психологии труда, состоят в том, что эти методы связаны с идеей "манипулирования" людьми. Своеобразие психологических методов управления сознанием, психической активностью людей в труде всегда сводится в конечном счете к построению, реконструкции, коррекции психических регуляторов поведения и деятельности или хотя бы к относительно более разумному использованию имеющихся.

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 в целях обеспечения саморегуляции субъекта труда, трудового обучения, воспитания, профессионального обучения и воспитания, профессионального отбора, профподбора, психологического тренинга.

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

- методы рационализаторской и изобретательской работы профессионалов, направленные на улучшение средств и условий труда;
- 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.

Совокупность применяемых методов должна согласовываться с "золотым правилом" психологии труда, которое предполагает обеспечение безопасности для исследуемого человека, исключение административного или тем более волюнтаристского управления активностью людей.

Анализ документов

Исследователь на производстве изучает какую-либо проблему не изолированно, а во взаимосвязи со многими явлениями и фактами, в том числе такими, которые могут стать хорошим исходным материалом для получения новых данных.

Исследователь может почерпнуть ценные сведения по проблемам труда из материалов о травматизме, текучести кадров, выполнении плана, о качестве продукции и др. В условиях ПТУ характеристики и выводы о содержании и качестве профессиональной подготовки учащихся и необходимых изменениях могут быть сделаны на основании исследования программных и отчетных документов.

Анализ ошибочных действий

Ошибочные действия — это своего рода "патология деятельности". Ошибки в труде в зависимости от их характера, стойкости и повторяемости показывают:

- незнание техники выполнения неудающихся действий;
- отсутствие каких-то конкретных навыков и умений;
- неспособность правильно выполнять конкретные действия;
- в чем-то проявленную невнимательность, халатность, небрежность, плохой самоконтроль, быструю утомляемость, подавленное или стрессовое психическое состояние.

Учет повторяемости ученических ошибок позволяет определить процесс формирования навыков, умений и мастерства, а на основе этого оценить эффективность упражнений. Выявление и устранение причин ошибочных действий дает возможность усовершенствовать методику обучения, условия и режим труда, повысить производительность и качество трудовой деятельности.

Умельца видно по его изделиям. Они же показывают и неумельца, а также халатно относящегося к работе, допускающего небрежность, ошибки и брак.

По изделиям можно отличить способного, но неумелого и совсем неспособного к данной работе.

Количество изделий за единицу времени с учетом уровня квалификации показывает расторопность или медлительность, устойчивость внимания, прочность навыков, срывы в работе и многое другое.

Метод анализа ошибочных действий особенно ценен в работе инженера-педагога, мастера с учащимися ПТУ, которые постоянно осваивают различные виды технических конструкций и сооружений, электротехнику, работу на станках, изготовление простейших деталей. В этих условиях периодичность их

ошибочных действий, количество испорченных деталей и конструкций являются требовательным сигналом для изменения методики или содержания обучения, приведения его в соответствие с уровнем технической грамотности учащихся, особенностями их профессиональной подготовленности.

И.А.Баклицкий предложил формализованную
структуру методов психологии труда

Методы психологии труда			
Методы построения теории	Эмпирические методы	Методы профессиональной психодиагностики	Преобразующие методы
Наименований	Наблюдения	Беседы	Реконструкции
Интерпретации	Эксперимент	Обобщение независимых характеристик	Имитационные игры на тренажерах
Определений	Анамнез	Тесты интеллекта, определения способностей и наклонностей	Консультирование
Индуктивные	Консилиум	Тесты мотивов, интересов, ценностей, установок	Коррекция поведения
Дедуктивные	Экспертной оценки	Тесты черт личности	Ситуативная психологическая помощь
Логического обоснования и пояснения	Анализ продуктов деятельности	Типологические опросники	Формирование субъективных факторов труда
Верификации.	Опрос		Проектирование

			объективных факторов труда
	Анкетирование		

Ранее рассмотренные методы составляют часть предложенной таблицы.

Познакомимся с **методами интерпретации, номологизации, мысленного эксперимента, определения.**

Интерпретация сводится к системе мысленных действий конкретизации, подведения под понятие, включенных в работу по сбору эмпирического материала. Процедура интерпретации – это процедура поиска эмпирических данных.

Например, в условиях работы инженера-педагога с учащимся ПТУ, с целью анализа причин его некачественной учебы, прежде всего необходимо, осмысление преподавателем и уровня его знаний, полученных в школе, и мотивы его обучения в ПТУ, и состояние его здоровья, и особенности его воспитания в семье. В данном случае конкретизация выводов об учащемся требует сбора соответствующего эмпирического материала.

Номологизация (придание факту, невымышленному событию статуса неслучайного, закономерного явления; от др. - греч. "номос" - закон). Это возможно сделать путем подведения новых эмпирических явлений под известные категории психологии труда и указания их связей с известными явлениями (связей причинных, структурных, генетических).

Номологическое доказательство сводится к логическому обоснованию правомерности рассматриваемого утверждения с позиций ранее установленных общих положений.

Поскольку психологические науки находятся, как общепризнано, на стыке гуманитарных и естественных наук, в психологических исследованиях приходится осознавать, признавать, учитывать различного рода обстоятельства.

Из литературы по психологии индивидуальных различий известно, что успешность деятельности людей в экстремальных условиях существенным образом зависит от природных свойств их нервной системы и темперамента. Факты подобного рода получены при исследовании трудовой и

учебной деятельности в лабораториях Б.Г.Ананьева, Б.М.Теплова, В.Д. Небылицына, К.М. Гуревича, В.С.Мерлина.

Для профессиональной подготовки в ПТУ метод номологизации может быть применен по отношению к работе с очень талантливым учеником и формированию его изобретательских качеств и ориентации на конструирование инновационной техники, на применение в сельском хозяйстве инновационных технологий с помощью соответствующей техники и необходимых приспособлений.

Мысленный эксперимент уместен в связи с рассмотрением достаточно просто детерминированных систем (таких, как шахматная партия, взаимодействие механических частей технологического оборудования и т. п.). и не уместен по отношению к внутреннему миру человека, поскольку последний характеризуется сложными многозначными зависимостями явлений, уровней регуляции.

Метод определения ценен прежде всего в теоретических разработках, связанных с психологическими исследованиями теоретического характера.

Методы индуктивного предсказания, дедуктивного предсказания, синтаксического комбинирования.

Индуктивное предсказание сводится к построению вывода о предполагаемой закономерной связи между явлениями на основании некоторой достаточно большой группы фактов (на основании изучения, например, статистически оправданной - репрезентативной - выборки наблюдений, экспериментов). Это частный случай научного предвидения. Индуктивное предсказание - частный случай индуктивного умозаключения.

Дедуктивное предсказание сводится к построению выводов о предполагаемой связи между явлениями на основании подведения новых (предполагаемых) частных случаев под известные, считающиеся истинными общие положения, утверждения (дедукция в логике - следование мысли от общего к частному). Типичная форма умозаключения при этом (силлогизм) состоит из трех утверждений, суждений (брать "на веру" или проверять, совершенствовать).

Названные методы преимущественно используются в теоретических разработках.

Методы верификации, доказательства, объяснения.

Одним из полезных ходов мысли при эмпирическом обосновании сложных теоретических объектов в психологии может быть реализация "даже-принципа", или "принципа заострения ситуации".

Сбор эмпирических данных в исследовании может обеспечиваться *методами верификации, доказательства, объяснения.*

Верифицирование или эмпирическое подтверждение сводится к тому, что в ходе эмпирического исследования устанавливают, что "так может быть" или "именно такая связь и существует в действительности". В систему процедур верификации входят действия по построению гипотез эмпирических исследований, планированию системы сбора эмпирического материала.

Дальнейшее исследование требует соответствующего логического доказательства и объяснения.

Все методы сбора эмпирических данных имеют признаки, свойственные наблюдению, т.е. - это пять, ранее рассмотренных, важных требований:

- объективности;
- систематичности;
- наличия предварительной программы;
- учета внешних и внутренних условий активности исследуемого;
- фиксации полученных результатов.

Для точной количественной или качественной характеристики психических процессов, оценивания поведения работников используются тесты.

Тесты – это специализированные методы психологического диагностического исследования. Они разделяются на тесты-

опросники и тести-задания. Первые содержат вопрос, ответы на которых позволяют сделать выводы о психологических качествах работника. Вторые содержат серию специальных заданий, по результатам выполнения которых оценивается уровень развития того или другого психического процесса, психического качества.

Например, внимание изучают с помощью красно-черных таблиц Платонова, методом добавления чисел с переключением, методом «перепутанных линий», а память — методом удержанных членов ряда, методом тождественных рядов и тому подобное. При этом фиксируются время и качество выполнения тестового задания.

Мы рассмотрели только основные методы из многих, имеющих в арсенале психологии труда. Они, как правило, применяются в сочетании друг с другом. Поэтому важно ориентироваться в особенностях использования каждого из методов, а также в возможностях их сочетания для исследования тех или иных проблем труда.

Основные требования к практическому применению методов психологии труда:

Методы психологии труда – это совокупность способов и приемов изучения различных аспектов трудовой деятельности.

Принцип объективности

Методы психологии труда должны соответствовать теории их породившей, задаче, решаемой с их помощью, и условиям, в которых эта задача решается.

Принцип объективности изучения требует не ограничиваться поверхностными проявлениями изучаемых явлений и своими мнениями о них, а находить закономерности, управляющие ими, обосновывать выводы зарегистрированными фактами, доступными проверке другими людьми.

Работая с учащимися ПТУ, инженер-педагог может обеспечить их эффективную профессиональную подготовку только располагая объективными знаниями о состоянии их здоровья, общей образовательной подготовки, о направленности их интересов, об уровне жизненных притязаний, особенностях семейного воспитания и мотивации поступления в училище.

Принцип единства личности и деятельности

Каждая трудовая деятельность, как и каждая личность работающего, имеет свою психологическую структуру, раскрываемую при ее изучении разными методами.. При изучении психологической структуры трудовой деятельности особое внимание необходимо уделять как профессионально значимым, так и легко уязвимым компонентам их структуры.

Принцип единства личности и деятельности требует при изучении ее учитывать особенности личности, при этом профессионально важные ее свойства следует изучать не в одном, а в разных видах деятельности.

Личность работающего и трудовую деятельность необходимо исследовать в их развитии и изменении под влиянием благоприятных и неблагоприятных внешних факторов. Если же изучение проводится однократно, оно должно рассматриваться только в качестве "среза".

Следование *принципу единства личности и деятельности* особенно значимо в период подготовки ее к профессиональному труду. Факты, свидетельствующие о том, насколько учащийся ПТУ интересуется разнообразной сельскохозяйственной техникой, стремится ли он к работе с ней и ее усовершенствованию, умеет ли он сотрудничать с товарищами, бережно ли относится к машинам, станкам, приборам и механизмам, позволяют мастеру и инженеру-педагогу увереннее и более профессионально конкретизировать работу с будущими аграриями и индивидуализировать ее.

Принцип целенаправленности

Исследователю должно быть ясно, какие именно практические или теоретические вопросы ему нужно решать. Метод должен быть подчинен решаемой задаче, а не задача должна применяться к методу.

Поскольку исследования по психологии труда, кем бы они ни проводились, имеют целью научное обоснование ответов на вопросы практики, нередко весьма эффективна такая последовательность построения исследований:

- широкое наблюдение и массовый опрос практиков;
- анализ собранного материала и отбор заслуживающих внимания мнений и предложений с целью определения наиболее актуальных психологических проблем;
- разработка рабочей гипотезы и методики исследования с применением соответствующих методов

Лучше всего, когда любая задача решается не одним, а несколькими методами, взаимно дополняющими друг друга.

В исследовательской практике инженеров-педагогов и мастеров училищ использование данного принципа подчиняется целям обучения и воспитания учащихся, их профессиональной подготовки. К достижению этих же целей стремится и весь педагогический коллектив ПТУ. Поэтому руководителям училища важно объединить всех преподавателей с целью исследований и разработки более эффективной стратегии разносторонней подготовки учащихся к будущей жизнедеятельности в соответствии с требованиями времени

Практика работы ПТУ может быть значительно обогащена путем использования всего разнообразия исследовательских методов и приемов, в частности, психолого-педагогических консилиумов.

Таким образом, основными психологическими методами, которые применяются в психологии труда, является наблюдение, опрос, тесты и эксперимент.

Цель наблюдения — обнаружить профессионально важные особенности психических процессов, изучая и сравнивая внешние проявления деятельности человека и результаты ее труда. Наблюдение дополняется объективным регистрированием исследуемых процессов. Идет речь о

фотографии рабочего дня, хронометраже, определении латентных (скрытых) периодов разных сенсомоторных реакций. Важное значение во время наблюдений имеет анализ ошибочных действий работника.

Опрос (стандартизированный, письменный, свободный, устный), который базируется на получении ответов на поставленные вопросы, имеет вспомогательное значение в психологическом изучении деятельности.

Одним из самых производительных методов изучения трудовой деятельности является естественный эксперимент. Работник (ученик) не знает, что он является объектом исследования. Изучаться в таком случае могут изменения в структуре деятельности, рабочей позе, эмоциональные состояния, реакции на внешние раздражители, мотивы и т.п., что позволяет оценить роль этих факторов в организации труда или учебного процесса.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Что следует понимать под методами психологии труда?
2. Перечислите методы психологии труда.
3. Назовите наиболее распространенные методы исследований в психологии труда.
4. Раскройте сущность метода наблюдения в психологических исследованиях.
5. Каковы возможности и роль экспериментальных методов в психологии труда?
6. Какое место занимает метод беседы в психологических исследованиях. и в чем его сущность?
7. Назовите основные требования к применению метода беседы.
8. Перечислите опросные методы, используемые в психологических исследованиях.
9. Раскройте особенности применения преобразующих методов в психологии труда.

10.Сформулируйте требования к применению методов исследований в психологии труда.

Литература:

1. Активизация человеческого фактора и эффективность труда/ Д. П. Богиня, А. В. Пивовар, В. Н. Шамоти и др. — К.: Наук, думка, 1990..
2. Баклицький І.А .Психологія праці: Підручник.-2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008.
3. Блейхер В.М., Бурлачук Л.Ф. Психологическая диагностика интеллекта и личности. —К.:Вища школа, 1978.
- 4.БурлачукЛ.Ф.,Савченко Е.П.Психодиагностика (психодиагностический инструментарий и его применение в условиях социальных служб). —К.: А.Л.Д., 1995.
- 5.Дюк В.А.Компьютерная психодиагностика.- Санкт-Петербург: Братство,1994.
- 6.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. — М., 2004.
7. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. — М.,1980.
- 8.Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. — М.: Медицина, 1984.
- 9.Лукашевич Н.П. Психология труда: Учебное пособие / Н.П.Лукашевич,И.О.Сингаевская,Е.И.Бондарчук.-2-е изд.доп. и перераб.— К.:МАУП, 2004.
- 10.Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности.— М.:Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1988.

Глава 2. Трудовая деятельность человека.

Лекция 2.1.

Тема: *Человек и труд.*

План:

- 1.Труд в жизни человеческого общества и каждого человека.
- 2.Эргатическая система
- 3.Трудовой пост и его структура
- 4.Профессиональные деформации и пути профессиональной реабилитации.

Труд в жизни человеческого общества

Труд – это целенаправленная деятельность, направленная на создание ценностей, необходимых для жизни человека и общества. Он всегда осуществляется как взаимодействие с окружающим миром: природой, людьми, информацией.

Представления о труде в различные эпохи развития человечества были разными. Они формировались и развивались в соответствии с тем, каким был сам человек.

Обращение к проблематике психологии труда становится неизбежным условием понимания непосредственно практической трудовой деятельности человека и развития ее в конкретной исторической эпохе.

Особое значение изучение психологии труда имеет для развития науки о труде человека, для формирования научных гипотез, адекватных определенному периоду в развитии общества, для определения наиболее перспективных направлений организации трудовой деятельности людей как для собственного блага, так и во благо общества.

Исследования, проведенные в 1992 г. Е.А.Климовым и О.Г.Носковой, показали, что в далеком прошлом эти представления отражались в магических танцах, которые служили средством общественного воспитания качеств человека, необходимых для трудовой деятельности (физических, эстетических, профессиональных).

Орудия труда расширяли возможности человека, придавали ему особые силы и власть над природой, поэтому порой о них складывались представления как о неких священных предметах. У древних людей появились и божества, связанные с трудовой деятельностью (богиня земледелия, богиня виноградарства, богиня охоты, а также божества, покровительствующие купцам, мореходам, зодчим и т.д.).

Знания о труде отражались в легендах, сказках, заговорах, обрядах. Всем известны образы Золушки, Марьи-искусницы, Василисы-Прекрасной, Иванушки (ухаживающего за Коньком-Горбунком).

У славян посвящение юношей в жизнь взрослых членов племени сопровождалось проведением инициаций, в процессе которых юноша должен был показать и свою готовность к труду, и умелость в нем. Эти усилия направлялись на воспитание уважения к труду и людям, которые своим трудом обеспечивали благосостояние общества.

Для формирования представлений о труде использовались изобразительные средства. Например, изображения животных (объектов охоты), сцен самой охоты (как передача успешного "опыта" другим поколениям, выступающие в качестве своеобразных инструкций), изображения землепашцев, гончаров, воинов, укротителей зверей и т.п.

Особое значение придавалось сопровождению трудовой деятельности песнями с определенным ритмом, который бы настраивал работников на уверенные движения и действия в труде, повышал бы их тонус и, как следствие, — производительность труда. Как отмечает К. Бюхер, ритм

особо важен при выполнении коллективных трудовых действий. При этом сами песни часто являются средством управления состоянием участников труда и поддержания самого настроения на работу.

Знания о труде соотносятся в народных пословицах и поговорках со многими собственно психическими регуляторами трудовой деятельности.

Утверждение обязательности труда, например, выражается в следующих пословицах: «Без труда не выловишь и рыбку из пруда»; "Масло само не родится", "С разговоров сыт не будешь". Этические аспекты труда выражались следующими высказываниями: "Трутни - горазды на плутни" (т.е. негодяи - люди достаточно неглупые, но...); "Праздность - мать пороков". Подчеркивается важность труда в жизни человека (даже по сравнению с верой в Бога): "На Бога уповай, а без дела не бывай". В народных традициях и шутках, иногда - в сарказме осуждается низкопроизводительный труд: "Три дня молот, а в полтора съел", "Пошел черных кобелей набело перемывать".

Особенно значимым и ценным считался общественно полезный, (а не любой!) труд, именно его рассматривали как основу здоровой жизни: "Кто много лежит, у того и бок болит". Народный фольклор не обошел и идею индивидуального стиля деятельности: "Мастер - мастеру не указ. Своеобразно представлялась идея возрастных ограничений в ходе профессионального обучения: "Старого учить, что мертвого лечить". Мудрость же профессионального обучения отразилась в таких высказываниях «Мудрено тому учить, чего сами не знаем»; "Учи других, и сам поймешь".

Многовековой опыт людей показывает, что лишь только тогда человек может ощутить "прелесть жизни", когда он своими делами делает лучше ("прекраснее") окружающий мир, делает более счастливыми окружающих людей.

Особые ожидания современного человека и общества в целом по отношению к трудовой деятельности связаны с

использованием автоматизации, которую изначально представляли как средство облегчения особенно тяжелых и подчас сложных видов труда.

Появление новейшей техники и технологий, компьютеризация и информатизация транспорта, производственной деятельности и сельскохозяйственного труда расширили горизонты ожиданий человека в облегчении трудовых процессов. Но в этих новых условиях человеку приходится приспосабливаться к новым скоростям, к быстродействию технических устройств и приспособлений, к объемам и глубинам технических идей (порой свернутых), заложенных в новых машинах, механизмах и средствах коммуникаций.

Прогресс в механизации и автоматизации труда человека, казалось бы, должен был облегчить и упростить его деятельность. Однако данные психологов, медиков, физиологов, эргономистов свидетельствуют чаще об обратном. Развитие техники привело к изменению лишь некоторых характеристик содержания и формы труда. Социологами, специалистами по труду, психологами (по данным Е.А.Климова, Н.С.Пряжникова, О.Г.Носковой) установлено следующее :

- *резко увеличилось количество объектов* (процессов, параметров), которые человек должен контролировать, и нередко одновременно. Следовательно, резко увеличивается объем информации, адресуемой человеку (так, с 1950-го по 1980 г. количество приборов на панели управления в самолете увеличилось примерно в 10 раз, а время на выполнение отдельных операций сократилось в 5-7 раз).

- *значительно расширился диапазон скоростей управляемых процессов.* Часто это управление протекает в жестко заданных временных интервалах. С большими нервно-психическими нагрузками связана и противоположная ситуация труда — необходимость длительное время находиться в состоянии ожидания, управлять медленно изменяющимися процессами.

•человеку часто приходится работать в самых разнообразных условиях (при измененном давлении, влажности, температуре, вибрациях, при воздействии шума, перегрузок, действии сильных электромагнитных полей и т. д.) В таких условиях труда работают представители так называемых массовых профессий — тракторист, водитель, электрик, работники цехов термической обработки на машиностроительных заводах, ткачиха, забойщики в шахтах, специалисты по покраске или химической чистке тканей, маляры в закрытых помещениях, регуляторы движения на дорогах, сотрудники атомных станций, инкассаторы, профконсультанты службы занятости, государственные служащие и др.).

•человек в современном производственном процессе часто не имеет возможности непосредственно наблюдать за ходом технологических процессов, которыми он управляет. Информацию о происходящих изменениях он получает с помощью приборов и декодирует ее, что связано с дополнительными нервно-психическими затратами.

•специалисты часто управляют техникой со сложными динамическими характеристиками — инерционностью, колебательностью, нелинейностями, стохастичностью, запаздыванием и др.

•человек часто находится в довольно жестких условиях (временных, нормативных требований к количеству и качеству продукции). Необходимость резкой перестройки поведения при изменении этих условий также связана с дополнительными нервно-психическими затратами

Результаты социологических опросов и исследований психологов свидетельствуют, что преобладающими настроениями зачастую являются тревога, ощущение угрозы, неуверенности в завтрашнем дне, стрессы, заниженная самооценка. Все это вызывает доминирование негативных постоянно действующих психических

состояний. Отсюда эмоциональные срывы, агрессивность, нетерпимость, стремление любой ценой (наркотики, алкоголь, психофармакологические средства) изменить состояние сознания, снизить травмирующую напряженность.

Нестабильность в обществе, рост преступности, снижение реального жизненного уровня, межнациональные конфликты, терроризм приводят к тому, что условия жизни и труда современного человека становятся *психологически более сложными*, повышается их экстремальность.

Научными исследованиями установлено, что за последнее столетие изменения средств труда привели к изменениям в характере типичной рабочей нагрузки, к психологической усталости и физиологическому утомлению человека. Внедрение механизации способствовало смещению рабочей нагрузки с мышечной системы на сенсомоторную, а внедрение автоматики привело к доминированию когнитивных и эмоциональных функций по сравнению с сенсомоторными.

Основой изменения содержания труда человека и сопряженных с ним психологических феноменов (стресс и др.) ученые считают социально-психологические условия жизнедеятельности людей.

В конце XX в. и в начале XXI в. информационные и компьютерные технологии применяются на большинстве рабочих мест. От субъекта труда они требуют активности, соответствующей не его биологическим ритмам, а, образно говоря, скорости процессора ПЭВМ, быстрдействию компьютерных программ, необходимости принимать в течение рабочего дня множество решений, за которые он несет материальную и иную ответственность. Как показывает трудовая практика, появление и быстрое распространение компьютерной техники наряду с множеством надежд породило и значительные иллюзии относительно всемогущества ЭВМ.

Не секрет, что далеко не каждая работа позволяет человеку чувствовать себя полноценным членом общества (вопреки известным лозунгам о том, что "все работы хороши" и т.п.). Более того, даже в так называемых творческих профессиях, вызывающих восхищение и даже зависть окружающих, сами работники не всегда чувствуют себя достойными людьми, которым есть чем гордиться. И дело не только в том, что у них не всегда получаются реализовать свои сложные творческие замыслы, но и в том, что сама оценка их труда со стороны общества (и окружающих коллег) не всегда бывает справедливой.

В итоге труд, вместо того чтобы доставлять человеку радость самореализации, нередко приводит к серьезным страданиям и ощущению неудачности всей жизни. Получается, что неудачное профессиональное, (а в более широком смысле – и трудовое) самоопределение и самореализация могут стать серьезной причиной многих собственно психологических, жизненных и социальных проблем.

Каждому человеку необходимо понимание смысла собственного труда для реализации возможностей своего личностного развития, в том числе и в профессиональной деятельности.

Юной личности, начинающей подготовку к будущей профессиональной деятельности, важно разбираться и в психологических особенностях своего собственного труда для его лучшей организации.

Любому руководителю предприятия или организации следует при оценке его перспектив обращать самое пристальное внимание на психологический климат в среде сотрудников и подчиненных, на их психическое соответствие трудовым обязанностям, на устранение причин психического дискомфорта.

Будущим инженерам-педагогам, прежде, чем начинать работать с учащимися ПТУ, обучать и воспитывать их, было бы полезно задуматься над тем, в

какой мере их собственная учебная деятельность в университете полноценна и плодотворна, какие их собственные психические качества и как именно влияют на повышение ее эффективности.

Поэтому осмысление содержания понятия «психология труда» (и в узком, и в широком смысле слова) следует строить на соотнесении собственного труда (в различных его формах) с проявлениями собственной психики. Это позволит не только лучше подготовиться к пониманию будущих воспитанников, но содержательно и своевременно оказывать им необходимую помощь.

Напомним будущим инженерам-педагогам, что в узком смысле *психология труда* есть комплекс научных дисциплин о труде, который рассматривает процесс функционирования и развития человека как субъекта труда и как отдельного индивида; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида как субъекта труда, о профессиональных кризисах и деструкциях, деформациях и заболеваниях.

В широком же смысле *психология труда* – это комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека, выступающего в качестве его субъекта, его ключевого компонента, его «системообразующего фактора».

Именно с позиции понимания сущности психологии труда, им следует оценивать свой учебный труд в университете и готовиться к организации труда, в том числе и учебного, и к воспитанию учащихся ПТУ

Понятие эргатической функции

В процессе труда и с его помощью человек взаимодействует с окружающим миром: природой,

людьми, техникой, искусством. Возникает определенная система:

субъект труда – объект труда – предмет труда– средства труда–производственная среда (И.О.Баклицкий).

Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами труда, представляют "трудовые функции" Одна функция при этом может выполняться несколькими людьми, а один человек может осуществлять одновременно или последовательно несколько функций. Так, например, древнейшее изобретение человечества – использование физической силы коллектива для подъема, перемещения тяжестей предполагает выполнение одной (транспортной) функции сразу многими людьми. Несколько рабочих могут быть заняты одним и тем же делом – сортировкой, скажем, помидоров, других овощей, ягод, цветов и т.д.

Связи исполнителей и их функций – это повседневное явление и поэтому их соотношение представляет сложный и всегда актуальный вопрос.

Прогресс труда и его средств сопряжен с постоянным перераспределением функций между работником, его помощниками и техническими средствами труда.

Например, функция приложения физических усилий в истории труда передавалась сначала от одного человека группе людей, прирученным животным, затем техническим устройствам, приводимым в движение животными (сохи, плуги, ворота), ветром, водой (ветряные, водяные мельницы, молоты, шахтные механизмы), паровыми, электрическими машинами и т.д.

Функции оценки и измерения передавались специальным измерительным инструментам, приборам, системам автоматической технической диагностики.

Трудовую функцию, переданную от человека техническому устройству, уже неуместно продолжать называть собственно трудовой, поскольку труд есть специфически человеческая деятельность,

предполагающая сложную, в частности, сознательную регуляцию и юридическую ответственность.

Паровой молот не трудится, а функционирует, реализует рабочую функцию. Но в то же время любая "отнятая" у человека функция - в прошлом трудовая - продолжает быть совершенно необходимой в том комплексе, который человек же и создал.

Поэтому функцию средства труда нельзя уже определять через понятие "активность" или даже "процесс". Измерительный прибор, таблица, удобный подлокотник или стул с удобной конфигурацией сиденья, мегафон, приборная доска, пульт управления, справочник, персональный компьютер или ноутбук не "шипят" и не "везут", но функцию выполняют. Какую?

Е.А.Климов считает, что *они снимают ограничения, обусловленные средой, природной или приобретенной организацией человека, и повышают уровень его возможностей в достижении общественно ценных результатов деятельности.*

Таким образом, трудовая функция, будучи передана средству труда, начинает существовать в неузнаваемо преобразованном, "овеществленном" виде. Вот почему и приходится использовать более общее понятие - **"эргатическая функция"**. *Этот термин как бы указывает, что функция имеет отношение к работе человека, но в то же время он должен напоминать нам, что надо еще конкретно разобраться, "чья" это функция в данном частном случае. Этому общему понятию логически соподчинены два более частных: "трудовая функция" (человека) и "функция средства труда".*

То, что сегодня является трудовой функцией, завтра может быть передано техническому средству труда. Например, кухонный комбайн может выполнять различные функции по приготовлению пищи, стиральная машина облегчает человеку функцию ухода за бельем, сельскохозяйственный комбайн выполняет множество функций по уходу за посевами, их уборке, компактной

упаковке и т.д., калькулятор за человека считает, различные «переводчики» с помощью компьютера могут переводить тексты с одного языка на другой. Даже орфографические ошибки (по крайней мере многие) в набранном на компьютере тексте может "выловить" и указать (высветить) специальная компьютерная программа, высвобождая время корректора для другой работы.

Функцию средства труда мы можем представить как снятие ограничений и увеличение возможностей человека (или группы), как субъекта труда, при достижении целей в определенных обстоятельствах.

Под "эргатической" функцией будем понимать любую функцию, характеризующую данную эргатическую систему (трудовую функцию или функцию средства труда).

Е.А.Климов подчеркивает, что вопрос об эргатических функциях имеет многостороннее значение:

- для организации труда и разумного проектирования технических средств труда, для анализа и оптимизации деятельности человека и ее стиля,
- для проектирования и улучшения систем профессионального обучения и воспитания,
- для повышения качества консультирования по вопросам выбора профессии и вынужденной перемены труда.

Основные эргатические функции

Функции духовного производства:

1. Построение идеологии;

Мысленная картина (ретроспективная, актуальная и прогнозная) существования и развития человека, его сообществ в данных условиях;

2. Построение ближайших перспектив развития сообщества, выделение первостепенных нужд и

- потребностей;
- 3.Целеполагание, построение конкретного мысленного образа необходимого будущего;
 - 4.Накопление истинных знаний (о свойствах исходного материала, средствах и условиях труда, о способностях субъекта достигнуть цели в разумные сроки) ;
 - 5.Накопление эмоционального опыта;
 - 6.Построение смыслов трудовой деятельности;

Функции производства упорядоченности социальных процессов:

- 7.Построение общественных норм, правил;
- 8.Построение социальной коммуникации и власти, накопление средств воздействия на членов сообщества;
- 9.Построение стратегических (общих) планов деятельности;
- 10.Построение тактических (оперативных) планов;
- 11.Построение охраны, защиты эргатической системы от помех, отклонений, разрушения;

Функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания:

12. Построение жизнеобеспечения субъекта труда;
13. Построение средств стабилизации, восстановления и развития:
 - а) выбор, построение режима работы;
 - б) инструктаж, обучение, самообучение;
 - в) самоорганизация внутренних средств;
 - г) лечение, самолечение;
 - д) ремонтное обслуживание средств (внешних) и предметной обстановки труда;
 - е) совершенствование эргатической системы;

Функции материального производства:

Оперативно-гностические:

- а) "прием" информации (наблюдение, поиск, обнаружение, испытание);
- б) "переработка" информации (сравнение, классифицирование, оценка, обобщение, запоминание, построение прогнозов, промежуточных целей);
- в) принятие ответственных решений;

Оперативно-практические:

- а) организация предметной среды и внешних средств работы;
- б) организация непосредственной социальной среды;
- в) оперативная самоорганизация субъекта труда в конкретной обстановке;
- г) перемещение предмета и средств труда (транспортная функция);
- д) приложение физических усилий ("энергетическая" функция);
- е) управление средством, предметом, обстановкой труда;
- ж) взаимодействие средства и предмета труда (собственно технологическая функция).

Любое новое средство труда, предъявляет разнообразные требования к человеку, и уже поэтому стимулирует его психическое развитие

Будущим инженерам-педагогам, которые готовятся к подготовке рабочих для сельского хозяйства, приведенный перечень эргатических функций интересно рассмотреть в связи с профессией тракториста и изменениями в ней в соответствии с совершенствованием сельскохозяйственной техники, в частности – тракторов. Е.А.Климовым рассмотрены следующие этапы деятельности:

0.("Нулевой этап"). С незапамятных времен до 20-х годов двадцатого века существовали занятия - "профессии" - крестьянина-земледельца (хлебороба, плодоовощевода) и кузнеца.

1. В 20-е годы XX века с появлением нескольких сотен тракторов возникли профессии тракториста-рулевого и ремонтного рабочего-кузнеца (последняя на базе сельского кузнеца).

2. В 30-е годы - с увеличением тяговой мощности тракторов и ширины захвата прицепных машин (плугов, косилок и т. д.) возникла специальность прицепщика (тракторист - за рулем, прицепщик - на тракторном плуге, например; в этом случае прицепщика в просторечии называли "плугарь").

3. Примерно в 40-е годы профессия прицепщика преобразовалась в следующие: комбайнер прицепного комбайна, прицепщик (обычный), сеяльщик, машинист свеклоуборочного комбайна, машинист силосоуборочного комбайна, машинист картофелеуборочного комбайна,

Одновременно с появлением значительного количества колесных и гусеничных тракторов профессия тракториста-рулевого расчленилась на две: тракторист колесного трактора и тракторист гусеничного трактора. А поскольку появилась потребность в тракторах-тягачах в промышленности и строительстве, возникла профессия тракториста-водителя.

В связи с усложнением устройства тракторов и возрастанием их количества как в сельском хозяйстве, так и в промышленности профессия ремонтного рабочего расчленилась на следующие: слесарь по ремонту ходовой части трактора, слесарь по ремонту системы питания, слесарь по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту гидравлической системы, электрогазосварщик, шлифовщик, токарь, кузнец.

4. В 50-е годы с появлением тракторов, оборудованных гидравлической системой для "навешивания" к трактору сельскохозяйственных машин (не прицепных, а навесных,

управляемых из кабины тракториста), исчезла профессия прицепщика. Работу по управлению навесным орудием (плугом, культиватором и др.) стал выполнять тракторист, который стал вместе с тем трактористом-машинистом. Одновременно происходит процесс слияния профессии тракториста колесных и тракториста гусеничных тракторов. Поскольку трактор с навесными орудиями позволяет фактически выполнять трактористу разнообразные и многие земледельческие функции (полеводческие, садоводческие, по заготовке кормов), профессия тракториста-машиниста преобразуется в профессию тракториста-машиниста широкого профиля.

5.В 60-е и последующие годы XX века в связи с усложнением техники появляется ряд новых профессий - мастер-наладчик, слесарь-наладчик, мастер-диагност сельскохозяйственной техники. Ведение работ на научной основе и интенсификация сельского хозяйства привели к тому, что понадобились специализации профессии тракториста:

- тракторист-машинист-полевод,
 - тракторист-машинист-овощевод,
 - тракторист-машинист садовод.
- (по данным Е.А.Климова)

Трудовой пост и его структура

Одну из форм существования профессии представляет трудовой пост.

Под трудовым постом будем понимать ограниченную вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированную область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества - материальных вещей, полезных обслуживающих действий, информации,, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов.

Примерами могут служить трудовые посты педагога, артиста, врача, медицинской сестры, секретаря-референта, строителя, машиниста электровоза, сварщика, дизайнера-озеленителя, редактора газеты, фотографа, садовода-селекционера, ученого, космонавта, геолога, архитектора, вулканолога, капитана корабля, штурмана самолета, диспетчера, менеджера, продавца, заготовителя, овощевода, лесника, реализатора, прокурора, лаборанта, охранника, бухгалтера, оператора компьютерных сетей, настройщика музыкальных инструментов и т.д. Каждый из перечисленных трудовых постов имеет особые психологические характеристики, обуславливающие соответствующие характеристики трудовой деятельности.

Основными составляющими трудового поста являются:

- заданные цели и представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности, и любая система, например, биологическая, техническая или природная, социальная, знаковая, понятийная, художественно-эстетическая);
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав работника (на справедливую и своевременную оплату труда, безопасные для здоровья и жизни условия работы и другие в соответствии с существующим трудовым законодательством);
- производственная среда (социальные, информационные, предметные, условия труда).

Цели, характеризующие трудовой пост, и цели, характеризующие занятого на нем определенного человека могут не совпадать.

Например, трудовой пост таксиста создается для удовлетворения потребностей людей в транспортных услугах, а занимающий его человек стремится прежде всего

к зарабатыванию денег; трудовой пост создателя лекарственных средств формируется для успешности в лечении людей, а занимающие его люди порой создают лекарства, ориентируясь, прежде всего на свое обогащение; трудовой пост продавца создается для доведения товаров для потребителя и удовлетворения потребностей людей, а занимающий его человек может преследовать главным образом цель "сбыть залежавшийся товар, обрести материальную независимость, обогатиться, " и т.д.

Общественная миссия и, следовательно, цель труда, с точки зрения общества, может быть одной, а для работника - неожиданно другой. Такие рассогласования субъективных (субъектных) и объективных целей возможны в самых разных профессиях и должны учитываться при построении систем профессионального образования и воспитания профессионала.

Инженеру –педагогу в работе с учащимися ПТУ необходимо опираться на понимание их истинных целей, а в воспитательной программе предусматривать средства влияния на формирование и развитие более широкого мировоззрения воспитанников, их морали и культуры.

*Одной из характеристик трудового поста является
предмет труда.*

Это не обязательно просто видимая вещь или традиционный объект, иногда он представляет некоторую предметную область, набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом, с которыми он должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту.

Так, например, и модельер одежды, и врач, и педагог, и мастер-парикмахер, и фотограф-художник имеют в качестве предмета труда, казалось бы, человека. Но каждый профессионал выделяет в нем свои особые системы признаков (человека и его потребностей) и разбирается в них очень основательно.

Трудовой пост глубоко связан с понятием «средства труда». В психологии в их роли может рассматриваться любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно его цели. Средством труда педагога может быть интонация его речи (подбадривающая, укоряющая, требовательная и т. д.), особый талант убеждать, мимика; средством труда наладчика технологического оборудования - мысленная схема "шагов" по поиску причин неисправностей техники в типичных ситуациях.

Средства труда вовсе не обязательно бывают вещественными, но могут быть и функциональными в том смысле, что представляют собой некоторые упорядоченные процессы (басня, конкурс знатоков, поговорки, шутки, концертная программа, шоу, кинофильм, телесериал, реклама и т.д.), явления поведения или внутреннего мира, собственно психики.

Средства и условия деятельности являются компонентами трудового поста.

Вещественные средства, орудия труда:

1. *Средства познания (приема, получения, "добычи", обработки информации).*

- 1) Приборы, машины, дающие изображение (бинокль, микроскоп, телевизионная система).
- 2) Приборы, машины, дающие условный знак, символ, сигнал (вольтметр, термометр, мнемоническая схема на сигнальном табло диспетчерского пульта управления).
- 3) Приборы, машины, обрабатывающие информацию (счетчики, электронные вычислительные машины)

2. *Средства воздействия на предметную ситуацию:*

1) Применяемые в социальных системах (система средств массовой информации, специально построенная информация, обращенная к людям, мегафон, сирена, группы специально подготовленных людей, скажем, боевые подразделения в работе военачальника, специализированные группы, подчиненные руководителю любого рода)

2) Применяемые в природных, технических системах

- ручные (молоток, топор, коловорот);
- механизированные (пневматический молоток, электродрель);
- машины с ручным управлением (экскаватор, подъемный кран, бульдозер);
- автоматизированные и автоматические системы, аппараты для осуществления длительных, непрерывных процессов (ткацкий станок, робототехнологический комплекс, дрожжерастительный аппарат).

Внешние функциональные средства труда:

3. Выразительные средства поведения, речи человека как субъекта труда (например, в работе руководителя, педагога, актера, диктора - интонации речи, позы, жесты, выражение лица).

4. Организм человека как субъекта труда, его некоторые системы, органы (например, в работе педагога-тренера, артиста балета, акробата).

Внутренние функциональные средства труда :

5. Невербальные (мысленные эталоны, образцы вещественных результатов или их отдельных признаков, наглядные мысленные схемы-планы трудовых процессов).

6. Вербальные (удерживаемые в памяти правила, профессиональные "заповеди", последовательности самоинструкций).

Внутренние средства могут быть и общезначимыми, и индивидуально своеобразными, уникальными, что является одним из важных условий профессионального мастерства.

Поскольку трудовая деятельность не может осуществляться без внутренних средств, наиболее общезначимые из них отображаются в нормативной, инструктивно-методической документации, характеризующей тот или иной трудовой пост. И внутренними средствами, заданными в такого рода документации, нужно и важно овладевать так же, как и средствами внешними.

Например, что значит для инженера-педагога владеть методикой преподавания конкретного учебного предмета? Это значит - владеть сложнейшей системой внутренних средств, выбирать их сообразно ситуациям, целям преподавательской работы и умело использовать; наряду с этим методика может и "лежать на столе" в виде соответствующей книги. Сходным образом дело обстоит в любом труде.

Система обязанностей субъекта труда, характеризующая тот или иной трудовой пост, задает, предписывает основные формы активности (функции) трудящегося человека.

Система прав, характеризующих трудовой пост, имеет, как и предыдущие его подсистемы, объективную и субъективную формы существования.

Основы государственного законодательства о труде, а также нормативные документы, принятые в развитие соответствующих законоположений, определяют права работника в отношении здоровых и безопасных условий работы, оплаты труда, возможностей повышения профессиональной квалификации, форм участия в управлении жизнью предприятия или учреждения. В

нормативных актах работник может получить более специальную юридическую помощь по вопросам труда. Поможет в этом, прежде всего, доступная каждому литература по правовым вопросам.

Среда, как компонент эргатической системы, не сводится к зримой обстановке на рабочем месте. Основные компоненты среды следующие: социально-контактные, информационные, витальные, включающие в свою очередь соматические (тело субъекта как нечто внешнее по отношению к его сознанию) и предметные (производственно-технические, физико-химические, биолого-гигиенические).

Важнейшим элементом среды является ее социально-контактная часть. Одна из задач психологии и педагогики, как основополагающих научных и учебных отраслей знаний, это оптимизация межлюдских отношений в трудовом коллективе, (для инженера-педагога - и в коллективе учащихся).

Построение и поддержание оптимальных деловых межлюдских отношений, окрашенных положительными эмоциональными переживаниями - важнейшее условие работоспособности человека, (в том числе и учебной), продуктивности его на трудовом посту.

Особые характеристики профессиональной среды представляются информационными аспектами.

Информационная среда сложна и распределяется между рабочим местом и собственно социальным окружением. Член трудового коллектива находится в потоке оперативных деловых сообщений, сведений, как прицельно адресованных ему, так и общезначимых.

Реальностью, влияющей на субъекта труда, являются и средства внутреннего оформления производственного помещения: художественного, эстетического, наглядной агитации, каждое из которых должно соответствовать принципам "технической эстетики" или дизайна.

Элементами среды, окружающей субъекта труда, являются температура, влажность, давление

окружающего воздуха, разные виды лучистой энергии, пыль, шумы, вибрации, ультразвук, ядовитые, "агрессивные" вещества, инфекции, интоксикации, вероятность травм, неизбежные динамические нагрузки, состояния невесомости и многое другое в этом роде.

Рабочее место или рабочая зона, выступая для работающего человека как некая внешняя по отношению к нему среда, вместе с тем объединяют в себе множество ранее рассмотренных составляющих трудового поста.

Психологи, изучающие трудовые процессы, подчеркивают, что рабочее место есть такая часть производственного пространства, в которой осуществляется взаимодействие трех основных моментов труда - предмета труда, средств труда и человека, вкладывающего свой живой труд в процесс производства.

Важнейшее научное требование к построению рабочего места состоит в том, чтобы оно соответствовало особенностям человека — анатомическим, физиологическим, психическим и, в частности, предусматривало бы индивидуальную регулировку, "подгонку" (например, изменение высоты сиденья стула, положения его спинки, удаленности человека от рычагов, кнопок, педалей и других органов управления техническим объектом, освещенности приборов и т. д.).

Важными структурными составляющими рабочего места, как системы, являются зоны активного сбора оперативной информации и управляющих воздействий на средства и предмет труда.

Профессиональные деформации и пути профессиональной реабилитации.

Любая профессиональная деятельность уже на стадии освоения, а в дальнейшем при регулярном выполнении деформирует личность. Многие качества человека остаются невостребованными, развиваются профессиональные акцентуации — чрезмерно выраженные качества,

отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста.

Очевидно, что многолетнее выполнение профессиональной деятельности с одной стороны сопровождается ее совершенствованием и развитием личности, но с другой – приводит к образованию, как отмечает Э.Ф.Зеер, деформаций личности. При этом неизбежны периоды стабилизации. На начальных стадиях они недолговременны, в последующем увеличиваются. В крайних случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности.

Личность особенно уязвима для появления профессиональных деформаций в моменты кризисов своего профессионального становления. Непродуктивный выход из них искажает последующее профессиональное развитие субъекта.

К основным психологическим детерминантам профессиональных деформаций, по его мнению, относятся стереотипы профессиональной деятельности, механизмы психологической защиты, стагнация профессионального развития, психофизиологические изменения, акцентуации характера и пределы профессионального развития.(Э.Ф.Зеер «Психология профессий», С.56 -57). Для деятельности педагогов наиболее распространенными он считает авторитарность, педагогический догматизм, консерватизм, индифферентность, социальное лицемерие.

Э. Ф. Зеер обозначает и возможные *пути профессиональной реабилитации*:

- 1)повышение социально-психологической компетентности и ауто-компетентности;
- 2)диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- 3)прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- 4)анализ профессиональной биографии и разработка

- альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- 5) профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
 - 6) овладение приемами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;
 - 7) систематическое повышение квалификации,

Периодические переходы на новую квалификационную категорию или должность.

*Рассмотрим (кратко) и особенности работы кадровой службы современных предприятий.
Ее функциями являются:*

- 1) планирование трудовых ресурсов — определение потребности в кадрах в зависимости от стратегии развития производства;
- 2) создание резерва персонала, подбор в кандидаты, определение групп резерва;
- 3) отбор персонала из групп резерва;
- 4) оформление трудовых контрактов;
- 5) оценка трудовой деятельности каждого работника;
- 6) перевод, повышение, понижение, увольнение в зависимости от результатов труда;
- 7) профориентация и адаптация — введение новых работников в коллектив, их включение в процесс производства;
- 8) определение заработной платы и льгот в целях привлечения, сохранения и закрепления кадров;
- 9) обучение кадров;
- 10) подготовка руководящих кадров;
- 11) управление дисциплиной.

В полном объеме функции управления персоналом реализуются в содержательно разных направлениях деятельности. На крупных предприятиях они

обычно разнесены по разным отделам и контролируются директором по персоналу. К ним относятся:

- 1) анализ содержания функциональных обязанностей каждого работника;
- 2) планирование потребности в персонале;
- 3) подбор, создание базы данных, отбор персонала;
- 4) найм и увольнение;
- 5) ориентация, адаптация и обучение новых работников;
- 6) управление оплатой и стимулирование труда;
- 7) оценка деятельности работника;
- 8) управление коммуникациями в организации;
- 9) переподготовка, развитие и планирование карьеры работников;
- 10) управление безопасностью труда

Таким образом, мы рассмотрели сущность понятия «человеческий труд», отношение к нему в процессе исторического развития цивилизации, связи его с культурой человеческого общества. Особое внимание мы направили на сущность понятий «эргатическая система и эргатические функции» «трудовой пост» и его составляющие, на проблемы деформаций и деструкций личности в условиях трудовой деятельности, на средства реабилитации личности, на пути решений возникающих проблем.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Охарактеризуйте понятие «Труд человека».
2. Каким образом изменялись понятия о труде в различные исторические эпохи?
3. Какими способами отношения к труду отразились в культуре человечества?
4. Раскройте сущность понятия «Эргатическая функция».
5. Перечислите основные группы эргатических

- функций.
6. Раскройте на примерах содержание понятия «Трудовой пост».
 7. Проиллюстрируйте на конкретных примерах сущность понятия «предмет труда»
 8. Охарактеризуйте понятие «Рабочее место».
 9. Назовите средства труда инженера-педагога.
 10. Перечислите пути профессиональной реабилитации.
 11. Охарактеризуйте основные нагрузки на психику человека в условиях современного труда.

Литература:

1. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком – М., 1982.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях – М., 1995.
3. Кудрявцев Т.В. Психология технического мышления. – М., 1975.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
5. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – Москва- Воронеж, 1997.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990.
7. Эргономика: принципы, рекомендации. Методическое руководство. – М., 1983.

Лекция 2. 2.

Тема: *Субъект труда и его структура*

План:

1. Человек как субъект труда.
2. Стадии возрастного профессионального развития человека.

3. Профессиональная адаптация
4. Профессиональная пригодность

Человек как субъект труда

В истории развития психологии труда возникали различные концепции относительно оценки роли самого человека в трудовой деятельности общества. Одна из них рассматривала работника как винтик, который можно заменить другим (на пути достижения более эффективной работы). Согласно другой результативность работы человека зависит, прежде всего, от создания хороших условий работнику. Третья концепция утверждает, что важнейшим фактором развития и совершенствования трудовой деятельности, повышения ее эффективности, является человеческий потенциал, т.е. профессиональные знания, умения, навыки, способности, интересы работника, его удовлетворенность трудом.

Согласно конкретной концепции, принятой в организации трудовой деятельности людей, формировалась и система управления ею, т.е. фактически - управления деятельностью работника в ней. (на производстве, в сельском хозяйстве, торговле, на транспорте, в сфере искусства и т.д.)

Давайте подумаем, какая же из перечисленных концепций наиболее реалистична и перспективна. Обратимся к примерам. Какая «фабрика звезд» смогла бы подарить миру певца уровня Робертино Лоретти, Ю.Гуляева, М.Магомаева, Ф.Шаляпина? По какому алгоритму можно подготовить художника, равноценного Рафаэлю Санти, Т.Шевченко, М.Примаченко? Можно ли тиражировать артистов, подобных Ч.Чаплину, Б.Ступке, поэтов уровня А.Пушкина, Л.Украинки и С.Есенина, композиторов, сравнимых с Дж. Верди, П.Чайковским и М.Лысенко, изобретателей, равноценных Леонардо Да

Винчи, К.Циолковскому и С.Королеву, авиаконструкторов, сравнимых с И.Сикорским и А.Туполевым.

Безусловно, в каждом из приведенных примеров решающее значение принадлежало особому сочетанию интеллектуальных и творческих способностей, глубочайшего интереса к избранной деятельности и героической работоспособности конкретного человека. Каждый из них был уникальным инициатором и организатором собственной, иногда титанической деятельности, выполнял весь объем управления ею, иногда на уровне подвижничества.

Таких примеров множество, но все они уникальны. А как же в современном обществе решаются вопросы управления трудом обычных людей ?

Поиск ответа на этот вопрос опирается на понимание того, **что процесс жизнедеятельности человека зависит от его психики, которая является активным началом его отношений с объектами предметной и социальной среды, внутренним (душевным) и внешним миром.**

Важнейшими психическими регуляторами активности человека являются его интересы, идеалы, идейные убеждения, потребности, одним словом, - направленность личности.

Её инициатива и активность становятся *определяющими и основными* для организации собственного труда. На лат. яз. для понятия *«находящийся в основе»* принят термин «subjectus». Таким образом, **именно сам человек является субъектом своего труда и всех других форм собственной жизнедеятельности.**

Е.А.Климов предложил следующее определение рассматриваемому понятию: **субъект труда – это разноразностная организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям трудовой деятельности.**(3, 107)

Исследуя проблемы психологии труда, ученый отмечает, что рассмотрение человека, как субъекта труда, предполагает уважительное отношение, в частности, к его стойким индивидуальным особенностям.

Опыт трудовой деятельности людей показывает, что прежде, чем человек станет субъектом труда, проходит многолетний, многоэтапный и сложный процесс его многостороннего развития. Особое значение, при этом, имеет развитие ориентировки человека в мире профессий.

В развитии человека как субъекта труда важнейшую роль играет формирование его трудовой и профессиональной направленности, системы устойчивых личностных качеств.

Человек является саморегулирующейся системой. Психологами установлено, что формирование направленности личности глубочайшим образом связано с усвоением ею знаний, умений, навыков, убеждений, относящихся к области труда. *Развитие же человека как субъекта труда обуславливается формированием системы его устойчивых личностных качеств, создающих возможность успешного выполнения деятельности.*

Важным направлением, при этом, являются совершенствование знаний человека о себе и формирование индивидуально своеобразных способов решения типичных жизненных задач с учетом не только внешних, но и внутренних условий, индивидуально неповторимых у каждого, а именно – формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.

Вопросам профессионального становления личности посвящен широкий круг исследований. Профессиональное становление представляет важнейшую проблему жизни человека. Ядром этого процесса, по мнению Э.Ф.Зеера, является профессиональное обучение, освоение профессии и выполнение профессиональной деятельности.

Т.В.Кудрявцев выделил в нем четыре стадии:

1. Возникновение и формирование профессиональных намерений;

2. Профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;
3. Вхождение в профессию и активное ее освоение;
4. Полная реализация личности в профессиональном труде.

Е.А.Климовым выделены следующие этапы жизненного пути в профессиональной деятельности :

1. Оптация – период выбора профессии;
2. Адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;
3. Фаза интернала – приобретение профессионального опыта;
4. Мастерство – квалифицированное выполнение профессиональной деятельности;
5. Фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации;
6. Наставничество – передача профессионалом своего опыта.

В психологии труда доказано, что периодизация становления и развития профессионализма должна включать:

- допрофессиональный период;
- период "выбора профессии»;
- период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала.

Стадии возрастного профессионального развития человека.

В допрофессиональный период по мнению психологов Д.Б.Эльконина и Е.А.Климова *возрастное развитие человека, как субъекта труда, можно представить в виде нескольких этапов.*

1. Стадия предыгры ("эпоха раннего детства") – интервал от рождения приблизительно до 3 лет,
2. Стадия игры ("период дошкольного детства") –

интервал примерно от 3 до 7-8 лет;

3. Стадия овладения учебной деятельностью ("период младшего школьного детства") - интервал от 7-8 до 11-12 лет;

Наряду с учением труд и общественно полезная деятельность младшего школьника играют важную роль в формировании его как субъекта деятельности.

Период "выбора профессии" особенно значим для проектирования профессионального "старта" и жизненного пути.

4. «Стадия оптанта» -представлена интервалом от 11-12 до 14-18 лет. В этот период особенно интенсивно и активно формируются отношения со сверстниками и старшими на основе активного самоанализа и соотнесения своей личности с миром взрослых, предпринимаются попытки реального планирования своего будущего. На стадии оптанта формирующаяся личность осмысливает информационные основы социальной, моральной и профессиональной направленности, строит профессиональные планы, принимает сознательные, самостоятельные, конкретные и достаточно твердые решения.

5. Развитие в *период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала.*

Стадия профессиональной подготовки в разных случаях приходится на возраст от 15-18 до 16-23 лет. Человек выбрал учебное заведение или форму обучения и психологически стал более или менее выраженным приверженцем (*адептом*) некоторой профессиональной общности. Поэтому этот период можно назвать для краткости стадией *адепта*. Сюда относятся и студенты техникумов, профессиональных школ, и учащиеся профтехучилищ, вузов, а также "слушатели", "курсанты", "ученики" мастера-наставника и т.д.

Инженерам-педагогам следует ориентироваться на то, что в целом в это время происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих

данную профессиональную общность, овладение специальными знаниями, умениями, навыками, необходимыми и важными для будущей профессиональной деятельности, "для жизни", для успешного "профессионального старта".

Развиваются профессионально важные личные качества, системы этих качеств структурируются, формируется профессиональная пригодность

6.Стадия **адаптанта**: или адаптации, "привыкания" молодого специалиста (адаптанта) к работе. Во-первых, молодой специалист должен найти в себе разумение и возможности саморегуляции, чтобы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие и поведение, и образ жизни, и манеры, и внешний облик профессионала,

Адаптация и привыкание требуют также вхождения во многие тонкости работы, о которых молодой специалист, возможно, и слышал от своих преподавателей, но не представлял того, как они будут проявляться в его собственном труде.

7.Стадия **интернала** соответствует опытному, самостоятельному, любящему свое дело работнику, который успешно справляется с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту.

8. Стадия **мастера или мастерства**: работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом и широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание).

9.Стадия **авторитета** соответствует мастеру своего дела, хорошо известному, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами. Он

имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, "чин", звание, ученую степень и пр.), награды, знаки отличия. С мнением его уже заметно считаются и коллеги, и руководители.

10. Стадия **наставника**, соответствует авторитетному мастеру своего дела, у которого коллеги готовы поучиться и перенять опыт.

По мнению Е.А.Климова выбор профессии, кажущийся легким и простым, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь».

Н.В.Сингаевская и Е.И.Бондарчук подчеркивают, что выбор профессии — важное звено в жизненном и профессиональном становлении человека. Именно профессия предоставляет человеку возможность удовлетворить основную гамму своих потребностей, реализовать себя как личность.

В процессе выбора профессии они выделяют несколько периодов:

- ❖ период фантазий, свойственный детям примерно до 11 лет;
- ❖ период пробных выборов (11-17 лет), включающий 4 стадии:
 - когда выбор определяется интересами (11-12 лет);
 - когда выбор определяется способностями, одаренностью, умениями (13-14 лет);
 - когда выбор определяется ценностями личности (15-16 лет);
 - переходный период, когда происходит смена типа жизни или человек вступает в новую социальную ситуацию развития;
- ❖ период реалистического выбора (после 17 лет), включающий 3 ступени:
 - исследовательскую;
 - стадию кристаллизации, в которой происходит оценка факторов, влияющих на выбор;
 - стадию детализации, уточнения выбора.

При этом в зависимости от характера доминирующих мотивов различают *несколько уровней реалистического выбора*:

- *Экономический*, для которого характерным является стремление к высокому заработку при выраженном игнорировании других характеристик профессий;
- *Социальный*, определяемый преобладающей направленностью на получение престижной профессии;
- *Духовный*, ведущим мотивом которого является стремление к самосовершенствованию, раскрытие творческого потенциала.

Среди типических ошибок при выборе профессии наиболее распространенными являются:

- неверное понимание сути проблемы;
- низкий уровень самостоятельности, активности и критичности;
- неадекватность самооценки и переоценки фактора престижности профессии.

Условиями правильного профессионального выбора и преодоления названных ошибок Н.О. Сингаевская и Е.И. Бондарчук считают своевременную и содержательную профориентацию. При этом они выделяют такие подходы как диагностический, личностно-ориентированный и на основе воспитательной концепции. Однако содержанию профориентации принадлежит главная роль. Структура ее предполагает и профотбор, и профконсультацию.

Исследованиями Б. Г. Ананьева установлено, что выбор профессии осуществляется в разные периоды следующим образом: в 11-20 лет — 12,5 %, в 21-30 лет — 66 %, в 31-40 лет — 17,4 %. Наиболее ранний старт профессиональной деятельности бывает в искусстве, наиболее поздний — в сферах науки и политики.

Профессиональная адаптация.

Процесс адаптации человека к профессиональной деятельности обусловлен состоянием его психики,

действием определенных психических механизмов. Индивидуальность человека во многом предопределяет своеобразие оптимальных для него способов адаптации, режима обучения и работы. При этом, адаптацию можно рассматривать как динамический процесс постоянного приобретения, обновления и потери ресурсов взаимодействия субъектов. Это процесс психического согласования субъектом индивидуальных особенностей с условиями внешней среды (требованиями рабочего места, социальных групп и организационной культуры, особенностями коллег по работе).

Например, Вы закончили школу с очень хорошими результатами, а начав обучение в университете, чувствуете значительный дискомфорт (в оценивании знаний и учебных умений преподавателями, во взаимоотношениях с товарищами, в снижении интереса к содержанию учебного материала и т.д.). Кто-то из одноклассников тоже переживает подобное состояние, а другие очень довольны и состоянием их общения в новом коллективе, и учебными успехами. Причинами этих различий является, прежде всего, комплекс Ваших индивидуальных особенностей. Поэтому необходимо пристально и ответственно проанализировать не только потенциал собственных способностей, но и жизненные установки, планы и соответствие их требованиям окружающего мира.

Адаптация человека к труду обеспечивается совокупностью механизмов его психической деятельности, которые проявляются в уровне успешности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека его трудом.

Действие этих механизмов связано *и с профессиональной пригодностью* человека. Например, отсутствие у него слуха и голоса вызовет большие затруднения в адаптации к труду вокалиста, значительный вес – к труду танцовщика или спортсмена-фигуриста, стойкое повышенное давление – к труду в поле во время знойного лета, нарушения вестибулярного аппарата - к

труду аквалангиста, циркового жонглера, летчика, космонавта и т.п.

От индивидуальности человека зависит и длительность его профессионального обучения. Например, очень организованный, способный, волевой, ответственный студент может одновременно обучаться двум или более профессиям, успешно совмещать обучение с работой или занятиями спортом, учиться по системе экстерната.

Профессиональная пригодность

Психология труда уделяет особое внимание проблеме ***профессиональной пригодности*** человека, которая рассматривается как мера соответствия человека, как субъекта деятельности, ее актуальным требованиям к нему, а также как его способность своевременно выполнять соответствующие трудовые функции.

В.А.Бодровым выделены следующие этапы формирования профессиональной пригодности:

1. трудовое воспитание и обучение;
2. профессиональная ориентация;
3. профессиональный отбор;
4. профессиональная подготовка;
5. профессиональная адаптация;
6. профессиональная деятельность;
7. профессиональная аттестация;
8. профессиональная реабилитация.

В качестве принципов определения профессиональной пригодности он предлагает:

- системный подход в исследовании взаимосвязей между субъектами труда,
- деятельностный подход, показывающий как деятельность человека регулирует особенности психического отражения;
- личностный подход, раскрывающий роль «внутренних факторов» в деятельности субъекта;

- комплексный подход к определению и формированию профессиональной пригодности как системного явления;

- принцип динамичности, основанный на рациональной последовательности в оценках, прогнозах и формировании субъекта;

- принцип активности.

Внутренними условиями профессиональной пригодности являются задатки, способности, установки, мотивы и профессиональная подготовленность.

Внешние- представлены совокупностью исторических, профессионально-технологических, социально-экономических, национально-культурных и корпоративно-культурных условий.

В исследованиях А.К.Марковой установлено, что справедливо ориентироваться на 5 уровней становления профессионала.

Будущим инженерам-педагогам следует, во-первых, осознать, что обучение в университете – это, по-существу, 1-я, 2-я или 3-я стадии становления их профессионализма. Различия в этом случае обусловлены уровнем и спецификой образовательной подготовки перед поступлением в университет. Кто-то из Вас пришел в университет после школы, другие – после обучения в ПТУ, третьи, начиная с подросткового возраста, строили свои планы получения права работать преподавателем инженерных дисциплин в ПТУ.

Безусловно данные обстоятельства играют очень важную роль в становлении Вашего профессионализма.и в процессе обучения в университете.

Работу же с учащимися ПТУ каждому студенту следует расценивать и с позиции высокой ответственности за формирование содержания и уровня *их будущего профессионализма.*

Таким образом, весь опыт человечества доказывает, что содержание трудовой деятельности каждого его представителя определяется его особенностями как

субъекта труда. Это понятие было предметом исследований многих психологов, педагогов, ученых, изучавших проблемы трудовой деятельности, специалистов таких областей как история, антропология, медицина, юриспруденция и др. Современные представления о труде исходят из понимания того, что субъект труда – это разнородная организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям трудовой деятельности.

Став на путь профессиональной подготовки, будущие инженеры –педагоги должны рассматривать и оценивать и свою учебную деятельность в университете, и профессиональный труд в системе ПТУ, и учебную деятельность своих будущих воспитанников с позиции того, что качество труда человека определяется им самим как субъектом труда.

Контрольно - проверочные вопросы:

1. Охарактеризуйте понятие «Субъект труда».
2. Перечислите уровни становления профессионала.
3. Сравните стадии «Наставника» и «Мастера».
4. В чем отличие стадий «Интернала» и «Авторитета» ?
5. Раскройте сущность стадии «Адаптант»
6. Охарактеризуйте понятие «Адепт»
7. Назовите периоды процесса выбора профессии.
8. Перечислите уровни реалистического выбора.
9. Что называется профессиональной пригодностью и каковы этапы ее формирования?
10. Перечислите принципы определения профессиональной пригодности.

Литература:

1. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. –М.,1994.
2. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса.- Краснодар, 2004.
3. Климов Е.А.Развивающийся человек в мире профессий.
Обнинск, 1993.
3. Костин А.Н. Изменение принципов распределения функций между человеком и автоматикой при возрастании сложности техники // Психологический журнал.№ 5, 1992.
5. Маркова А.К.Психология профессионализма. – М.,1996.
6. Покровский Б.А. Ступени профессии.-М.,1984.
- 7.Равич-Щербо И.В., Марютина Т.М., Григоренко Е.Л. Психогенетика: Учебник для вузов.-М.,1999.
8. Соловьев О.В. Моделирование будущего или человека,
его сознание в структуре объективной реальности. – Луганск, 1997.
9. Субъект, личность и психология человеческого бытия /
Под ред. В.В.Знакова, З.И. Рябикиной.-М.,2005.
- 10.БатаршевА.В.,АлексееваИ.Ю.,Майорова Е.В.Диагностика профессионально важных качеств.- СПб.: Питер, 2007.

Лекция 2.3.

Тема : Проблема развития человека как субъекта труда

План:

- 1 Особенности жизнедеятельности человека и общества в условиях постиндустриального развития мира.
- 2.Субъект труда в изменяющемся поле деятельности.
- 3.Стадии развития субъекта труда
- 4.Проблемы личности в условиях становления и развития демократии.

Особенности жизнедеятельности человека и общества в условиях постиндустриального развития мира

В 1959 году профессор Гарвардского университета Д. Белл, выступая на международном социологическом семинаре в Зальцбурге (Австрия), впервые употребил понятие постиндустриального общества в широко признанном теперь значении – для обозначения социума, в котором индустриальный сектор теряет ведущую роль.

А.М Новиков подчеркивает, что потенциал развития этого общества во все возрастающей степени определяется масштабами информации и знаний, которыми оно располагает. Это не значит, что роль промышленности и сельского хозяйства уменьшается. Просто за счет автоматизации и внедрения высоких технологий индустрия требует все меньшей доли общественного труда, а значительная, если не бóльшая часть занятого населения перетекает в сферы информации и услуг.

В истории, как отмечает этот ученый, прослеживаются три большие эпохи:

- 1.Доиндустриальное аграрное общество -

(продолжительность примерно 10 тысяч лет – с тех пор, как

человечество перешло от добывания пропитания путем охоты,

рыболовства и т.д. к земледелию и скотоводству).

2. Индустриальное общество – продолжительность около 300 лет с XVII века до второй половины XX века.

3. Постиндустриальное общество. Начало - со второй

половины XX века. Будущая продолжительность неизвестна,

но многие специалисты предсказывают ее в период всего

в несколько десятилетий ввиду многих серьезных противоречий, порождаемых постиндустриальной эпохой.

Эту новую эпоху в развитии человечества иногда еще

называют «информационным обществом», «обществом знаний» ввиду той роли, которую в ней играют знания и информация, а также «обществом услуг», так как в этом новом обществе все бóльшая часть трудоспособного населения переходит на работу в сферу услуг.

Причин перехода в постиндустриальную эпоху несколько.

1. На всем протяжении человеческой истории во всех странах, независимо от того, какой король правил или какая империя властвовала, была ли в стране республика, монархия, тоталитарный режим и т.д., подавляющая масса людей едва сводила концы с концами. Почти все ресурсы общества были направлены только на решение одной задачи – утоление голода.

Для материальной жизни была характерна очень высокая детская смертность, небольшая продолжительность жизни, недостаточное и

неполноценное питание, болезни, подверженность разрушительным стихийным бедствиям.

С появлением индустриальных технологий ситуация

стала в корне меняться.

С нарастающей быстротой начались огромные перемены в материальной жизни людей. Лишь во второй половине драматического и трагического XX века индустриальная революция наконец решила глобальную задачу – накормить людей. С голодом в подавляющем большинстве стран мира было покончено. Повысилась калорийность пищи. Детская смертность снизилась, средняя продолжительность жизни резко возросла. Ликвидированы многие болезни, во многом нейтрализовано действие разрушительных сил природы. И это произошло совсем недавно.

Накормить людей могла только техника, технология. А поэтому было востребовано, в первую очередь, естественно-научное, технико-технологическое знание, и, соответственно, естественно-научное и технико-технологическое образование.

Постиндустриальное развитие мира привносит в жизнедеятельность человека и общества множество принципиальных, глубоких, взаимосвязанных изменений. Безусловно данная эпоха не пришла неожиданно.

Во-первых ее наступление было подготовлено состоянием промышленной базы индустриально-развитых государств, научно-техническим и технологическим прогрессом, экономическими и политическими реалиями (в том числе отражающимися в сознании и самосознании современного человека). Эти изменения своеобразно проявляются в требованиях самого человека к общественной культуре, комфортности жизни, которые, в свою очередь, требуют все больших и больших затрат.

Во-вторых, в мировом масштабе развиваются демократические процессы, которые, проявляясь неоднозначно для народов развитых и развивающихся

стран, становятся необратимыми. В контексте демократизации (с учетом ее позитивных и негативных реалий) промышленностью осваиваются новые и новые территории планеты. При этом, безусловно, сокращаются площади земель для аграрного комплекса, для жизненного обустройства людей, численность которых все время увеличивается.

Для многих стран мира характерны как внутренние, так и внешние миграционные процессы, переселение трудоспособного населения из сельскохозяйственных регионов в «комфортабельные города и страны». Возникают и остро проявляются диспропорции в трудоустройстве населения и региональной востребованности конкретных профессий, в гибкости сферы образования и подготовке специалистов. При этом, если демократические процессы своевременно не получают средств и возможностей для позитивного развития, то они обретают негативную окраску (протестные акции, всевозможные митинги, забастовки, подчас кровопролитные стычки и разборки в различных регионах мира, острые противоречия между народами и правительствами, предреволюционные ситуации, угрозы гражданских войн)

В-третьих, значительную роль в развитии постиндустриального мира играет информационный бум. При этом, и востребованность информации определенного характера, и последствия ее воздействия (прямого и косвенного) зависят от образованности и культуры ее потребителей

Субъект труда в изменяющемся поле деятельности.

Употребляя слово "субъект", мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды, внутреннего (душевного) и внешнего мира.

Если говорить о субъекте труда применительно к современному человеку, то, прежде всего, следует подчеркнуть, что с ним во-первых уже произошли кардинальные изменения, а во-вторых эти изменения продолжаются и усиливаются. Причиной произошедших изменений являются: значительное расширение знаний на планете и их доступности массе людей; освобождение народов мира от неграмотности, повышение уровня образованности (в ряде стран введено всеобщее высшее образование); интенсивное внедрение знаний в производственную, хозяйственную, экономическую культурную деятельность людей.

Если же рассматривать конкретного человека, то характер, уровень и содержание изменений его, как субъекта труда, во многом зависят от его индивидуальных особенностей, от направленности на трудовую деятельность, от широты его интересов и мировоззрения, от полноценности его присутствия в жизни общества.

В постиндустриальном мире, динамичное развитие которого предъявляет новые, сложные, содержательно изменяющиеся требования к трудовой деятельности человека, ему – субъекту труда, необходимо видеть перспективы своей инициативы и творчества в контексте развития мира. Все собственные стратегические планы следует сопоставлять с панорамой мировых изменений, определяющих «логику» развития жизнедеятельности общества в целом.

Психологическая структура и категории субъекта труда

Рассматривая человека как субъект труда, Е.А.Климов выделил в качестве его важнейших категорий: деяние и действие.

Деяние, по его мнению, представляет целостный цикл трудовой деятельности и характеризуется полной психологической структурой. Оно определяется иерархией

целей, особенностями мысленных перспектив, которые задает себе сам человек.

Основными компонентами при этом являются общие способности (активность, саморегуляция); ориентировка в человеческой картине мира, мировоззрение, жизненные цели, идеалы, ценностные представления, профессиональные личные планы. Не менее значимы характер, как система отношений к разным сторонам действительности, и ориентировка в конкретных жизненных ситуациях, сознание своего "Я", своих возможностей и состояний в реальных условиях. Ведущую роль приобретают волевые качества, способности, обеспечивающие исполнение замыслов, и специальные способности, конкретные мотивы деятельности, общая трудоспособность, особенности физического и нервно-психического здоровья, общей гражданской воспитанности, всесторонней, в том числе — образовательной и профессиональной, подготовленности к жизни.

Действие - это совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели. Действие, как подчеркивает ученый, - категория субъективная; она определяется динамикой непосредственных целей. Так, например, для начинающего водителя автотранспортного средства действием может быть переключение рычага управления коробкой передач, а для опытного, выполняющего это переключение привычным движением, здесь уже нет действия. Делая одно и то же дело, разные люди могут выполнять при этом разные системы действий и разное их количество.

Инженеру-педагогу в процессе работы с учащимися ПТУ следует видеть различия собственных операций с техникой и содержание соответствующих действий учащихся, с пониманием относиться к психологической сущности естественных различий,

проявлять педагогический такт и терпение к «неумелости» учеников, отличать ее от нежелания работать. В случае необходимости разобраться в его причинах. При этом, всегда необходимо руководствоваться пониманием того, что в учебном процессе каждый учащийся-субъект труда, (в данном случае – учебного), даже если он об этом не знает или не задумывается, или если плохо справляется со своими учебными заданиями

Напомним, что субъект труда следует рассматривать и как системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям деятельности.

Активное построение человеком своей трудовой деятельности - ее целей, систем действий, внешних и внутренних средств, условий, индивидуального стиля – частное выражение общего свойства активности психического отображения реальности.

Будучи субъектом труда, человек преобразует и обстоятельства, и самого себя, и свои взаимоотношения с другими людьми, и этих людей, и уклад общественной жизни.

Отношение к человеку как субъекту труда предполагает уважительное отношение, в частности, к его стойким индивидуальным особенностям. Есть люди быстрые и даже торопливые, а есть осмотрительные и медлительные, склонные, например, к кропотливой работе. Есть такие, которые выполняют тончайшую и сложную работу, если им не мешают (а помехой тут может быть просто частое появление поблизости "начальства" и пр.), и в то же время быстро теряются, демобилизуются, если их начинают торопить или даже просто стоять у них молча "над душой", "глазеть" около их рабочего места.

В работе с учащимися ПТУ педагогу следует помнить, что каждый работает с удовлетворением и хорошо лишь тогда, когда выработал свой "почерк" -

индивидуальный стиль в работе и когда этот стиль ему не мешает себя реализовать, быть самим собой.

Человеческое дитя рождается одним из самых беспомощных существ на Земле; на третьем году развития оно произносит свое знаменитое "Я сам!", "Я сама!", а через полтора-два-три десятилетия после этого становится мощным генератором общественно важных деяний, субъектом продуктивной профессиональной деятельности.

Этот удивительный ход развития еще раз обязывает нас очень внимательно, специально, поособому относиться к уже сформировавшемуся и к формирующемуся субъекту труда

(например – учащемуся ПТУ) и вместе с тем вызывает много вопросов. Каковы основные направления и этапы этого развития? Каковы его основные двигатели, факторы, признаки? Как на него влиять и как обеспечить его саморегуляцию? Какова структура субъекта труда как сложной системной организации психики? Рассмотрим отдельные вопросы.

Важнейшим условием эффективного воздействия субъекта на объект является ориентировка первого во втором (важнейшее свойство психики, как известно, - отображение, моделирование объекта). Поэтому одно из главных направлений развития, о котором идет речь, - приобретение человеком все более точной и широкой познавательной ориентированности в том, что оказывается в роли среды по отношению к сознанию (природа, общество как организация людей с ее определенными законами и нормами, искусственная среда обитания, включая технику, потоки информации). При этом, как известно, благодаря речи и общению с себе подобными человек может использовать не только свой личный опыт, но и опыт всего человечества - всех народов и времен.

Для субъекта труда исключительно важным является формирование его направленности, в частности трудовой, профессиональной (развитие интересов к миру

труда и его видам, людям труда, его целям и смыслам, орудиям, средствам, процессам, объектам, результатам, к системе трудовых постов в обществе, развитие потребности в продуктивной общественно ценной деятельности, соответствующих убеждений и других мотивов).

Одно из направлений развития человека как субъекта труда это усвоение (и совершенствование в качестве своих обретений) общественно выработанных способов действия и использования орудий, средств деятельности (включая и внутренние средства, и средства межлюдского взаимодействия - вербальные и невербальные) Человек в дополнение к своим интеллектуальным возможностям строит, использует и совершенствует инструменты, станки, машины, приборы, аппараты, средства искусственного интеллекта, автоматы и сложные автоматические системы управления производственными (в широком смысле слова) процессами, безгранично расширяющие его познавательные и исполнительные возможности.

И ориентировка в среде, и функции направленности личности, и исполнительные операции предполагают развитие некоторых личных психологических качеств и способностей. Для осуществления операций исполнения важны, например, способность точной оценки пространства, времени, поведения и реакций других людей; важны, кроме названного, сдержанность, терпеливость, самообладание, определенный уровень двигательной (психомоторной, моторной, как иногда говорят) культуры - развитости двигательных функций и т. д. Словом, за каждой операцией ориентировки, исполнения, актом самоуправления, мотивации стоят требования к соответствующим психологическим качествам и устойчивым характеристикам человека (аналогично таким характеристикам машин, как "мощность", "прочность", "быстродействие" и пр.).

Формирование учащихся ПТУ, как субъектов будущей трудовой деятельности, начинается (иногда корректируется) с развития их субъектности (наличия свойств субъекта) еще в школе, в процессе профессионального обучения. Инженеру-педагогу следует учитывать, что роль и уровень субъектности в профессиональном обучении значительно выше, чем в школьном, т.к. присутствует направленность на получение определенной профессии и соответствующая мотивация.

Инженер-педагог может успешно использовать в своей педагогической практике следующие стратегии (разработаны А.К.Марковой)

- стратегия развития и доразвития нужных психологических

качеств, доведение их до желательного уровня. Она соотносится с деятельностью-ориентированными и личностно-ориентированными педагогическими подходами;

- стратегия жесткого формирования, обучения четкому составу

трудовых действий в строго определенном порядке – соотносится с алгоритмизированными педагогическими технологиями;

- стратегия мягкого формирования личности учащегося в

процессе его обучения широкому спектру трудовых действий

с возможностью их варьирования и индивидуализации. Она

соотносится с программированным обучением;

- стратегия коррекции - перестраивания неправильно сложившихся трудовых умений и качеств будущего специалиста. К этому можно добавить и компенсацию недостающих качеств другими качествами, которые надо еще

обнаружить у конкретного обучающегося. Все это должно соотноситься с индивидуально-вариативным обучением.

Непосредственно профессиональное обучение предполагает, что это:

- процесс и результат овладения обучающимися системой научных знаний и познавательных умений, навыков, формирование на их основе мировоззрения и других качеств личности;
- целенаправленный процесс взаимодействия учителя и учащегося (образование и осуществляется в ходе такого взаимодействия), при этом *важную роль играет пример труда самого учителя;*
- активная деятельность самого обучающегося по усвоению новых знаний и овладению способами приобретения знаний

Поскольку содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества, то важнейшим в профессиональном образовании является ориентация на формирование личности будущего профессионала.

Стадии развития субъекта труда:

Допрофессиональное развитие

Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов: стадия предыгры ("эпоха раннего детства": интервал

приблизительно до 3 лет; стадия игры ("период дошкольного детства")- до 7-8 лет; стадия овладения учебной деятельностью ("период младшего школьного детства" - до II-12 лет. В этот период важную роль в формировании младшего школьника, как субъекта деятельности, наряду с учением, играют труд, общественно полезная деятельность.

Развитие в период "выбора профессии" (проектирования профессионального "старта" и жизненного пути) .

На стадии оптанта (интервал от II-12 до 14-18 лет) происходит (при правильно поставленном воспитании) овладение системой социально значимых (для "мира взрослых") ценностных представлений, идеалов (мысленных образцов построения деятельности, профессионального пути, жизни), активное и действенное усвоение системы должных ("взрослых") отношений со сверстниками и старшими, активный самоанализ и соотнесение своей личности с миром взрослых, попытки реального планирования своего будущего. В этот период особенно интенсивно и активно формируются информационные основы моральной, социальной, а следовательно, и профессиональной направленности личности.

Данный период - время овладения ребенком в процессе общения со взрослыми сенсорно-перцептивными функциями и движениями, речью, усвоение некоторых манипулятивных, соотносящих с общественно выработанными предметами, орудийных действий, важнейших правил поведения и моральных оценок.

На этой стадии ребенок овладевает "основными смыслами" человеческой деятельности, межлюдскими отношениями и соответствующими действиями в системе, организуемых в той или иной степени взрослым, сюжетных, ролевых, символических, коллективных игр и дидактических игр, а также в продуктивной деятельности

(рисование, лепка, конструирование) и при выполнении отдельных трудовых и учебных заданий.

Уже в этот период развиваются, на основе развития речи, способность мысленно предвосхищать, планировать практические действия и поведение. Появляется и развивается (при условии правильного, хорошего воспитания) соподчинение мотивов, развивается способность к волевым усилиям, направленным на достижение привлекательных целей. Появляется и развивается способность к самооценке.

Происходит дальнейшее усвоение правил поведения, моральных норм, начинает складываться индивидуальный стиль деятельности, основой развития которого являются типичные формы реагирования ребенка как индивида и личности. Уже в играх проявляется то, что ребенок хочет быть кем-то (шофером, поваром, космонавтом и т. п.) и узнает, что для этого надо будет учиться. Формируется готовность к школьному обучению.

В это время интенсивно начинают развиваться способности самоконтроля, самооценки, самоанализа, произвольной регуляции деятельности, способность действовать "про себя" (воображение, планирование). Осваиваются новые социальные требования в межличностных отношениях, связанных со школьным режимом дня, включенностью в системы "учитель - ученик", "ученик - соученик", "ученик младшего класса - ученик старшего класса" и т. д. Происходит дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения (уже не в виде разрозненных фрагментов, а в виде четко сформулированной и весьма развернутой системы требований). Все более активно формируются навыки общественного взаимодействия школьников. Воспитываются чувство личной и групповой, коллективной ответственности за дело, понятие и чувство долга и другие морально-политические понятия и чувства (коллективизм или индивидуализм, интернационализм и т. д.).

Проблема развития субъекта труда.

Развитие субъекта труда происходит постоянно. Иногда это происходит в процессе обогащения его потенциальных возможностей (как бы впрок). В иных случаях процесс протекает опосредованно (появляются новые виды деятельности, новые средства труда, новая техника и технологии, изменяются социальные условия труда), возникают новые профессиональные направления.

Особого внимания заслуживали вопросы развития субъекта труда в период "выбора профессии". Этот период можно рассматривать как стартовый в определении жизненного пути.

Что же происходит с развитием психики подростка на стадии оптанта?

Рассмотрим стадию оптанта, или оптации с позиции осознанной подготовки к жизни и труду, планирования и проектирования профессионального жизненного пути; Оптанта происходит от лат. optatio - желание, избрание. Оптанта - выбирающий, делающий более или менее самостоятельный и сознательный выбор). Этот период примерно соответствует подростковому возрасту и ранней юности. Приблизительность связана с тем, что некоторые дети уже с 15 лет приступают к профессиональному обучению, переходят на основе неполного общего образования в систему среднего специального, профтехнического, профессионального образования, а некоторые делают это после окончания полной средней школы. Учебная деятельность уже в старших классах приобретает смысл подготовки к будущей профессии и становится своего рода учебно-профессиональной.

Центральным и специфическим новообразованием в личности подростка психологи считают возникновение у него представления о том, что он уже не ребенок (чувство взрослости), он стремится быть и считаться взрослым. Собственно учебная деятельность в

том виде, в каком она предлагается в традиционной школе, отстывает у подростка на второй план по сравнению с деятельностью освоения "мира взрослых".

Приобретение соответствующих знаний, умений, навыков активно происходит и вне школы, самостоятельно и целенаправленно. Этот период характеризуется все более активными попытками самосовершенствования: самовоспитания, самообразования, самоорганизации, стремлением подготовиться к будущему. Интенсивно развивается способность осознания, контроля операций мышления и произвольного управления ими.

В подростковом возрасте детские мечтания о будущем сменяются более или менее реалистическими размышлениями о нем с учетом собственных возможностей и обстоятельств жизни.

Стадия оптанта завершается оформлением специфического для нее психического новообразования в структуре субъекта деятельности (в его самосознании) - реалистического представления о некоторой "референтной" профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе. Формируются профессиональные планы, принимаются конкретные, сознательные, соответствующие и самостоятельные, достаточно твердые решения.

Развитие в период профессиональной подготовки и становления профессионала

Стадия профессиональной подготовки в разных случаях приходится на возраст от 15-18 до 16-23 лет. Человек выбрал учебное заведение или форму обучения и психологически стал более или менее выраженным приверженцем (адептом) некоторой профессиональной общности. Поэтому этот период можно назвать для краткости стадией или фазой адепта.

В целом в это время происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих определенную профессиональную общность, овладение

специальными знаниями, умениями, навыками, необходимыми и важными для будущей профессиональной деятельности, "для жизни", для успешного "профессионального старта". Развиваются профессионально важные личные качества, структурируются системы этих качеств. Формируется профессиональная пригодность.

Стадия или фаза адаптанта: адаптации, "привыкания" молодого специалиста (адаптанта) к работе. Как бы ни был хорошо налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит "как ключ к замку" к производственной работе. Если в технической системе выбывший из строя блок, требующую ремонта деталь можно, как правило, заменить, и она сразу будет работать, новый человек на новом месте - даже квалифицированный - нуждается в определенном периоде привыкания к новым условиям. Пословица, обобщающая опыт межлюдских отношений, верно говорит: "В чужой монастырь со своим уставом не ходят"; в рассматриваемом случае дело осложняется тем, что среди социальных и профессиональных норм есть немало и "неписаных законов", характерных для "вот этого" трудового коллектива. Адаптации, привыкания требует также вхождение во многие тонкости работы, которые молодой специалист, возможно, и знал со слов своих преподавателей, но опять же права пословица: "Дружком дорожку не изведает".

Стадия или фаза интернала. Перед нами уже опытный, что называется, "наторевший" в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. И это признают товарищи по работе, по профессии. Он здесь уже "свой", "наш", как бы уже внутри профессии, вошел в нее вполне определенно (как в самосознании, так и в сознании других).

Стадия или фаза мастера, мастерства. (Она будет продолжаться и далее, а характеристики остальных фаз как бы добавляются к ее характеристикам). Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым (во всяком случае - невозпроизводимым) работником. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание).

9. *Стадия или фаза авторитета.* (Она, как и фаза мастерства, суммируется с последующей). Это мастер своего дела, хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, "чин", звание, ученую степень и пр.). О его успехах могли уже сообщать на собраниях, в прессе; возможно, он уже имеет награды, знаки отличия. С мнением его уже заметно считаются и коллеги, и руководители.

Профессионально-производственные задачи он решает успешно за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

Стадия или фаза наставника, наставничества в широком смысле. Перед нами человек, у которого и коллеги готовы поучиться, перенять опыт.

Авторитетный мастер своего дела в любой профессии "обрастает" единомышленниками, подражателями в самом хорошем смысле, перенимателями

опыта, учениками, последователями (независимо от того, имеют ли они официальный статус учеников).

Кстати говоря, человек после вынужденной перемены труда (в связи с ситуацией безработицы или частичной утратой трудоспособности) или выхода на пенсию может оказаться или намеренно поставить себя в какой-то мере в позицию оптанта – заново выбирающего подходящую профессию, специальность, вид трудовой занятости. Так что выделенные стадии, или фазы развития профессионала связаны с календарным возрастом нежестко.

В развитии субъекта труда, профессионала зачастую проявляются определенные противоречия и возникают различные проблемы как профессионального, так и личностного характера. Наиболее значимыми из них, по мнению А. К. Марковой, имеют следующие противоречия:

1. Между особенностями данного специалиста, профессионала (формирующегося, функционирующего) и социальной средой.

а) между ситуацией конкурентности на рынке труда и недостаточно развитым умением или желанием человека ориентироваться в социально-экономической ситуации и своевременно делать самостоятельные выборы в профессиональной области (скажем, использовать возможности внутрипрофессионального разделения труда, повышения квалификации или приобретения смежных профессий, переквалификации).

Не согласующаяся с социальной ситуацией особенность человека может состоять и в том, что он не готов к возможным своим ошибкам, не имеет продуманных запасных вариантов выбора на случай неодолимых непредвиденных препятствий или не умеет "подать себя" как потенциального работника на новом месте;

б) между высоким уровнем квалификации работника, "знающего себе цену", и его использованием не вполне по

назначению со стороны работодателя, администрации. Результатом оказывается не только потеря ценного специалиста для общества, но и его отрицательное эмоциональное состояние (хроническое недовольство со всеми возможными следствиями).

2. Противоречия внутри структуры субъекта труда:

а) в структуре компетентности (знаний, умений, осведомленности, подготовленности, опыта):

- между специальной компетентностью и социальной: знает свое дело, но плохо, неверно понимает людей - руководителей, подчиненных коллег; неудачно или с трудом строит с ними отношения, часто "влипает" в конфликты;

- между специальной компетентностью и личностной: знает свое дело, но плохо, неверно знает свои психические состояния, функции, свойства; не ориентирован на какие-либо средства сознательной саморегуляции, самоизучения, самокоррекции; заметна душеведческая "слепота" в отношении себя;

- между однобокой личностной компетентностью и социальной: - придавая значение своим психическим состояниям и переживаниям, человек плохо представляет себе внутренний мир других людей. Он может быть искренне убежден в правильности своих мнений о других, нимало не подвергая их пересмотру; это закономерно ведет к затяжным и трудно разрешаемым межлюдским конфликтам на работе;

- между неравномерным освоением человеком отдельных умений, действий и общей системой профессиональной деятельности - некоторые действия могут быть освоены очень хорошо, что порождает у человека на основании отдельных "точечных" успехов иллюзию своей высокой профессиональной успешности

б) в структуре личностных ценностей, ценностных ориентаций:

- между ориентацией "на себя в деле" и "на дело в себе" может слишком преобладать ориентация на показ себя, демонстрацию себя другим. Возникают снижение уровня работы над собой, замедление роста мастерства или даже "застой" и деградация. Если преобладает, наоборот, ориентация только "на дело", то это тоже имеет некоторый нежелательный "край" - сниженная забота о здоровье, о поддержании себя в порядке, что в конце концов тоже может аукнуться снижением продуктивности и качества деятельности;

- между ориентацией на результат работы и на ее процесс - Установка "Результат любой ценой" - ведет к развитию специалиста либо как халтурщика, либо как человека, неосмотрительно или даже неэтично пользующегося любыми средствами, включая и недозволенные. Если же человек слишком застрекает, увязает в процессуальной стороне работы, находя в этом, впрочем, удовольствие, то при обычно высоком итоговом качестве результата человек, как говорят, платит слишком большую "психологическую цену": им могут быть недовольны в ходе работы, его могут считать недостаточно продуктивным, торопить, долго недооценивать.

- между ориентацией на саморазвитие и самосохранение: установка на саморазвитие связана с тенденцией брать на себя все новые и новые нагрузки, ограничивать отдых, сон; эта, казалось бы, благая направленность может в пределе привести к переутомлению, невротическим состояниям и последующему снижению работоспособности. Установка на преобладание самосохранения на деле приводит не к сохранению себя, а к задержкам профессионального развития, поскольку способности, умения развиваются в напряженной, активно мотивированной деятельности, а в покое они скорее утрачиваются. *Прилагая к чему-то свои физические и духовные силы, мы отнюдь не тратим их, а именно сохраняем, развиваем, приобретаем.*

- между ориентацией на профессиональные образцы, эталоны (результата, процесса работы, стиля жизни), задаваемые ближайшим социальным окружением, культивируемые в нем, и ориентацией на оригинальные образцы, построенные самим человеком и не до конца известные и понятные окружающим.

- между деловой ориентацией на узкую специальность и склонностью к универсализму, выраженными интересами к многим областям жизни и деятельности. Иногда человеку не просто жалко тратить время на то, что прямо не связано с его узкой специальностью, но он запрещает себе посторонние занятия, что ведет и к ограничениям профессионального развития.

в) в структуре человека как субъекта деятельности:

- между стойкими особенностями психики человека, которые по случайному стечению обстоятельств оказались трудно совместимыми с работой именно по данной профессии;

- между особенностями проявлений активности в профессиональной и внепрофессиональной областях. Иногда человек не склонен к бескорыстной инициативе в условиях, когда за инициативу не ожидается поощрение; это порой приводит к торможению развития профессионализма;

- между процессами развития и компенсации личных качеств, содействующих или препятствующих успеху в работе. По разным причинам человек может осознавать или не осознавать, использовать или не использовать сильные свои стороны, качества и соответственно преодолевать или оставлять без внимания слабые; скажем, он переоценивает свою память, которая его обычно не подводит, не создает себе хранилище внешней памяти в виде хотя бы записей, а после тратит уйму времени на поиск утраченной нужной информации.

Таким образом, в процессе развития человека, как субъекта труда, следует не только ориентироваться на все последовательные стадии и фазы этого процесса, но и учитывать противоречия как самого процесса, так и отдельных его этапов. Это позволит предотвратить появление некоторых профессиональных проблем в обществе, а также как профессиональных, так и личностных проблем у самого человека.

Инженерам-педагогам в процессе профессиональной подготовки квалифицированных работников и специалистов необходимо предусматривать и создание системы психологических и мировоззренческих барьеров рассмотренным потенциальным профессиональным и личностным противоречиям и проблемам.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Назовите основные эпохи в развитии мира (с точки зрения труда человека и общества).
2. Охарактеризуйте становление эпохи постиндустриального мира.
3. Перечислите основные особенности деятельности субъекта труда в современном, динамично развивающемся мире.
4. Каковы основные требования к субъекту труда в разные периоды его развития?
5. Назовите компоненты категории «деяние».
6. Охарактеризуйте понятие «действие».
7. Каковы основные направления развития субъекта труда?
8. Охарактеризуйте особенности развития и деятельности субъекта труда на стадии оптанта.

9. Назовите противоречия в структуре человека как субъекта труда.
10. Перечислите противоречия между профессионалом или специалистом и социальной средой.

Литература:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
2. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
3. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. - Екатеринбург, 1998.
4. Климов Е.А. Психология профессионала. - М. - Воронеж, 1996.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.
7. Щедровицкий П.Г. Очерки философии образования. М., 1993.

Глава 3. Профессия в жизни человечества

Лекция 3.1

Тема: Классификация профессий.

План:

1. Мир профессий и необходимость их классификации.
2. Классификация Дж. Холланда.

3. Классификация Е.А.Климова.
4. Виды профессий и особенности деятельности:
 - а) в системе «человек-техника».
 - б) в системе «человек- человек».
 - в) в системе «человек –природа».
 - г) в системе «человек – знаковая с истема».
 - д) в системе «человек – художественный образ»
5. Особенности профессиональной деятельности инженеров- педагогов.

Мир профессий огромен и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей. Упорядочение этого многообразия возможно по различным критериям.

Первые подходы к выбору профессии основывались на критериях, максимально учитывающих соответствие личности и профессии – так называемой профессиональной пригодности. При этом согласовываются востребованные профессией психологические структуры личности. По этим критериям осуществлялся профессиональный отбор из числа лиц, которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность.

Международная классификация профессий представлена следующим перечнем: высшие государственные служащие, профессионалы, специалисты, технический служащие, работники торговли и бытовых услуг, квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, квалифицированные работники с инструментом, операторы и сборщики оборудования и машин. Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента.

Базируясь на представлении о структуре личности, Дж. Холланд в 1966г. разработал классификацию профессий, обоснованную психологической концепцией, объединяющей теорию личности с теорией выбора профессии. Успешность

деятельности по его мнению определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы. На основе установления основных компонентов направленности (интересов и ценностных ориентаций) Дж.Холланд выделил шесть профессионально ориентированных типов личности:

- реалистический,
- интеллектуальный,
- социальный,
- конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции),
- предпринимательский,
- художественный.

Он считал, что каждый тип личности ориентирован на

определенную профессиональную среду:

- реалистический тип - на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств;
- интеллектуальный - на умственный труд;
- социальный - на взаимодействие с социальной средой;
- конвенциональный - на четко структурированную деятельность;
- предпринимательский - на руководство людьми и бизнес;
- художественный - на творчество.

По мнению Дж.Холланда модель любого типа личности, возможно конструировать по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят в первую очередь от соответствия типа

личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

В советской психологической школе наибольшую известность получила классификация профессий, которую разработал Е.А.Климов.

В соответствии с объектом труда он выделил пять типов профессий:

1. Человек – живая природа (П). Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. *Примеры:* микробиолог, зоотехник, агроном, мастер-плодоовощевод, ветеринар.

2. Человек – техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. *Примеры:* слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, инженер-электрик, электрослесарь, техник-технолог общественного питания.

3. Человек – человек (Ч). Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. *Примеры:* продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4. Человек – знаковая система (ЗН). Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы - вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. *Примеры:* оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, языковед, редактор издательства,

5. Человек – художественный образ (Х). Явления, факты художественного тображения действительности - вот что занимает представителей этого типа профессий. *Примеры:* поэт художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик

музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра, оперы, оперетты, композитор, и т.д.

По признаку целей эти пять типов профессий разделяют на три класса:

1. *Гностические профессии (Г)* (от древнегреч. "гнозис" - знание).

Примеры:

-в типе "человек - природа" – контролер-приемщик фруктов,

дегустатор чая;

-в типе "человек – техника" – пирометрист, контролер готовой

продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники

-в типе "человек – человек" – судебно-медицинский эксперт,

врачебно-трудовой эксперт, социолог;

-в типе "человек - знаковая система" – корректор типографии,

контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии,

бухгалтер-ревизор;

-в типе "человек - художественный образ" – искусствовед, музыковед, театровед.

2. *Преобразующие профессии(П)* *Примеры:*

-в типе "человек - природа" – мастер-плодоовощевод, мастер-

животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по

защите растений, зооинженер;

-в типе "человек - техника" – слесарь-ремонтник, токарь, оператор

прокатного стана в типе "человек - человек" – учитель, педагог-

тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог,

- экскурсовод;
- в типе "человек - знаковая система" – чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер;
 - в типе "человек - художественный образ" – цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.
- 3. Изыскательские профессии (И). Примеры:*
- в типе "человек - природа" – летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь;
 - в типе "человек - техника" – раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор;
 - в типе "человек - человек" – воспитатель, организатор производства, организатор торговли;
 - в типе "человек - знаковая система" – программист, математик;
 - в типе "человек - художественный образ" художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку основных средств труда в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1. Профессии ручного труда (Р). Примеры:

- в классе гностических профессий – лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант.
- в классе преобразующих профессий – ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец.
- в классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. Профессии машинно-ручного труда (М).

Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда,

поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. *Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А):* оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4. *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф).*

Здесь имеются в виду психологические средства труда - разного рода мысленные эталоны (например, у акробата - мысленный образец последовательности действий, у дирижера - образные эталоны и т.д.).

По условиям труда Е.А. Климов делит профессии на четыре группы:

1. Работа в условиях микроклимата, близких к бытовому, "комнатным" (б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2. Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.

3. Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.

4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они приведены просто как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными. Используя предложенные обозначения можно представить обзорную классификацию, "карту" мира профессий.

Обзорная "карта профессий"

Учебное заведение, форма профессиональной подготовки	Тип профессий (по главному предмету труда)				
	П (живая природа)	Т (техника, неживая природа)	Ч (человек, сообщества)	З (знаковые системы)	Х (художественный образ)
Обучение непосредственно на производстве, в профессионально-техническом училище	1	2	3	4	5
Техникум, училище, профессиональная школа	6	7	8	9	10
Институт, университет, академия	11	12	13	14	15

Предложенная обзорная классификация профессий подразделяет весь мир профессий на 15 зон. Это значительно уменьшает неопределенность выбора при обдумывании профессиональных жизненных путей. Зоны, расположенные в каком-либо одном столбце (например, зоны 1, 6, 11 или 4, 9, 14), соответствуют профессиям, которые родственны по предметной области, хотя и различаются по соотношению теоретической и практической подготовки. Так, например, мастер-животновод (1), зоотехник (6) и зооинженер (11) явно более близки по предметной области труда, чем мастер-животновод (1), мастер по ремонту бытовой техники (2), проводник пассажирского вагона дальнего следования (3), наборщик (4), маляр по отделке зданий и помещений (5).

Но для человека важным может быть и признак необходимого образования. Например, он не располагает возможностью долго учиться и вынужден думать о

быстром обретении экономической самостоятельности. Тогда он может выбрать для начала те профессии, которые не предполагают длительного теоретического образования (верхняя из трех основных граф таблицы), но иметь в виду как перспективные запасные варианты (для профессионального роста) другие зоны в пределах избранного столбца ("поработаю животноводом, потом выучусь на зоотехника или зооинженера"; "поработаю проводником пассажирского вагона, а потом стану инженером путей сообщения по эксплуатации железных дорог или инженером-организатором дорожного движения"; "поработаю оператором ЭВМ, а потом буду учиться на программиста-математика", и т.д.).

Профессиональное образование нуждается в классификации профессий, пригодной для подготовки специалистов в учебных заведениях на основе учета потребностей экономики в профессиях и их распространенности.

В последние десятилетия во всем мире кардинально обновляются техника и технология производства. Внедрение информационных технологий, гибких автоматизированных производств, новых организационных форм труда существенно изменило требования к современному специалисту. *Стали востребованы работники широкого профессионального профиля.* Нечеткий рынок труда затрудняет прогнозирование профессиональной квалификации и требует большей универсализации профессиональных функций специалистов.

Научно-технический прогресс сопровождается интеграцией различных видов деятельности. Наряду с этим происходят процессы образования комплексов видов деятельности на единой технико-технологической основе. Основанием дифференциации технологий могут стать обобщенные технологические действия, обладающие интегративным единством и отличительными особенностями.

Все многообразие технологий, характеризующихся единством технологических действий, может быть дифференцировано на следующие профессиональные профили:

- информационные технологии - получение, анализ и обработка информации;
- экологические технологии - поддержание оптимальной среды обитания;
- экономические технологии - предпринимательство и бизнес;
- производственные технологии - создание материальных ценностей;
- аграрные, земледельческие технологии - выращивание культурных растений;
- социальные технологии - стабилизация и улучшение взаимодействия людей.

Виды технологий могут стать основаниями для формирования групп *учебных профессий*, которые правильнее было бы назвать профилями профессий. Такой подход позволит значительно сократить группы профессий.

Основанием для *проектирования учебных профессий* являются политехнические знания и умения. В производственной деятельности современного специалиста возрастает значение социально-технических, физико-технических, химических, биотехнических, экономических, экологических и других видов знаний.

К факторам, обуславливающим необходимость профессионального политехнического образования, относятся:

- интеллектуализация труда и производства в целом за счет интеграции науки, техники и производства;
- усложнение техники и технологии за счет наукоемких технических систем, электроники, пневмоники, и т.д.;

•развитие технико-технологического базиса современного

производства и перемена труда, что ведет к стиранию граней

профессий и становлению интегративных способов деятельности, выходящих за рамки одной профессии;

•универсализация технических устройств на базе новейших

технологий, повышающих многопрофильность и многоцелевую совместимость орудий труда.

В последние годы существенно обогатилось понятие "квалификация". Помимо знаний, умений и навыков по конкретной специальности в квалификацию работника включаются профессионально важные качества (ПВК) личности, необходимые для широкого круга профессий.

К профессионально важным качествам относятся ответственность, надежность, коммуникативность, способность к сотрудничеству, креативность, способность к самостоятельному принятию решений и др.

Продуктивное выполнение конкретной профессиональной деятельности требует, как правило, реализации 5-7 профессионально важных качеств.

Всего выделено около 50 ключевых квалификаций.

Основой проектирования личностно ориентированного содержания каждого профиля могут стать три фактора: технологический, политехнический и личностный.

При проектировании учебных профессий ведущими признаны следующие принципы:

• взаимосвязи педагогических технологий и современных

производственных технологий;

• профессионального самоопределения личности;

• прогностического отражения содержания профессий;

•интеграции личностно ориентированных технологий обучения
и производственных технологий в профессиональные профили.

Е.А.Климов рассмотрел психологические типы профессий и предложил их базовую классификацию.

Все профессии могут быть отнесены к тем или иным типам в зависимости от предмета труда (с чем имеет дело работник), средств труда (использует ли он машины, или ручные инструменты) и т.п. Учитывая предлагаемую типологию, каждой профессии можно привести в соответствие некий код, или профиль - то есть, к какому типу и по какому критерию она относится. А потом составить для себя "идеальную формулу профессии" предпочитаемые предмет труда, средства. И таким образом понять, какая профессия Вам подходит, а какая нет.

БАЗОВАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ					
Любая профессия по КАЖДОМУ из оснований (строки) может быть отнесена к одному из типов или к нескольким. В строках указаны основания для классификации - и соответствующие им типы профессий.					
Предмет труда	Природа	Техника	Человек	Знак	Художественный образ
Условия труда	Бытовые	На открытом воздухе...	Необычные	С повышенной моральной ответственностью	
Средства труда	Ручные	Машины	Автоматизированные	Функциональные	
Цели труда	Гностические	Преобразующие	Изыскательские		

1. В зависимости от **предмета труда** все профессии можно грубо подразделить на пять типов.

"ЧЕЛОВЕК - ПРИРОДА"

Профессии: семеновод, мастер-животновод, зоотехник, агроном, кинолог, лаборант химико-бактериологического анализа и др.

Среди профессий типа "человек -природа" можно выделить профессии, предмет труда которых: растительные организмы, животные организмы, микроорганизмы. Это профессии, связанные с сельским хозяйством, пищевой промышленностью, медициной и научными исследованиями (биология, география). Определенный интерес к природе (хотя, конечно, не основной) должны иметь психолог, менеджер по туризму и гостиничному бизнесу. С другой стороны, при выборе профессии этого типа очень важно разобраться, как именно Вы относитесь к природе: как к месту для отдыха или как к мастерской, в которой Вы собираетесь отдавать все силы производству. При выборе профессии, связанной с сельским хозяйством, надо учитывать особенность биологических объектов труда. Они сложны, изменчивы (по своим внутренним законам), нестандартны. И растения, и животные, и микроорганизмы живут, растут, развиваются, а также болеют, гибнут. Работнику нужно не просто очень много знать о живых организмах, но предвидеть возможные изменения в них, которые подчас необратимы. От человека требуется инициатива и самостоятельность в решении конкретных трудовых задач, заботливость, дальновидность.

"ЧЕЛОВЕК - ТЕХНИКА"

Профессии: проходчик, столяр, техник-металлург, инженер-механик, архитектор, электромонтажник, радиомеханик, строитель, сборщик компьютеров, специалист по телекоммуникациям и др. Конечно, труд работников здесь направлен не только на технику, но все же ведущий предмет профессионального внимания - область технических объектов и их свойств.

Среди профессий типа "человек-техника" можно выделить:

- профессии по добыче, обработке грунтов, горных пород;

- профессии по обработке и использованию неметаллических промышленных материалов, изделий, полуфабрикатов.

- профессии по производству и обработки металла, механической сборки, монтажу машин, приборов;

- профессии по ремонту, наладке, обслуживанию технологических машин, установок, транспортных средств;

- профессии по монтажу, ремонту зданий, сооружений, конструкций;

- профессии по сборке, монтажу электрооборудования, приборов, аппаратов;

- профессии по ремонту, наладке, обслуживанию электрооборудования, приборов, аппаратов;

- профессии, связанные с применением подъемных, транспортных средств, управление ими;

- профессии по переработке продуктов сельского хозяйства.

При обработке, преобразовании, перемещении или оценки технических объектов от работника требуются точность, определенность действий. Поскольку технические объекты практически всегда создаются самим человеком, в мире техники имеются особенно широкие возможности для новаторства, выдумки, технического творчества.

"ЧЕЛОВЕК - ЧЕЛОВЕК"

Здесь главный, ведущий предмет труда - люди.

Профессии: врач, учитель, психолог, парикмахер, экскурсовод, менеджер, руководитель художественного коллектива и др.

Среди этого типа профессий можно выделить:

-профессии, связанные с обучением и воспитанием людей, организацией детских коллективов;

-профессии, связанные с управлением производством, руководством людьми, коллективами;

-профессии, связанные с бытовым, торговым обслуживанием;

-профессии, связанные с информационным обслуживанием;

-профессии, связанные с информационно-художественным обслуживанием людей и руководством художественными коллективами;

-профессии, связанные с медицинским обслуживанием.

Для успешного труда по профессиям этого типа нужно научиться устанавливать и поддерживать контакты с людьми, понимать людей, разбираться в их особенностях, а также овладеть знаниями в соответствующей области производства, науки, искусства.

Краткий перечень качеств, которые очень важны в работе:

устойчивое хорошее настроение в процессе работы с людьми,

потребность в общении,

способность понимать намерения, помыслы, настроения людей,

умение быстро разбираться во взаимоотношениях людей,

умение находить общий язык с разными людьми.

"ЧЕЛОВЕК - ЗНАКОВЫЕ СИСТЕМЫ"

Здесь главный, ведущий предмет труда -условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

Профессии: переводчик, чертежник, инженер, топограф, секретарь-машинистка, программист и др.

-Профессии типа "человек - знаковые системы" включают:

-профессии, связанные с оформлением документов, делопроизводством, анализом текстов или их преобразованием, перекодированием;

-профессии, предметом труда в которых являются числа, количественные соотношения;

-профессии, связанные с обработкой информации в виде системы условных знаков, схематических изображений объектов;

Чтобы успешно работать в таких профессиях, нужны особые способности мысленно погружаться в мир, казалось бы, сухих обозначений, отвлекаться от собственно предметных свойств окружающего мира и сосредотачиваться на сведениях, которые несут в себе те или иные знаки. При обработке информации в виде условных знаков возникают задачи контроля, проверки, учета, обработки сведений, а также создания новых знаков, знаковых систем.

3" "ЧЕЛОВЕК - ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРА

Здесь главный, ведущий предмет труда - художественный образ, способы его построения.

Профессии: артист, художник, музыкант, дизайнер, резчик по камню, литературный работник.

Профессии типа "человек -художественный образ" включают:

-профессии, связанные с изобразительной деятельностью;

-профессии, связанные с музыкальной деятельностью;

-профессии, связанные с литературно-художественной деятельностью;

-профессии, связанные с актерско-сценической деятельностью.

Одна из особенностей профессий типа "человек -художественный образ" состоит в том, что значительная доля трудовых затрат остается скрытой от стороннего

наблюдателя. Более того, нередко прилагаются специальные усилия для создания эффекта легкости, непринужденности конечного результата труда.

2. По условиям труда__выделяют четыре группы профессий

-Труд в условиях обычного (*бытового*) микроклимата (бухгалтер, инженер, программист, секретарь-референт).

-Труд с пребыванием на *открытом воздухе* с резкими перепадами температуры, влажности (строитель, пожарник, полевод, агроном).

-Труд в *необычных условиях*: под землей, под водой, на высоте, в воздухе, в горячих цехах, в цехах с неизбежными производственными вредностями (летчик, шахтер, водолаз, аппаратчик).

-Труд с повышенной *моральной ответственностью* за здоровье, жизнь людей, за большие общественные, материальные ценности (учитель, врач, инженер по технике безопасности, аудитор).

3. В зависимости от средств труда__профессии подразделяют на 4 группы:

-Профессии, связанные с использованием *ручного* труда (столяр, монтажник радиоаппаратуры, ювелир, музыкант, хирург).

-Профессии, связанные с использованием *машин с ручным управлением* (токарь, водитель, машинист, оператор связи).

-Профессии, связанные с использованием *полуавтоматов, автоматов, автоматических линий, робототехнических комплексов* (сталевар, печатник, аппаратчик, диспетчер энергосистемы).

-Профессии, связанные с использованием *функциональных средств, орудий труда* (преподаватель, актер, дирижер, режиссер, спортсмен).

4. В зависимости от цели труда можно выделить три класса профессий:

Гностические: __распознать, различить, оценить, проверить (санитарный врач, литературный критик, контролер, товаровед, эксперт, следователь).

Преобразующие: обработать, переместить, организовать, преобразовать (водитель, живописец, преподаватель, паркетчик, слесарь, портной,).

Изыскательские: изобрести, придумать, найти новый вариант, сконструировать (закройщик, разметчик, селекционер, художник оформитель)

Особенности деятельности в системе «человек-техника»

Труд людей и проблемы их адаптации к профессиям этого типа послужили серьезной причиной признания необходимости профессионального отбора. Уже в начале XX в. было замечено, что не все люди способны эффективно выполнять определенный круг профессиональных задач в производстве и на транспорте. В 1950-1960-х гг. «человеческий фактор» был выделен как основная причина надежности функционирования технических систем.

По оценкам зарубежных экспертов, после введения предварительного тестирования людей брак на производстве снижается на 25-40%, аварийность в промышленности и на транспорте — на 40-70%, надежность систем управления повышается на 20-25%; затраты на подготовку специалистов уменьшаются на 30-40%.

Задачи психологического отбора в профессиях типа «человек-техника» успешно решаются при использовании сравнительно простых алгоритмов. Их применение определяется рядом условий.

При инженерно-психологическом проектировании технических средств и самой деятельности оператора закладываются стандарты, определяющие объем и время для переключения внимания, время принятия решений,

колебаний работоспособности, в определенных ситуациях учитываются также анатомические особенности исполнителя. Таким образом, технические характеристики средств отображения информации, органов управления, рабочего места, типовых и аварийных производственных ситуаций позволяют определять необходимый уровень развития профессионально важных качеств субъекта и опираться в последующем на уже известные при конструировании техники количественные параметры его профессиональной пригодности.

Эргономический подход в аспекте адаптации технических средств к психофизиологическим особенностям человека, оптимизация режимов труда и отдыха, реализация принципа «активного оператора» и его развития, как активного субъекта деятельности, позволяют несколько снизить жесткость требований к профессиональной пригодности работника.

Основными характеристиками профессии являются совокупность социально predetermined трудовых постов, общность людей, их профессиональная подготовка, особенность материального и иного вознаграждения за труд, процесс труда, социальный статус, создаваемый человеку его профессией, должностью, стажем, профессиональными достижениями и т. д.

Разнообразие трудовых функций инженера и опосредующая роль техники выражаются в широком диапазоне личностных качеств. Для профессий типа «человек-техника» критериями выступают такие профессионально важные качества как интеллект (причем более высокие показатели отмечаются в более технологичных профессиях — у инженеров-электриков и полиграфистов), ответственность и осмотрительность, самоконтроль эмоций и поведения.

Особенности деятельности в системах «человек-природа».

Рабочее место — это важнейший фактор интеграции всех требований к ПВК (профессионально важным качествам) субъекта, к этапам его профессиональной карьеры, к личности работника, к стилю жизнедеятельности человека.

Особенности деятельности в системах «человек-природа», «человек-знаковая система», «человек - художественный образ»

Профессии типа «человек-природа», «человек-знаковая система», «человек - художественный образ» менее подвержены формализации в целях профотбора.

С ростом профессионализма и сложности профессии вступают в действие факторы творчества, формирования индивидуального стиля, распределения функций в совместной деятельности и социально-психологические феномены жизни.

По сравнению с другими у представителей этих типов профессий наиболее низкие показатели, связанные с общением и взаимодействием субъектов труда: общительности, эмоциональной устойчивости, смелости в социальных контактах, самоконтроля эмоций и поведения.

Специфика трудовых постов наглядно отражается в тестовых данных представителей профессий типа «человек - художественный образ» (архитекторы, журналисты) и «человек-природа» (научные сотрудники научно-исследовательского института — зоотехники, практические работники сельского хозяйства).

В профессиях типа «человек-знаковая система» и «человек - художественный образ» возможности адаптации субъекта значительно расширяются благодаря специализации в границах профессии, использования разных операциональных средств, формирования индивидуального стиля деятельности, взаимной компенсации психологических функций.

Особенности деятельности в системе «человек-человек»

Профессиограммы и психограммы профессий типа «человек-человек» отражают обычно лишь качественные характеристики деятельности.

Успешность профессиональной деятельности субъекта в профессиях типа «человек-человек», как правило, не может быть сведена лишь к результативности. Она обычно является интегральным феноменом. Например, невозможно дать однозначную оценку эффективности руководства (как частного случая профессий типа «человек-человек») на основании произведенной продукции, психологического климата в коллективе, опроса мнения экспертов (используя методику групповой оценки личности).

Мир профессий типа «человек-человек» отличается многогранностью и сложностью.

В профессиях типа «человек-человек» ощутимо воздействие факторов внешней среды, таких как социально-экономическая политика государства в определенные периоды, различные социально-психологические феномены общественной жизни. По этой причине простые алгоритмы отбора, эффективные в системах «человек-техника», намного усложняются в профессиях, связанных с активным межличностным общением и взаимодействием субъектов. Даже «незначительная» специфика рабочего места, особенности окружающей среды, социально-психологический климат в коллективе могут вносить серьезные коррективы в требуемые ПВК субъектов.

Профессиональный отбор персонала организаций часто предполагают разные трудовые функции субъектов. Примеров тому предостаточно: помощник руководителя, советник, эксперт и др. Другая представительная группа — руководители разного иерархического уровня и руководители, исполняющие разные функциональные обязанности. Третий возможный критерий различий — руководители-менеджеры и руководители-

предприниматели. Четвертый — руководители-управленцы и руководители-воспитатели.

Особенности профессиональной деятельности инженеров-педагогов

В соответствии с классификатором Е.А.Климова педагогическая деятельность относится к группе профессий **«Человек-Человек»**. Однако, наличие в ней инженерной составляющей позволяет отнести рассматриваемый вид деятельности и к классу **«Человек-Техника»**. Подготовка же будущих инженеров-педагогов в государственном аграрном университете делает их будущую профессию уникальной, т.к. их деятельность будет направлена на подготовку специалистов для сельского хозяйства, т.е. для работы в системе **«Человек-Природа»**. Поэтому будущим инженерам-педагогам изначально, уже в процессе своей вузовской подготовки следует ориентироваться на их профессиональную деятельность, объединяющую особенности всех названных классов профессий.

Программное обеспечение подготовки инженеров- педагогов предполагает:

- ❖ *во-первых*, формирование их широкого мировоззрения как фундамента педагогических успехов в подготовке специалистов для работы в современном сельском хозяйстве;
- ❖ *во-вторых*, трансформацию собственного всестороннего мировоззрения в систему гуманистического воспитания учащихся ПТУ, в адекватное формирование их общей и профессиональной «Я-концепций»;
- ❖ *в-третьих*, создание и развитие перспектив профессиональной подготовки будущих работников сельского хозяйства на основе практической, когнитивной и мировоззренческой подготовленности педагогических

коллективов ПТУ;

❖ *в-четвертых*, компетентное и содержательное влияние на развитие перспектив сельского хозяйства Украины через профессиональную подготовленность их будущих воспитанников.

Труд составляет важнейшую основу всей жизнедеятельности человека, обуславливает его психическое и социальное развитие, материальное благосостояние, положение и признание в обществе, основы его достоинства, чести и удовлетворенности жизнью, перспективы развития его творчества.

Профессиональная деятельность занимает важное место в жизни каждого человека, поэтому исключительное значение имеет правильный выбор профессии и содержательная, полноценная подготовка к ней.

Зачастую привлекательность названия профессии не соответствует содержанию профессионального труда. Иногда человек не в состоянии выполнять комплекс профессиональных требований и обязанностей по причинам физиологического и психического характера.

Своевременное ознакомление с классификациями профессий позволяет человеку избежать ошибок и их тяжелых последствий в дальнейшей жизни. Современное общество испытывает большие потребности в качественном профессиональном труде его граждан, в развитии их творческих способностей и инновационного мышления. Поэтому осуществляя профессиональный выбор, человек принимает ответственность за его правильность как перед собой и своим будущим, так и перед обществом.

Содержательная и богатая информация по классификации профессий и их содержанию представлена для современной молодежи в системе Internet, в печатных изданиях. Тем самым создаются основы и предпосылки принятия молодыми людьми адекватных решений в грамотном выборе будущей профессии, содержательной и всесторонне заинтересованной подготовки к ней. Классификационный подход к профессиям раскрывает

возможности не только подготовки к профессиональной деятельности, но и изменения ее в случае неудовлетворенности или в иных форсмажорных обстоятельствах (безработица, смена места жительства, болезнь, несовместимая с избранным профессиональным трудом и т.д.). Международные классификаторы профессий позволяют расширить географию профессионального труда человека, делают его более мобильным, т.е.обогащают возможности успешной жизнедеятельности в современных условиях развития демократии, в эпоху постиндустриального развития общества.

Контрольно-проверочные вопросы:

- 1.Раскройте сущность классификации профессий.
- 2.Какие общественные проблемы решаются с помощью классификации профессий?
- 3.Какие личностные проблемы решаются с помощью классификации профессий?
- 4.Назовите профессии, относящиеся к классу «Человек-Человек».
- 5.Перечислите особенности труда в профессиях класса «Человек-Человек».
- 6.Назовите профессии, относящиеся к классу «Человек-Техника ».
- 7.Раскройте требования к человеческим способностям для труда в профессиях Класса «Человек-Техника ».
- 8 Назовите профессии, относящиеся к классу «Человек-Знаковая система ».
- 9.Назовите профессии, относящиеся к классу «Человек- Художественный образ».
- 10.Раскройте особенности профессиональной деятельности инженеров-педагогов в соответствии с классификацией профессий.

Литература:

1. Асмолов А.Г. Психология личности.-М.,1990
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности:
Учебное пособие для вузов.-М., 2004
3. Голиков Ю.Я. Психология автоматизации управления техникой.-М.,1996.
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное
самоопределение молодежи.-Киев, 1988.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий.2-е изд.-
Екатеринбург,1999.
6. Климов Е.А. «Потемки» и «Светильники» в
становлении
профессионала: пособие для занятых трудовым
и профессиональным самовоспитанием.-М.:
Московский
психолого-социальный институт, 2007.

Лекция 3.2.

Тема: Основы психологии профессий.

План:

1. Определения, сущность и основные характеристики понятия «профессия».
2. Профессиональная структура личности.
3. Классификация учебных профессий.
4. Профессиографирование.
5. Психологические аспекты аттестации работников.
6. Психологическое профессиональное
консультирование.

Слово "профессия" восходит к латинскому *profiteri* - "говорить публично". Зададимся вопросом: «Когда человек захочет и будет говорить публично о своей деятельности, о своем труде.»? Видимо тогда, когда сам труд достоин этого и сам человек успешен в этом виде труда.

Понятие «Профессия» и ее характеристики формировались в контексте развития наук о человеческой жизнедеятельности. При этом выявлялись социальные, психологические, культурные, экономические компоненты. С.М. Богословский еще в 1913 г писал, что профессия - есть деятельность, и деятельность такая, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию, но при условии, что эта деятельность признается в качестве профессии личным самосознанием данного лица. Последнее обстоятельство позволяет понять самую главную психологическую характеристику профессии - отношение конкретного работника к данной работе как к своей "профессии".

В процессе исторического развития складывались и различались понятия "труд", "трудовые занятия", связанные с различными уровнями выполнения работы, и собственно понятие «профессия», с которой связывают относительно высокие уровни выполнения конкретной работы.

«Профессия, по мнению Э.Ф.Зеера, – социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.»

(5 ,30).

Е.А. Климов выделил следующие значения употребления понятия «профессия»:

- 1.область приложения сил человека (как субъекта труда);
- 2.общность людей-профессионалов;

3.подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу; деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.

Позднее он же охарактеризовал и более конкретные аспекты понятия «профессия»

1. Профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни (известно, что профессия все-таки накладывает свой "отпечаток" на всю жизнь человека). Конечно, уровень жизни (при общности самого образа жизни) может различаться у профессионалов с разной степенью успешности (кто-то научился "хорошо зарабатывать" за свой труд, а кто-то даже не стремится к этому, обнаруживая иные "радости" в своей профессии), но базовая система ценностей у представителей данной профессии примерно одинаковая, что и позволяет им говорить о ком-то из своих коллег как о более или менее состоявшемся специалисте (даже независимо от получаемых "доходов").

2. Профессия как область приложения сил связана с выделением (и уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности. При этом, решается вопрос, в каких сферах жизнедеятельности человек может реализовать себя как профессионал.

3. Профессия как деятельность и область проявления личности. Часто забывают о том, что профессиональная деятельность не просто позволяет "производить" какие-то товары или услуги, но, прежде всего, она позволяет человеку реализовывать свой творческий потенциал и создает условия для развития этого потенциала (напомним, что еще К. Маркс говорил, что главный результат труда - это не производимые товары, а "сам человек в его общественных отношениях").

4. Профессия как исторически развивающаяся система. Е.А.Климов подчеркивает, что в феномене

профессии исконно скрыты события, являющиеся предметом и общей и социальной психологии.

5. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация (эпоха) не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии (и свою личную "миссию") в общественной системе, а не просто выполнять работу "по инструкции". Именно благодаря конкретным специалистам данная практическая сфера развивается. Вероятно, подлинное величие того или иного профессионала определяется тем, насколько он сумел содействовать развитию своей профессиональной отрасли не столько "благодаря" сложившимся обстоятельствам (и социально-экономическим условиям), сколько "вопреки" этим обстоятельствам. А идеальным вариантом творческой самореализации в профессии является ситуация, когда работник даже неблагоприятные обстоятельства сумеет использовать во благо (нередко именно преодоление трудностей позволяет сделать что-то действительно значительное).

Основные характеристики профессии:

- *это ограниченный вид трудовой деятельности* (вследствие исторического разделения труда);
- *это общественно-полезная деятельность.*

Хотя четкого критерия "полезности" не существует, но интуитивно даже простые люди прекрасно понимают, от какого работника больше пользы, а от какого - меньше. Правда, неопределенность общественной полезности разных видов труда все-таки порождает сильную спекуляцию по этому поводу. Например, с помощью изощренной демагогии обосновывается, что труд спекулянта гораздо важнее труда честного труженика, а соответственно, обосновывается, что и получать он должен

намного больше. Поэтому одним из перспективных направлений профессиографии должно быть обоснование более справедливой оценки разных профессионалов с позиций психологического и культурологического анализа.

- *это деятельность, предполагающая специальную подготовку, а в современном мире и переподготовку, способность обновлять свои профессиональные знания, свою профессию.* Например, в Германии на некоторых фирмах не присваивается квалификация, если работник не демонстрирует способность адаптироваться к динамичному производству и к легкому переходу от одного вида труда к другому.

- *это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение* (моральное и материальное), дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития (сейчас в качестве такого вознаграждения выступают в основном деньги);

- *это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус* (чем человек занимается, дело человека, его работа - это его главная "визитная карточка");

В профессии конкретизируются специальности. Соответственно, профессия - *это группа родственных специальностей* (например, профессия - врач, специальность - врач-терапевт; профессия - учитель, специальность - учитель физкультуры).

Уровень профессионального мастерства характеризуется понятием квалификация. Традиционно выделяют:

1) формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и

2) реальную квалификацию, т.е. тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить.

Одной из отраслей прикладной психологии является профессиональная психология. Она изучает закономерности формирования профессиональных намерений, выбора профессии, овладения ею, становления и оценки специалиста и профессионала, а также проблемы профессиональных деструкций личности. Объектом этой отрасли научных знаний является взаимодействие личности и профессии.

По мнению Э.Ф.Зеера профессиональное становление личности в психологии еще не закрепились. Он рассматривает *профессиональное становление как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.*

Решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельности. Именно она обладает личностнообразующей функцией. Превращение же профессиональной деятельности в ведущую, по мнению ученого, зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации и позиции личности.

Профессиональная психология раскрывает такие понятия, как «Профессиональная деятельность», «Профессия», «Профессионал», «Профессиональное самоопределение» «Специалист».

Профессиональную деятельность психологи рассматривают как социально значимую деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности.

В книге «Психология профессий» Э.Ф.Зеер предлагает следующие определения :

«Специалист» – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности»

(5,31)

«Профессионал», по его мнению, - это работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью.

Профессиональное самоопределение он трактует как самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессионального труда.

Профессиональная структура личности

Психологами разработана и *профессионально обусловленная структура личности*. (Л.И.Божович, Э.Ф.Зеер, А.Н.Леонтьев, А.К.Маркова, В.С.Мерлин, К.К.Платонов, В.Д.Шадриков).

В качестве первого и системообразующего фактора данной структуры они рассматривают *направленность личности*. Она характеризуется системой доминирующих потребностей и мотивов, интересами, идеалами, отношениями, установками, ценностными ориентациями (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение).

Второй подструктурой субъекта труда, по мнению ученых, является *профессиональная компетентность*, т.е. осведомленность и эрудированность в избранном виде труда.

Третью позицию занимают *профессионально важные качества* (ПВК). По мнению психологов они представляют сложный и динамический процесс образовывания функциональных и операционных действий на основе психических свойств индивида. ПВК влияют на эффективность деятельности и успешность ее освоения. В процессе труда психические качества профессионализируются и образуют самостоятельную структуру.

Четвертую профессионально обусловленную подструктуру личности образуют *профессионально значимые психофизиологические свойства*. К ним относятся зрительно-двигательная координация, глазомер, нейротизм, особенности реакций человека.

Особое место определено для ансамблей профессиональных характеристик, которые названы *ключевыми квалификациями*. К ним относятся способность к самостоятельному принятию решений, коммуникативные способности, надежность, способности к совместному труду, ответственность, работоспособность, абстрактное теоретическое мышление, способность к планированию сложных технологических процессов.

Учеными разработаны психологическая классификация профессий., а также классификация учебных профессий.

Многолетний опыт профессиональной подготовки людей показал, что *профессиональное образование невозможно вести по всем профессиям*.

Классификация учебных профессий

С.Я.Батышевым был поставлен вопрос о необходимости группировки учебных профессий с целью совершенствования подготовки квалифицированных рабочих. В качестве критериев дифференциации профессий были выделены следующие:

- степень механизации труда;
- уровень и характер требуемой квалификации;
- соотношение затрат физического и умственного труда.

Были предложены варианты группировки профессий:

- на основе общности содержания труда;
- на дидактической основе;
- по категориям квалификации труда;
- на основе комплексного учета признаков его сложности.

В основу классификации учебных профессий были положены следующие принципы:

- систематизация перечня профессий в соответствии с крупным отраслевыми комплексами;
- формирование профессий на основе общности технико-технологических параметров или трудовых функций;
- введение характеристики сложности профессий.

В 90 – е годы XX ст. государственным стандартом были определены 42 группы учебных профессий, которые объединяли 257 профессий и более 870 специальностей.

Формирование содержания и состава учебных профессий основывается на учете трех факторов: технико-технологического, политехнического и личностного.

Будущим инженерам-педагогам необходимо понимать, что характерной чертой современного этапа научно-технического прогресса является кардинальное обновление техники и технологии производства. Внедрение гибких автоматизированных производств, компьютерных и информационных технологий, новых организационных форм труда существенно меняет комплекс требований к современному специалисту и квалифицированному рабочему, остро ощущается необходимость универсализации его профессиональных функций.

Работа с учащимися ПТУ должна ориентироваться на то, что научно-технический прогресс сопровождается интеграцией различных видов деятельности, поэтому *в условиях современного производства особенно востребованными являются работники широкого профессионального профиля.*

Более широким, по сравнению с понятием «техника» является понятие «технология». По-существу, она представляет собой сложную развивающуюся систему искусственных устройств техники, производственных процессов и операций, ресурсных источников, управления. Технологии интегрируют достижения теории и практики,

являются определяющим фактором общественного прогресса.

Все многообразие технологий может быть представлено следующими профессиональными профилями:

- информационные технологии – получение, анализ и обработка информации;
- экологические технологии – поддержание оптимальной среды обитания;
- экономические технологии – предпринимательство и бизнес;
- производственные технологии – создание материальных ценностей;
- аграрные, земледельческие технологии – выращивание культурных растений;
- социальные технологии – стабилизация и улучшение взаимодействия людей.

Инженеру-педагогу следует учитывать, что перечисленные виды технологий могут стать основой для формирования групп учебных профессий, некоторой модификации уже известных. Проектирование же учебных профессий могло бы ориентироваться на следующие принципы:

- взаимосвязи педагогических технологий и современных производственных технологий;
- профессионального самоопределения личности;
- прогностического отражения содержания профессий;
- интеграции личностно ориентированных технологий обучения и производственных технологий в профессиональные профили.

Профессиография и профессиографирование

Процесс обучения, психологическая характеристика и проектирование профессии раскрывают понятие «профессиография».

Профессиографирование обуславливает методы изучения профессии, ее содержание, характеристики, область использования.

Цели профессиографирования могут обуславливаться следующими потребностями:

- аттестацией работников;
- проектированием новых профессий и специальностей;
- профконсультацией и отбором специалистов;
- совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
- научными исследованиями профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в профессиограмме. Она включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма*, которая характеризует мотивационную, волевую и эмоциональную сферы специалиста. По существу, *психограмма – это психологический портрет профессии*, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

- комплексного подхода в изучении профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;

- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности.

Наилучшим образом зарекомендовали себя следующие методы профессиографических исследований:

- социологические (анкеты, опросы, включенные наблюдения);
- психологические (беседа, наблюдение, эксперимент, интервью, использование личностных опросников, тесты, психобиографии, анализ продуктов деятельности;
- физиологические (регистрация ЭКГ, измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
- описание технологических процессов.

Важным направлением профессиографических исследований является изучение условий и режима труда в целях профилактики переутомления, монотонии, борьбы с травматизмом, снижения заболеваемости.

Разработаны и широко используются специальные профессиографические методики: гигиенические, медицинские, психологические и физиологические.

Всестороннее изучение профессий опирается на следующие основные профессиографические исследования:

- общее знакомство с производственным процессом, более детальное его изучение и описание;
- описание конкретных рабочих мест и психологический анализ деятельности в условиях определенного рабочего места. Например, сравните (мысленно) деятельность тракториста на новом и старом тракторах;
- психологический, физиологический, антропометрический

- анализ рабочих движений;
- пооперационный анализ трудовой деятельности;
- фотографию рабочего дня, хронометраж;
- изучение индивидуального стиля деятельности;
- анализ ошибочных действий;
- оценку санитарно-гигиенических условий труда;
- динамику работоспособности за смену, неделю, более длительный период.

Для составления профессиограмм применяются исследования нескольких видов: информационное, диагностическое, прогностическое, методическое, образовательно ориентированное, проспектированное и их комбинации.

С учетом целей Вашей профессиональной подготовки рассмотрим подробнее образовательно ориентированное профессиографирование.

В основу его положена идея о субъектности профессии, понимание того, что носитель профессии является подлинным субъектом деятельности, обладает и характеризуется рядом специфических признаков. Профессиограмма в этом виде предполагает наличие нескольких блоков.

Блок «Паспорт профессии» включает краткие сведения о наименовании профессии и специальностей, кодификации, профессиональном направлении, назначении профессии и уровне профессионального образования.

Блок «Основной объект (сфера) профессии» содержит сведения о ее типе: «человек-природа», «человек-человек», «человек — техника», «человек — знаковая система», «человек- искусство». Содержание этого блока является основой для содержания всех остальных блоков профессиограммы.

Блок «Ключевые ценности профессии» включает сведения о совокупности значимых, ведущих профессиональных принципов личности, особых отношений к предмету профессии.

Блок «Предметно - профессиональная компетентность» содержит характеристику профессиональной среды.

Блок «Социально- профессиональная компетенция» отражает следующие направления субъектности личности:

- развитие мыслительного потенциала;
- возможности саморегуляции и саморазвития личности;
- направленность личности на «стратегию успеха»;
- гибкость и мобильность личности в рыночных условиях.

При этом, в профессиограмме предусматриваются и вопросы экологической, правовой и экономической культуры.

Блок «Специальные психофизиологические требования» отражает медицинские противопоказания, требования к полу, возрасту, уровню развития анализаторов, санитарно-гигиенические требования.

Профессиограмма предназначена для научно обоснованного отбора содержания образования, разработки системы входного и итогового контроля качества подготовки выпускника и механизмов диагностики его профессиональной подготовленности, для обеспечения мониторинга профессионального становления личности специалиста.

Психограмма включает следующие разделы:

- общая характеристика труда;
- требования к психическим процессам;
- требования к эмоционально-волевой сфере;
- ансамбли профессионально значимых качеств;
- противопоказания и ограничения.

Психологические аспекты аттестации работников

История современной аттестации уходит в глубину веков. Она связана с испытанием различных способностей, знаний, умений и навыков (Древний Вавилон, Древний Египет, Древний Китай, средневековое Вьетнамское государство и др.).

В современных условиях аттестация специалистов проводится на основании правительственных документов, которые определяют ее основные понятия, цели, принципы, квалификационные характеристики и порядок проведения.

Аттестация определяется как комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности работника. Она призвана определить профессиональное соответствие специалиста занимаемой должности и результативность его деятельности.

Целями аттестации являются стимулирование роста квалификации и профессионализма, развитие творческой инициативы и обеспечение социальной справедливости путем дифференциации оплаты труда работников.

Аттестация решает социально-экономические и профессионально-психологические задачи :

- устанавливать профессиональное соответствие специалиста занимаемой должности и квалификационной категории, на которую он претендует;
- дифференцировать оплату труда работника в зависимости от результативности его деятельности;
- стимулировать повышение профессионально-личностного потенциала специалиста;
- осуществлять коррекцию профессиональных деформаций личности и нейтрализовать профессионально нежелательные качества ;
- способствовать дальнейшему росту профессионально-образовательного уровня работника.

В качестве основных приняты следующие *принципы аттестации*:

- оценка не должна выходить за пределы тех задач, для решения которых она используется;
- принцип «корпоративного сита» используется для выявления работников, наиболее преданных интересам предприятия или организации;
- учет профессионально-психологического потенциала работников;
- влияние результатов аттестации на профессионально-должностной рост, материальное благополучие и социально-профессиональный статус работника.

В психологии управления выделяются следующие *функции аттестации*:

- мотивацию профессионального развития работников;
- сопровождение их профессионального становления;
- контроль результатов труда и проявления способностей работников;
- инициирование развитие коммуникаций между руководителями и подчиненными;
- поддержку проведения экономических мер в отношении сотрудников;
- установление обратной связи между руководителем и работниками.

Психологическое сопровождение профессионального становления личности

Трудовая деятельность человека и подготовка к ней в современных условиях сопряжены с многочисленными и разнообразными проблемами технико-технологического, социального, психологического, экономического, экологического и гуманитарного характера. Высокие требования к интенсификации в

создании новой техники и перспективных технологий, динамизм общественных преобразований не всегда соразмеримы с психическими возможностями участников производственной деятельности. Поэтому особую актуальность имеет участие психологических служб в оказании помощи непосредственно субъекту труда на всех этапах его деятельности (учебной, производственной, общественной, научной, творческой, культурной и т.д.).

Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.

Цель психологического сопровождения состоит в полноценной реализации профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главная задача – помочь человеку наилучшим образом реализовать себя в профессиональной трудовой деятельности.

Функции психологического сопровождения :

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов (выбора профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;
- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменениях социально-профессиональной среды;
- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности;
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, преодоление профессиональных кризисов и стагнации;
- коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности.

Реализация перечисленных функций возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития.

Наиболее эффективными из них являются

технологии:

- развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- мониторинга социально- профессионального развития;
- формирования психологической аутокомпетентности;
- психологического консультирования по проблемам социально- профессионального развития;
- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;
- личностно–ориентированных тренингов повышения социально- профессиональной и психолого-педагогической компетентности;
- ретроспекции профессиональной жизни (метод психобиографии);
- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Таким образом, психологическое сопровождение – это технология, основанная на единстве четырех функций: диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

***Психологическое
консультирование.***

профессиональное

Профессиональная консультация – это метод психологической помощи человеку в профессиональном

самоопределении, планировании профессиональной карьеры, в преодолении трудностей профессионального труда.

Выбор способа получения профессионального образования является актуальной проблемой особенно для выпускников общеобразовательных школ. Определенные сомнения и колебания наблюдаются и у молодежи, завершающей обучение в средних специальных учебных заведениях, и у людей, стремящихся к переквалификации.

При выборе или смене профессии возникает проблема профессиональной пригодности.

Профконсультация должна помочь человеку соотнести свои психофизиологические и индивидуально-психологические особенности с требованиями профессии.

При вхождении в профессию и освоении новой профессиональной роли, новой системы профессиональных отношений возникают проблемы профессиональной адаптации работника.

У некоторых работников появляются проблемы нахождения личностного смысла в профессиональном труде, возможности самоудовлетворения, самореализации себя, что вызывает необходимость психологической помощи.

Одной, подчас важнейшей, потребностью личности является реализация ее профессионально-психологического потенциала. В процессе психологической консультации человеку важно дать шанс быть тем, кем он хотел бы быть.

В постадаптационный период возникают проблемы повышения квалификации, роста, карьеры. Составление прогнозов профессионального успеха необходимо соотносить цели личности и ее ценности с квалификационными уровнями, профессиональными категориями и ступенями карьеры, тем самым расширить «опыт» ее знаний о профессиональных реалиях.

В профессиональной деятельности могут возникать конфликты, кризисы стагнация. При этом

нарушается психологическое равновесие и устойчивость личности. Ей требуется психологическая консультация, в процессе которой с помощью соответствующих аргументов и расширения ее мировосприятия возможно восстановление благополучия жизнедеятельности человека.

Иногда человеку необходимо психологическое консультирование в случае частичной потери его трудоспособности вследствие перенесенных заболеваний и травм, приведших к инвалидности. В подобных случаях человеку необходимо помочь найти новые жизненные ценности, обрести себя в новых условиях. В таких случаях психологическая консультация становится основой профессиональной реабилитации.

Существует несколько типов профконсультаций:

- диагностический;
- с установкой на решение проблем воспитания;
- развивающая консультация.

Успех в психологической профконсультационной помощи обеспечивается знанием современного мира профессий, пониманием особенностей их совершенствования и обновления в современном обществе, в условиях его развития в эпоху производственной и информационной революций.

В современной психологии профессий распространены индивидуальные и групповые формы профессиональных консультаций, а также профориентационные игры, профконсультации при помощи игровых карточек. С их помощью приводятся образцы решения проблем профессионального становления и рассматриваются образцы наиболее привлекательных профессий.

Для решения проблем профконсультирования используются следующие методы:

- объективное тестирование (интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, тесты достижений);
- тесты-опросники;
- методики субъективного шкалирования и самооценки;
- интерактивные методики;
- проективные методики;
- стандартизованное аналитическое наблюдение;
- приборные психофизиологические методики.

Будущим инженерам-педагогам следует знать, какие методы существуют в современной психологической практике, в случаях же практической необходимости применения их для учащихся следует обращаться за компетентной помощью к профессиональным психологам.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. В каких смыслах употребляется понятие «Профессия»?
2. Каковы основные характеристики профессий?
3. Проиллюстрируйте на примерах различие понятий «Профессионал» и «Специалист».
4. Перечислите основные составляющие профессиональной структуры личности.
5. Какие варианты группировки профессий предложены С.Я.Батышевым?
6. Назовите принципы классификации учебных профессий.
7. Перечислите цели профессиографирования.
8. Охарактеризуйте понятия «Профессиограмма» и «Психограмма».
9. Перечислите функции аттестации.
10. Раскройте содержание понятия «Психологическое сопровождение».
11. С какими целями используется психологическое

Литература:

- 1.Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию.-М., 1994.
- 2.Барташев А., Алексеева И., Майорова Е. Диагностика профессионально важных качеств.-СПб.: Питер, 2007.
- 3.Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы: опыт, поиск, задачи, пути реализации.-М.,1987.
- 4.Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. -СПб., 1999.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.- 4-е изд. , перераб. и доп.- М.: Академический Проект ; Фонд «Мир», 2006.
6. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма.М., 1996.

Лекция 3.3.

Тема:*Психология профессионального самоопределения.*

План:

- 1.Профессиональное самоопределение.
- 2.Профориентация и профконсультация.
- 3.Методы профориентации.
- 4.Профессиограмма и психограмма.

Профессиональное самоопределение

Жизнедеятельность общества и профессиональный труд людей глубочайшим образом взаимосвязаны. Именно профессиональная, творческая деятельность человека ведет за собой развитие научно-технического, технологического, социального и культурного прогресса.

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально значимых качеств личности.

Профессиональная деятельность имеет глубочайшее значение для самого человека, т.к. профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает значительность профессиональной биографии.

В профессиональном самоопределении и профессиональном становлении важную роль играют социально-экономические условия. Таким образом, как профессиональная деятельность, так и профессиональное самоопределение, не существуют как нечто автономное, они напрямую зависят от особенностей существования и развития общества в конкретную эпоху.

Вопросами профессионального становления и самоопределения личности занимались многие зарубежные и отечественные философы и психологи. Они установили, что:

- профессиональное становление личности имеет
- историческую социокультурную обусловленность;
- ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности;
- процесс профессионального становления личности индивидуально своеобразен, неповторим, однако в

нем

можно выделить качественные особенности и закономерности;

- профессиональная жизнь позволяет человеку реализовать

себя, предоставляет личности возможности для самоактуализации;

- индивидуальная траектория профессиональной жизни

человека определяется нормативными и ненормативными

событиями, случайными обстоятельствами, а также иррациональными влечениями человека;

- знание психологических особенностей профессионального развития позволяет человеку осознанно проектировать свою профессиональную биографию, строить, творить свою историю.

Профессиональное самоопределение и профессиональная ориентация.

Профессиональное самоопределение человека связано с его представлениями и знаниями о профессиях, с ориентацией в профессиональном мире, т.е. с профориентацией.

Чтобы лучше понять, в чем суть проблемы профессионального самоопределения, следует задать себе вопрос: когда и где должна была бы возникнуть профориентация?

Первые лаборатории профориентации появились в 1903 г. в г. Страсбурге (Франция) и в 1908 г. в г. Бостоне (США). Обычно называют следующие причины появления первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города в поисках работы и лучшей жизни, проблема самого поиска и выбора работы, проблема отбора наиболее "подходящих" людей уже со стороны работодателей. Но все это причины - социально-экономические. Существуют ли

психологические причины возникновения профориентации? Иными словами, что изменялось в сознании людей в тот период и именно в этих странах?

Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку).

Сама проблема свободы, в том числе и профессионального выбора, создает для людей значительные трудности, т.к. предполагает ответственность за свой выбор.

По мере ознакомления с миром профессий человек начинал встраивать себя и свое будущее *в этот мир*, начиналось формирование его *профессионального самосознания*.

Специально обращаясь к проблеме профессионального самосознания, Е.А. Климов утверждает, что центральная задача психологии труда, как науки, состоит в изучении фактов и закономерностей психической регуляции функционирования и формирования человека как субъекта труда.

Учеными установлено, что профессиональное самосознание человека формируется под воздействием психических регуляторов труда. Основными, по мнению Е.А. Климова, являются следующие:

- ❖ образ объекта труда: чувственный образ (перцептивный, сенсорный); репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения);
- ❖ образ субъекта труда: актуальный "Я-образ" (знание о своем состоянии в данный момент, о своем реальном месте среди других людей, о своих возможностях и ограничениях);

❖ обобщенный "Я-образ" ("Я-концепция", включающая представления о себе в прошлом, настоящем и будущем;

❖ я как представитель профессиональной общности, я как организм; я как представитель данной профессии, я как член общества);

❖ образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений: осознание своих потребностей; осознание своих эмоций и эмоциональных отношений; осознание своего характера; осознание своей личностной направленности и мировоззрения в ходе взаимодействия с другими людьми в трудовом процессе.

Чтобы компетентно и ответственно работать с учащимися ПТУ, инженерам-педагогам необходимо понимать их, в том числе причины и мотивы избрания ими конкретной профессии. Только на основании этого понимания возможно эффективно не только строить всю работу по обучению и воспитанию учащихся, но оказывать помощь в определении перспектив развития. Для этого полезно оценить, в соответствии с рекомендациями Е.А.Климова, прежде всего свое профессиональное самоопределение, свой профессиональный выбор.

Как отмечает Е.А. Климов, развитое самосознание - одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места, в частности, в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии, это одно из условий формирования индивидуального стиля деятельности.

Важнейшей составляющей и важнейшим регулятором трудовой деятельности является "образ мира" профессионалов, который у представителей разных профессий складывается по-разному и по-разному влияет на мироощущение профессионалов, а также на образ своего места в мире.

Профессиональное самосознание и профессиональное самоопределение находятся в глубокой и динамичной взаимосвязи, т.е. по мере ознакомления с различными профессиями и «примериванием их на себя», обогащением знаний о конкретных, интересующих его профессиях, человек начинает осознавать наличие или отсутствие у него соответствующих, необходимых качеств, способностей и умений.

По мнению Э.Ф.Зеера профессиональное самоопределение следует понимать как самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессионального труда. Рассматривая вопросы профессионального труда, он рассмотрел определения понятий «профессия», «специалист», «профессионал» системообразующие факторы личности профессионала, а именно: направленность личности, мотивы, ценностные ориентации, профессиональную позицию, профессиональное самоопределение.

Для самоопределения и выбора профессии в соответствии с принципом свободы исключительное значение имеет профессиональная ориентация (профориентация). Появление ее в истории трудовой деятельности человечества относится к концу XIX века.

В России первая служба по "приисканию" работы появилась в 1897 г.

Выделяются даже четыре типичных варианта выбора:

- согласно семейным традициям (что было распространено в тогдашней патриархальной России);
- случайный, необдуманный выбор;
- выбор по призванию;
- выбор по расчету.

Уже в дореволюционной России издавались журналы, где была информация о профессиональных учебных заведениях ("Студенческий альманах", "Адрес-календарь".

Еще задолго до официального открытия профориентационных служб в С.-Петербурге профессор Н.Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М.А. Рыбникова и И.А. Рыбников перенесли эту инициативу в гимназии.

Однако, в условиях сильного ограничения свобод профориентации в России еще не было, но социально-экономические, психолого-педагогические и даже духовные условия для этого вызревали. В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации были важнейшими темами марксистской идеологии.

При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 г. по прямому указанию В.И. Ленина) была создана лаборатория, занимающаяся вопросами профориентации.

Проблемы профориентации стали разрабатываться во Всеукраинском институте труда (Харьков), в лаборатории по выбору профессии при психофизиологическом отделении Казанского бюро НОТ, в Московском институте профзаболеваний им. Обухова и в других местах. Еще в 1922 г. в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков бюро по выбору профессии.

В мае 1924 г. появилась первая Лаборатория Профконсультации, организованная по инициативе А.Ф. Кларка при Ленинградском Институте по изучению мозга. В апреле 1927 г. по ходатайству Института мозга и благодаря энергичной поддержке его директора В.М. Бехтерева, Наркомтруд организует при институте мозга первое в СССР.

Бюро Профконсультации. За 1927/ 1928 гг. обследовано 2700 подростков, а за последующие 5 лет - обследовано 7 млн 600 тыс. человек. В 1928 г. организуются Бюро по Профконсультации в Свердловске, Ростове-на-Дону, Иваново-Вознесенске, Брянске, Киеве и

Одессе, а в 1929 г. - в Перми, Ярославле, Шахтах. За период с 1930 по 1933 гг. - открыто 47 Бюро профконсультации. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи. В 30-е гг. Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС стала разрабатывать систему школьной профориентации. В 1932 г. создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации. Таким образом, в период НЭПа и в начале 30-х гг. профориентация активно развивалась.

Профориентация и профконсультация

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация.

Решение проблемы профориентации в современных условиях перестройки экономики государства, политики в области образования и профессиональной подготовки, создания новых и ликвидации нерентабельных предприятий, приведения их производственной и хозяйственной деятельности в соответствие с требованиями бизнеса и рыночной структуры имеет общегосударственное значение.

Вопросами профориентации в современной системе воспитания занимаются на различных уровнях образовательной системы (детские садики, основная и средняя школа, специальные кружки и клубы, колледжи, лицеи, спецшколы, средние профессиональные училища, профессионально-технические училища. Определенные усилия предпринимаются и в семьях, которые имеют детей подросткового и младшего юношеского возраста. Значительное внимание проблеме профориентации уделяется и на страницах печати, в специальных агитационных материалах отдельных предприятий.

Проблемам профконсультации большое внимание уделяется всеми специальными средними и высшими учебными заведениями, а также некоторыми специальными курсами, осуществляющими профессиональную подготовку и переподготовку людей.

В системе трудоустройства создаются банки информационных материалов по вакантным местам на предприятиях и в организациях, а подготовленные сотрудники занимаются вопросами профконсультации по разработанным программам, с использованием новейших государственных документов и стандартов. Значительная роль принадлежит психологическим службам, сотрудники которых проводят профконсультации, оказывают помощь в профориентации с учетом индивидуальных особенностей человека любого трудоспособного возраста.

Профориентация – исключительно объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, т.к. с самого рождения ориентирует ребенка на "жизненный успех", на "успешную карьеру". Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и *профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении*. И профориентация и профконсультация – это "ориентирование" школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с "самоориентированием" учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения. Существует много общего в профессиональном и личностном самоопределении, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением:

1. Профессиональное самоопределение – более конкретное, его проще оформить официально (получить

диплом и т.п.); личностное самоопределение - это более сложное понятие (диплом "на личностность", по крайней мере психически здоровым людям, пока еще не выдают).

2. Профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение - от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи). *Для большинства людей работа по профориентации (профессиональному самоопределению) необходима.* В психологических школах Запада (например, в США) профориентация вообще называется «психологией карьеры». В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) - это "определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни" (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)". Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции

Помимо понятия «профессиональное самоопределение» существует и другое, близкое к нему – понятие «профессиональный выбор». Как отмечает , Е.И. Головаха, - это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника, который может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения. При этом, выбор профессии, как достаточно конкретный жизненный план, часто не опосредуется отдаленными жизненными целями.

Профессиональное самоопределение часто рассматривается и как поиск смысла в трудовой деятельности. Понятие "самоопределение" вполне соотносится с такими модными ныне понятиями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самосознание. При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. именно с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляет себя "через

увлеченность значимой работой"; К.Ясперс связывает самореализацию с "делом", которое делает человек. И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение. П.Г. Щедровицкий отмечает, что смысл самоопределения - в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность.

Е.А.Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

1) гностический (перестройка сознания и самосознания);

2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека)

Самоопределение предполагает не только "самореализацию", но и расширение человеком своих изначальных возможностей, обеспечение собственной полноценности, т.е. способность "выходить за рамки самого себя", При этом, главное - в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни" Таким образом, именно смысл определяет сущность самоопределения и самоосуществления. Н.А. Бердяев в работе "Самопознание" писал, что еще на пороге отрочества был потрясен однажды мыслью о том, что самоискание смысла жизни уже придает ей смысл.

Все это позволяет определить *сущность профессионального самоопределения как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.*

Дело в том, что при более творческом подходе к своей жизни сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то "высших" смыслов.

Применительно к профессиональному самоопределению можно выделить обобщенный смысл:

поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т.е. в соответствии с затраченными усилиями (или в соответствии с вкладом человека в общество).

В.А. Поляков в своей известной книге "Технология карьеры" откровенно выделяет две главные цели при построении "успешной" карьеры: первое - "добиться высокого положения в обществе", и второе - добиться "высокого дохода. Существуют и элитарные ориентации в профессиональном самоопределении. Они предполагают не только "престиж" и "высокий заработок", но и действительно творческое построение своей жизни, ориентацию на высшие человеческие идеалы и ценности.

Для профессионального самоопределения полезно использовать компактные варианты описания профессий , предложенные Е.С.Романовой и Г.А.Суворовой

1. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии:

а) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда);

б) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профвредности, режим труда...);

в) документация по текучести кадров, по сбоям в работе и т.п.;

г) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия);

д) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (характеристика ПВК).

Методы профориентации

В соответствии с основными целями профориентационной работы методы профориентации, по мнению Н.С. Пряжникова, целесообразно объединить в несколько групп.

1. *Информационно-справочные, просветительские методы:*

- *профессиограммы* - краткие описания профессий);
справочная литература
- *информационно-поисковые системы* - ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): "ручные" варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);
- *профессиональная реклама и агитация* (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);
- *экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения* (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);
- *встречи школьников со специалистами по различным профессиям* (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);
- *познавательные и просветительские лекции* о путях решения проблем самоопределения;
- *профориентационные уроки со школьниками как система занятий* (а не как отдельные "мероприятия");
- *учебные фильмы и видеофильмы*
- *использование средств массовой информации (СМИ)*
- *различные "ярмарки профессий"*, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускникам школ.

Методы профессиональной психодиагностики

(в идеале - помощь в самопознании):

- *беседы-интервью закрытого типа* (по строго обозначенным вопросам);
- *открытые беседы-интервью*
- *опросники профессиональной мотивации*

- опросники профессиональных способностей: эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда;

- "личностные" опросники

- проективные личностные тесты

- методы наблюдения - это один из основных научно-практических методов работы;

- сбор косвенной информации;

- психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

- "профессиональные пробы" в специально организованном учебном процессе по типу "F-теста" японского профессора Фукуямы, что обычно требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение "заинтересованности" фирм и организаций и т.п.)

- *использование различных игровых и тренинговых ситуаций*, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

- *исследование и наблюдение за человеком непосредственно в трудовой деятельности* (например, в случаях, когда его берут на работу с "испытательным сроком");

- *использование для исследования работника различных тренажеров*, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

Методы морально-эмоциональной поддержки

Группы общения используются в профориентации чаще для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали "Клубы профориентации»

Для реализации возможностей своего личностного развития в профессиональной деятельности человеку необходимо понимание смысла труда. Человек может ощутить "прелесть жизни" тогда, когда он своими делами делает лучше ("прекраснее") окружающий мир, делает более счастливыми окружающих людей. Неудачное профессиональное (а в более широком смысле - и трудовое) самоопределение и самореализация может стать серьезной причиной многих собственно психологических, жизненных, и даже патопсихологических проблем.

Жизненная и личностная рефлексия

1. *Понимание психологических особенностей своего собственного труда* для его лучшей организации (профессиональная рефлексия).
2. *Понимание психологических проблем в деятельности других специалистов* для лучшего оказания им помощи как со стороны их коллег, так и руководителей (помощь другим людям в рефлексии своего профессионального, жизненного и личностного развития).
3. *Профориентация* (профинформация, профреклама, профпросвещение, профдиагностика, профотбор, профподбор
помощь при окончательном принятии решения, морально-эмоциональная поддержка)
4. Один из уровней профориентации – профессиональное самоопределение, предполагающее формирование и саморазвитие субъекта самоопределения;

5.В "психологии карьеры" основной акцент делается на построении "жизненного успеха".

Профессиональное образование и профессиональное обучение предполагают психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) личности самоопределяющейся в труде.

Ранее были рассмотрены понятия профессиограммы и психограммы. Их использование в профессиональном самоопределении требует выполнения ряда требований.

Использование профессиограмм и психограмм в профессиональном самоопределении

Для грамотного описания различных видов профессионального труда и понимания его сущностных психологических характеристик при полном рассмотрении профессий используются профессиограмма и психограмма

Напомним, что профессиограмма определяется как описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, а психограмма, как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами - ПВК.

А.К. Маркова выделяет основные требования к *профессиограмме*

- четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
- выделение не отдельных компонентов и сторон труда. а описание целостной профессиональной деятельности;
- демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

- направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);

- выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы

- 1) как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)?
- 2) какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы?
- 3) что является предметом труда (над чем работают)?
- 4)каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?
- 5) на основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?
- 6) каковы конкретные критерии оценки труда?
- 7) какая необходима квалификация?
- 8) при помощи каких средств выполняется работа?
- 9) в каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?
- 10) какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?
- 11) какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?
- 12) какова интенсивность труда?
- 13) какова степень опасности и ответственности труда?
- 14) какова степень воздействия труда на работника (степень полезности и вредности)?
- 15)какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.)?

16) какие условия, требования и ограничения характерны для

работы (кто может и кто не может ее выполнять):

административно-правовые, политические, медицинские,

общественные и другие детерминанты).

Таким образом, обобщая рассмотренное ранее, следует отметить особую роль профессионального самоопределения в жизни каждого человека.

С проблемами профессионального самоопределения человечество столкнулось давно. Личность чувствует их остроту, когда сталкивается с неудовлетворенностью профессиональной деятельностью, не осуществляются ее жизненные планы. В жизни и развитии общества наблюдаются нерациональность размещения отдельных предприятий и организаций, нехватка или перепроизводство квалифицированных рабочих кадров определенного профиля, отсутствие программ своевременной подготовки или переподготовки необходимых специалистов, особенно в связи с обновлением технического парка и разработками новых прогрессивных технологий.

Профессиональное самоопределение глубоко взаимосвязано с профессиональным и общим становлением личности. Установлено, что ядром профессионального становления является развитие личности процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности.

Процесс профессионального становления личности всегда индивидуально своеобразен и неповторим. При этом, именно профессиональная жизнь позволяет человеку реализовать себя и раскрыть творческие способности, осознать и обрести подлинный смысл жизни, решить проблемы самоактуализации в современном мире.

Особое место в профессиональном самоопределении занимают профессиональная ориентация и профессиональная консультация.

Специалистами разработаны специальные методы

решения данных задач. Опыт показывает, что наиболее эффективными являются информационно-справочные и просветительские методы, использование профессиональной диагностики и методы морально-эмоциональной поддержки.

Контрольно – проверочные вопросы:

1. В чем сущность профессионального самоопределения?
2. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределение?
3. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?
4. Какова связь профессионального самоопределения и профориентации?
5. Назовите составляющие профориентации...
6. В чем суть профконсультации?
7. Сформулируйте определение понятия «профессиограмма».
8. С какой целью используется психограмма?
9. Перечислите требования к «профессиограмме».
10. Назовите виды профориентации, с которыми Вы встречались на практике.

Литература:

1. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи.-Киев, 1988.
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога.
М.: Политиздат, 1983.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГШУ, 1997.
4. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях.
М.:

- Изд-во МГУ, 1995.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996.
 6. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. - М., 2005
 7. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. - М., 1990
 8. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2005.
 9. Фромм Э. Человек для себя. М.: Коллегиум, 1992.

Глава 4. Удовлетворение трудом и его безопасность.

Лекция 4.1.

Тема: Психологические основы профессионального отбора.

План:

1. Психологические понятия и критерии профессиональной деятельности.
2. Прогнозирование успешности деятельности работника.
3. Технологии профессионального подбора работников.
4. Психология профессиональной подготовки кадров.

Профессиональный отбор или профессиональный подбор кадров - неоднозначная и сложная, подчас многошаговая процедура. К ней приходится обращаться как тем, кто стремится трудоустроиться, так и тем, кто подбирает для своего предприятия компетентных, работоспособных, позитивно коммуникабельных, творческих сотрудников.

Решение этой и связанных с ней проблем определяется, прежде всего, спецификой предприятия (его

назначением, направленностью деятельности, структурой, целями и задачами конкретного этапа его создания или развития), состоянием экономической базы, оснащением трудового процесса, особенностями и установками трудового коллектива, режимом и обеспечением безопасности работы каждого из сотрудников, перспективами развития предприятия и специалистов – участников трудового процесса.

Решение задач трудоустройства специалистов и квалифицированных работников обуславливается как потенциалом их всестороннего развития, так и особенностями их подготовленности (психофизиологической, профессиональной, социальной) к работе на избранном ими предприятии.

Психологические понятия и критерии профессиональной деятельности.

Зависит ли профессиональная успешность человека от его способностей и насколько возможна их компенсация на основе развития профессионально важных качеств работника, какими средствами ее осуществлять – эти вопросы актуальны для любой профессии, а следовательно – для предприятия или организации, где решается вопрос о его трудоустройстве.

Немаловажную роль данные вопросы играют и в размышлениях самого человека, как на этапе его профессионального выбора, так и в условиях, когда речь идет о том, отберут ли его из числа всех претендентов для трудовой деятельности на конкретном предприятии.

Трудовая деятельность людей показывает, что понятие и сущность психологических критериев профессиональной деятельности связаны с профессиональными успехами человека, которые зависят от его личностных индивидуальных качеств, способностей, особенностей психической организации.

Теорию способностей разрабатывали Б.Г.Ананьев, А.Г.Ковалев, А.Н.Леонтьев, В.М.Мясищев, С.Л.Рубинштейн,

Б.М.Теплов. Сложилось определенное понимание способностей.

Способности человека проявляются в особенностях его нервно-мозгового аппарата, обуславливающего успех конкретной деятельности,

С.Л.Рубинштейн утверждает, что само формирование способностей к определенной деятельности предполагает освоение связанных с ней умений, знаний и т.д. (6, 537). При этом, очень важное значение для развития способностей имеет обучение (общее, профессиональное, специальное).

Представляя сложную синтетическую особенность личности, способности определяют ее пригодность к деятельности. При этом, способности человека развиваются и отрабатываются на том, что он делает. При появлении новых видов деятельности у людей формируются и новые способности.

Структура способностей к конкретной деятельности определяется системой требований этой деятельности.

У подавляющего большинства людей способности оказываются в достаточно большом диапазоне, что создает возможности для широкого выбора профессий и, в случае необходимости, смены направления профессионального труда, например, когда ликвидируется предприятие или в условиях безработицы, социальных и производственных кризисов.

Способности, которые обеспечивают достижение высоких результатов в определенной сфере деятельности, психологи называют специальными.

Существенными факторами развития и реализации способностей работника, как показывает богатый опыт человеческого труда, являются стойкие профессиональные интересы, которые стимулируют овладение новыми знаниями, приемами и способами деятельности, а также эффективная мотивация, оценка и организация работы как творческого процесса.

Предпосылками успешного выполнения любой трудовой деятельности является не просто сумма необходимых свойств личности, а определенная структура способностей,

Сочетание способностей характеризует потенциал развития личности, обуславливает направленность творческих возможностей и уровень их проявления. Важным условием реализации потенциала личности является гармония между человеком и профессией.

Таким образом, в психологии способности рассматриваются в нескольких аспектах.

Во-первых, их понимают как индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого.

Во-вторых, способностями называют не все вообще индивидуальные особенности, а лишь те, которые обеспечивают успешность выполнения какой-либо деятельности.

В-третьих, понятие «способность» не сводится к знаниям, умениям и навыкам, которые уже сформированы у конкретного человека.

Б.М.Теплов отмечал, что главный признак способностей – это успешность в выполнении определенной деятельности.

Для оценки успешности учитываются продуктивность труда, качество продукции, безошибочность действий.

Однако само явление продуктивности деятельности не является однозначным. В.С.Мерлин отмечал, что продуктивность и успешность деятельности может обуславливаться как оригинальностью, так и индивидуальным своеобразием. При этом, необходимо учитывать и нервно-психические затраты, и степень удовлетворенности работника своим трудом.

Для оценки труда работников Е.А.Милерян ввел понятие «качество трудовой деятельности», характеристиками которого являются надежность, эффективность, разносторонность, гибкость и темп работы.

Надежность может выражаться стабильностью оптимального уровня трудоспособности в экстремальных условиях труда, что свидетельствует о способности работника

к экономным затратам сил и умениях распределять их во времени.

Гибкость проявляется в способности человека менять стратегию или способ действий в соответствии с условиями труда. О гибкости свидетельствует и скорость изменения стратегий в соответствии с изменениями ситуаций в трудовой деятельности.

Разносторонность понимают как общее количество вариантов стратегий, приемов, способов выполнения действий, каждое из которых ведет к достижению цели деятельности. Основным показателем разносторонности Е.А.Милерян считает процентное соотношение количества найденных работником решений задач к максимально возможному количеству вариантов решений. При этом, чем сложнее деятельность работника, тем большее количество показателей используется для его оценки.

М.Д.Утюжников, рассматривая проблему оценки личных и деловых качеств руководителей производства, предложил использовать «шкалу успешности». В соответствии с ней нижний уровень профессиональной успешности обозначается как номинальный, далее идут потенциальный, перспективный и оптимальный уровни.

Соответствие меры проявления какого-либо психологического качества высокому уровню профессиональной успешности дает возможность считать его профессионально важным качеством (ПВК), т.е. рассматривать его как способность к определенной профессии.

В качестве способностей могут выступать и свойства индивида (особенности его познавательной и эмоционально-волевой деятельности) и личностные отношения. По мнению В.Н.Мясищева от свойств индивида зависит только мера успешности результатов деятельности, а от свойств личности зависит не только это, но и индивидуальные приемы, способы выполнения действий, с помощью которых достигаются успешные результаты. От особенностей личности зависят и возможности преодоления неожиданных трудностей и препятствий.

В.С.Мерлин предложил характеризовать способности с двух позиций: количественной и качественной (своеобразие индивидуальных приемов и их количество.).

Таким образом, в психологии труда определены следующие психологические критерии успешности трудовой деятельности человека:

- способности человека, которые проявляются в особенностях его нервно-мозгового аппарата, обуславливающих успех конкретного вида труда;
- успешность в выполнении определенной деятельности;
- продуктивность труда, качество продукции, безошибочность действий;
- нервно-психические затраты, и степень удовлетворенности работника своим трудом;
- надежность, эффективность, разносторонность, гибкость и темп работы;
- индивидуальные приемы, способы выполнения действий, с помощью которых достигаются успешные результаты.

От особенностей личности зависят и возможности преодоления ею неожиданных трудностей и препятствий.

Прогнозирование успешности деятельности работника

С целью определения пригодности человека к конкретному виду труда при профессиональном отборе (подборе кадров) на предприятиях часто используют прием прогнозирования успешности его деятельности.

Для этого способности человека оцениваются на основе непосредственного изучения количественных и качественных показателей в конкретном виде деятельности. Психическая оценка профессиональных способностей состоит в сравнении психологического профиля конкретного работника с психогramмами и профессиограммами тех специальностей, которые соответствуют его профессиональным устремлениям.

Психологический профиль, с одной стороны, представляет совокупность важнейших характеристик психических функций, способностей и качеств человека. В нем отображаются индивидуальные наклонности и особенности личности, которые можно использовать в соответствующей деятельности. С другой стороны – в нем (профиле) фиксируются и недостатки человека, которые могут усложнять выполнение им некоторых видов производственной деятельности или в целом создавать препятствия для использования данного индивида в некоторых профессиях. Например, человеку с большим весом сложно заниматься профессиональной гимнастикой, а с ограничениями по зрению – работать в системе транспортных перевозок.

Использование профессиограмм создает возможности формирования представлений об условиях труда на определенном участке работы, а психограмм – о психических качествах, которые необходимы человеку для работы по данной профессии.

Если сопоставление психологического профиля и профессиограммы даст возможность выявить, что человек владеет необходимыми качествами для определенного вида труда и у него нет особенностей, несовместимых с избираемым видом деятельности, то он может быть принят на работу без предостережений и ограничений.

Бывают случаи, когда кандидат на трудоустройство имеет более высокий уровень способностей, чем этого требует избираемая специальность или вид профессиональной деятельности на предприятии. В таком случае, с точки зрения эффективности использования кадров, работа данного человека на некоторых должностях или предприятиях оценивается как нерациональная и нерентабельная.

Особого внимания требует исследование мотивации претендента для работы на предприятии, куда он трудоустраивается, заслуживают объективной оценки интерес работника к профессии, отношение его к труду и профессиональному престижу в выбранном направлении деятельности, личностные планы и жизненные цели. Система

прогнозирования успешности профессиональной деятельности предполагает: - психологическое изучение деятельности;

- подбор и разработку методов получения исходной информации;

- разработку критериев (для конкретной деятельности, для конкретного предприятия);

- выработку правил преобразования исходной информации в обобщенные диагностические оценки;

Иногда для прогнозирования успешности деятельности претендента на предприятии применяется *модельный подход*. В этом случае разрабатывается определенная модель успешного работника и качества кандидата на ту или иную должность сравниваются с этой моделью.

Таким образом, модельный подход призван обеспечивать объективную оценку возможностей трудоустройства конкретного человека для успешной профессиональной деятельности на избираемом им предприятии.

Технология профессионального подбора работников

Общая схема профотбора (профподбора) опирается на использование специальных процедур, позволяющих выделять профессионально важные качества на основании предварительного изучения технологических и нормативно заданных характеристик профессий. Такие процедуры позволяют подбирать банки психодиагностических методик для профотбора на конкретные профессии, составлять развивающие и обучающие программы для конкретных профессионалов и т.п. Данный подход представляет систему аналитического профессиографирования.

Аналитическое профессиографирование включает два основных этапа:

1) анализ операционально-технологической структуры труда и

2) анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда.

Сначала данную профессиональную деятельность изучают на основе анализа существующей нормативной документации, а затем результаты анализа «переводятся» на язык психологии, что и позволяет выделить на основе психологических характеристик действий сами профессионально важные качества (ПВК)

1. Нормы требований следует разрабатывать в применении к профессионалам, работающим по интересующей профессии.

2. Нормы должны быть набраны с учетом местных (региональных) особенностей. Например, нормы, составленные в столице, могут оказаться непригодными в отдаленных регионах страны..

В целях профотбора. используются тесты. Грамотное использование тестов дает ценную информацию о претенденте. Результаты собственно тестирования обязательно должны быть дополнены данными наблюдений и беседы.

В целом профотбор в конкретную организацию предполагает следующие основные этапы:

1. Если рассматривать новую организацию (или создание нового структурного подразделения), то еще на предварительных этапах проводится планирование структуры организации: определяется сам тип структуры и основные отношения организации и персонала.

2. Далее предпринимаются следующие процедуры:

- проводится проектирование организации, предполагающее определение перспективных целей и результатов деятельности;
- определяются связи с внешней средой;
- разделяются процессы (по стадиям, по иерархическим уровням);
- группируются функции и выделяются основания для объединения отдельных этапов работ в более обобщенные цепочки.

В соответствии со всем этим формируется и структура (конкретные подразделения и рабочие группы) организации.

3. На основании данных процедур предпринимается предварительная общая оценка потребностей в персонале. Сама общая потребность в кадрах определяется в соответствии с базовой и дополнительной потребностями в кадрах. Базовая потребность определяется из объема работ и выработки на одного работника. При долговременном планировании кадров охватывается перспектива на период более трех лет.

4. Следующим этапом является поиск претендентов: реклама в СМИ; обращение в "рекрутинговые" агентства; обращение в службы занятости населения; использование личных контактов; ярмарки вакансий; школы, гимназии, вузы и т.п. Для предприятия значимым является организация потока претендентов.

5. Работа с самими претендентами предполагает следующие этапы:

- На основании предварительного собеседования - формирование базы данных о претендентах; подготовка списка кандидатов на вакантные должности.

- Сбор предварительной информации от кандидатов: предварительное собеседование; заполнение стандартной формы анкеты (типа "Сведения о кандидате"); прием "резюме" от самих кандидатов и т.п.

- Проверка информации, полученной от кандидатов: информация с прежних мест работы и учебы; проверка рекомендаций.

При тестировании кандидатов используются личностные опросники, тесты интеллектуальных способностей, тесты специальных способностей, групповые (в том числе, и игровые) методы отбора, решение проблемных ситуаций и т.п.

При необходимости (для некоторых профессий и специальностей) проводится медицинское обследование:

- запрос в поликлинику по месту жительства;
- запрос в кожно-венерологический диспансер;
- запрос в наркологический диспансер;

- запрос в психоневрологический диспансер.

Часто используются серии последовательных интервью со специалистом отдела персонала (с менеджером по персоналу);

Особого внимания требует иногда организуемый конкурсный набор персонала на работу.

1) Цели конкурса определяются:

- руководителями подразделения, в котором имеется вакансия;
- специально созданной комиссией ("панельное интервью").

Окончательное решение о зачислении на работу принимается либо решением руководства, либо специальной комиссией.

Важнейшими целями конкурса являются:

- поднятие престижа должности;
- привлечение большего числа кандидатов;
- повышение объективности решения о приеме на работу,
- демократизация отбора и т.п.

2) Необходимые элементами конкурсного отбора являются: наличие претендентов; конкурсная комиссия; механизмы оценки достоинств конкурентов и принятия решения по итогам конкурса; механизм информирования участников конкурсной процедуры о ходе и результатах конкурса.

3) Основные подходы к конкурсу:

а) выборы - наиболее простой и традиционный способ (претендент не подвергается специальным испытаниям, все решается мнением большинства членов комиссии на основании изучения его документов и оценки опыта предшествующий работы);

б) подбор с использованием собеседования и психологического тестирования (а не только на основе изучения с документами претендента);

в) отбор - на основе тщательного изучения индивидуальных особенностей каждого претендента и прогнозирования его профессиональной деятельности

Часто реальный профотбор продолжается на этапе профессиональной адаптации, тем более, что сейчас распространена практика использования "испытательного срока", по истечении которого с новичком могут и не продолжить контракт.

В связи с этим заслуживает внимание мнение Е.А.Климова, который подчеркивает, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность.

Адаптация персонала предполагает выделение следующих основных этапов:

- а) оценка уровня подготовленности новичка;
- б) ориентация - практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и правами;
- в) действенная адаптация - помощь в освоении своего нового статуса;
- г) функционирование - постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе (нередко это происходит через 1-1,5 года после начала работы).

В последнее время все более популярны идеи о специализированной подготовке персонала с элементами профориентации и (точнее – профподбора) уже в ходе профессионального обучения в вузе (близко к тому, что раньше называлось "целевой подготовкой" . При таком варианте обучающийся студент знакомится с конкретными трудовыми постами (на какой-то фирме, заинтересованной в подготовке определенных специалистов и установившей контакт с данным учебным заведением). Студент может также выбрать то, что ему больше по душе. И в соответствии с этим сама подготовка студента может осуществляться уже по индивидуальным планам и программам, учитывающим специфику будущей работы. Такая схема допускает и подготовку по двум или даже трем специализациям, предоставляя будущему специалисту еще больший простор для выбора.

Психология профессиональной подготовки кадров.

Трудовая деятельность человека в современных условиях не может быть успешной без постоянного обучения. Исключительную актуальность во всем мире приобрела идея непрерывного обучения

И.О.Баклицкий отмечает, что в мировой практике профессионального обучения наиболее распространены следующие концепции:

1) Фрагментарный подход, который дает базовую подготовку в центрах тренинга. Он не связан с целями конкретных организаций. Эффективность не соответствует требованиям времени.

2)Формализованный подход, который рассматривает обучение как часть профессионального роста, совмещающую потребности организации с личностными интересами работников. При этом, базовые знания дополняются структурными представлениями о развитии необходимых (в интересах предприятия) умений и навыков, которые формируются с помощью тренингов под руководством тренеров или специально выделенных представителей предприятия или организации.

3) Целевой подход – это непрерывное обучение, связанное со стратегией предприятия и индивидуальными интересами обучающегося. Он реализуется с помощью курсов по выбору, которые прежде всего соответствуют особенностям работы предприятия. Данный подход *проявил себя как наиболее перспективный.*

Современными предприятиями, особенно связанными условиями франчайзинга, практикуется и обучение сотрудников дочерних предприятий на базе основного, ведущего.

В последнее время, особенно в свете международных договоров о сотрудничестве, стало практиковаться обучение отечественных специалистов на зарубежных предприятиях. Помимо этого используется изучение конкретных производственных технологий через

печатные публикации, информационные источники, участие в конференциях и конкурсах.

Все перечисленные виды обучения реализуются, если работник и предприятие в этом заинтересованы. Поэтому при трудоустройстве человека на предприятие особое внимание уделяется его общей культуре, широте мировоззрения, креативности, неординарности мышления. Кроме этого, в поле зрения ответственных за кадровую политику на предприятии находятся такие качества сотрудников, как внимательность, распределение и переключаемость внимания, эмоционально-волевая сфера, аккуратность, ответственность, быстрота реакции, коммуникабельность- т.е. вся полнота проявления психики человека.

Таким образом, проблема профессионального отбора занимает одну из ведущих позиций в условиях современного рынка труда и особенно распространения безработицы

Решение ее осуществляется преимущественно в интересах предприятий и предпринимателей. С учетом их целей в подборе кадров используются различные средства, методы, методики, разрабатываются современные концепции трудоустройства.

Основное внимание обращается на психические особенности личности претендента, на его обученность и обучаемость, комплекс его способностей, интересов, волевых качеств, на его общую и профессиональную культуру и воспитанность.

С целью сопоставления целей предприятия и особенностей профессии или специальности с психическим потенциалом человека, который стремится трудоустроиться на определенное предприятие или в организацию, используются профессиограммы и психограммы, возможности их сравнения с психологическим профилем избираемой трудовой деятельности.

Контрольно-проверочные вопросы:

1. Какими психическими качествами должен обладать человек при трудоустройстве на работу?
2. Какие психические качества необходимы Вам, чтобы работать по избранной специальности инженера-педагога ?
3. Перечислите критерии отбора для профессиональной деятельности.
4. Охарактеризуйте содержание понятия «Прогнозирование успешности профессиональной деятельности».
5. Раскройте понятие «Модельный подход в прогнозировании успешности профессиональной деятельности».
6. Что означает аббревиатура ПВК ?
7. Перечислите основные этапы профотбора.
8. Раскройте содержание этапов работы с претендентом на трудоустройство.
9. Какие виды медицинской информации требуются при профессиональном отборе?
10. Перечислите наиболее распространенные концепции профессионального обучения в связи с профессиональным отбором.

Литература:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник.- 2-ге вид., перероб. і доп. -К.: Знання, 2008.
2. Душков Б.А. Индустриально-педагогическая психология.-М.: Просвещение, 1986.
3. Основи практичної психології: Підручник./В.Панок, Т.Титаренко та ін.К.: Либідь, 1999.

- 4.Подшивалкина В.И., Золотова Н.П. Технология профессионального подбора персонала.- Кишнев: ИПФ «Центральная типография», 1997.
- 5.Психология профессиональной подготовки.-СПб., 1993.
- 6.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2007.
- 7.Щекин Г.В.Основы психологических знаний.-К.: МЗУУП, 1994.

Лекция 4.2

Тема: *Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом*

План:

- 1.Понятия мотива и трудовой мотивации.
- 2.Мотивы и потребности личности
- 3.Внешние факторы трудовой мотивации.
- 4.Внутренние факторы трудовой мотивации.
- 5.Удовлетворенность трудом.

Понятия мотива и трудовой мотивации

Труд человека является одним из важнейших элементов его жизнедеятельности, главным делом жизни. Его можно рассматривать и как важнейшую сферу активности человека, и как основу его жизни, и основу восприятия собственной личности.

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, которые основаны на предположении о равнозначном, т.е. справедливом обмене затраченного труда и

вознаграждения. Важно установить, как конкретный человек воспринимает значимость труда в своей жизни.

Особую роль и место в структуре трудовой деятельности человека занимают ее мотивы. От них зависит выбор конкретного вида труда, его успешность, значимость в жизни человека. *Мотив* — это побуждение человека к активности, связанное с попыткой удовлетворить определенные потребности.

Мотивы человеческой деятельности чрезвычайно многообразны, поскольку их источником являются различные интересы и потребности личности. Начало любой деятельности у человека связано с определенными побуждениями. Именно они обеспечивают активизацию и направленность действий человека и его поведения. Определенные побуждения к действиям, возникают у человека в результате осознания и переживания потребностей.

Особую роль и место в структуре трудовой деятельности человека занимают ее мотивы. От них зависит выбор конкретного вида труда, его успешность, значимость в жизни человека. *Мотив* — это побуждение человека к активности, связанное с попыткой удовлетворить определенные потребности.

Мотивы человеческой деятельности чрезвычайно многообразны, поскольку их источником являются различные интересы и потребности личности. Начало любой деятельности у человека связано с определенными побуждениями.

Мотив деятельности всегда отражает внутреннее психическое состояние действующего субъекта. При этом, мотив является стойким личностным свойством, которое побуждает человека к определенным действиям.

мотивация представляет систему мотивов, определяющую конкретные формы деятельности или поведения человека. Я.В Крушельницкая считает, что мотивы проявляются следующим образом:

- как совокупность внешних или внутренних условий, которые вызывают активность человека и определяют ее направленность;

- как предмет или объект (материальный или идеальный), который побуждает и определяет выбор направленности деятельности;

- в качестве осознанной причины, которая лежит в основе выбора действий личности.

По ее мнению трудовое поведение человека побуждается не одним, а многими мотивами, из которых одни играют ведущую роль, а другие подчинены им.

А.А.Русалинова В соответствии с проявлениями мотивов мотивирующие факторы разделяются на три класса:

- потребности как основа активности;
- причины, которые обуславливают выбор деятельности в зависимости от направленности личности;
- субъективные переживания, эмоции как формы регуляции (саморегуляции) поведения и деятельности.

С.Л.Рубинштейн отмечает связь формирования мотивов с прошлым опытом субъекта труда. По мнению И.Д.Беха, К.Левина, В.А.Иванникова на формирование мотивов оказывает существенное влияние эмоциональная жизнь личности.

О.Г.Асмолов, Л.С.Выготский и В.Франкл важнейшую роль в мотивации действий человека отводят личностному и творческому смыслу проявления их результатов в будущей судьбе человека.

Мотивационные факторы имеют исключительное значение в вопросах профессиональной ориентации при выборе профессии и переквалификации в условиях безработицы

Мотив, как осознанная потребность в достижении желаемых условий и результатов деятельности, обретает формы внутренних побуждений человека, то есть характеризует внутреннюю мотивацию. Внешние

побуждения работника к той или другой форме трудового поведения через использование разных стимулов характеризуются как внешняя мотивация. Система мотивов, которые выполняют функцию побуждения, направления и регуляции деятельности, образует мотивационную сферу личности.

Мотивационная сфера может быть представлена:

- актуальными мотивами, которые фактически побуждают к деятельности;
- потенциальными мотивами, которые сформированы, но не проявляются в деятельности.

С мотивами связаны мотивационные стратегии деятельности человека, которые могут способствовать или противодействовать его прогрессивному развитию.

Мотивы формируются поэтапно. *Первый этап* характеризуется осознанием побуждения *Вторым этапом* является принятие мотива. Чтобы осознан *Третий этап* связан с реализацией мотива, на котором его побудительная функция совмещается с функцией удовлетворения потребности.

Важен и *четвертый этап*, когда мотив закрепляется в характере человека, превращается в качество личности, то есть расширяет область его потенциальных побуждений.

Конечным этапом в развитии мотивов является актуализация потенциальных побуждений, Совокупность причин психологического характера, которые объясняют активность и направленность поведения человека и его действия, можно определить, по предложению И.О. Баклицького, как мотивацию. Другие психологи считают, что мотивация представляет систему мотивов, определяющую конкретные формы деятельности или поведения человека. Когда действия человека направлены на достижение определенной цели, осознаваемой им, мотив выступает как причина ее постановки.

Я.В Крушельницкая считает, что мотивы проявляются следующим образом:

- как совокупность внешних или внутренних условий, которые вызывают активность человека и определяют ее направленность;

- как предмет или объект (материальный или идеальный), который побуждает и определяет выбор направленности деятельности;

- в качестве осознанной причины, которая лежит в основе выбора действий личности.

По ее мнению трудовое поведение человека побуждается не одним, а многими мотивами, из которых одни играют ведущую роль, а другие подчинены им. Совокупность мотивов деятельности образует сложную динамическую систему. Это значит, что, будучи относительно стойкой у каждого человека, система мотивов может изменяться в зависимости от тех изменений, которые происходят во внутренней структуре личности, а также во внешних условиях ее жизнедеятельности.

Оптимальной мотивацией трудовой деятельности, как установила А.А.Русалинова, является такая, в которой сочетаются материальная заинтересованность, переживание социальной значимости, наличие у работника непосредственного интереса к избранному труду.

В соответствии с проявлениями мотивов мотивирующие факторы разделяются на три класса:

- потребности как основа активности;
- причины, которые обуславливают выбор деятельности в зависимости от направленности личности;
- субъективные переживания, эмоции как формы регуляции (саморегуляции) поведения и деятельности.

Именно в эмоциях оценивается смысл и результат деятельности. Если он не соответствует цели деятельности, то эмоции изменяют и ее общую направленность, и включают вспомогательные побуждения, которые усиливают исходные.

Польский психолог Т.Томашевский среди мотивов трудовой деятельности выделяет мотивы выгоды.

Материальную выгоду он представляет через заработную плату, жилище и удовлетворение других материальных потребностей. Вопросы же профессиональной гордости он рассматривает в контексте социальной выгоды.

С.Л.Рубинштейн отмечает связь формирования мотивов с прошлым опытом субъекта труда. По мнению И.Д.Беха, К.Левина, В.А.Иванникова на формирование мотивов оказывает существенное влияние эмоциональная жизнь личности.

О.Г.Асмолов, Л.С.Выготский и В.Франкл важнейшую роль в мотивации действий человека отводят личностному и творческому смыслу проявления их результатов в будущей судьбе человека.

Мотивационные факторы имеют исключительное значение в вопросах профессиональной ориентации при выборе профессии и переквалификации в условиях безработицы

В условиях постиндустриального общества изменяется и мотивация трудовой деятельности, и структура ее мотивов. Психологами осуществляются разнообразные исследования изменений трудовой мотивации современного человека, разработаны и проводятся мотивационные тренинги с целью оказания влияния на формирование трудовых мотивов.

Мотивация на основе учета отмеченных мотивирующих факторов обеспечивает направленность и регуляцию активности работника. Все мотивы деятельности являются результатом отображения человеком условий своего существования и осознания потребностей. Мотив, как осознанная потребность в достижении желаемых условий и результатов деятельности, обретает формы внутренних побуждений человека, то есть характеризует внутреннюю мотивацию. Внешние побуждения работника к той или другой форме трудового поведения через использование разных

стимулов характеризуются как внешняя мотивация. Однако эффективность внешних влияний может быть обеспечена только при условии, когда они становятся мотивами, субъективно значимыми для работника, отвечают его потребностям и интересам.

Человеку свойственна иерархия мотивов — от наиболее общих, которые характеризуют направленность его деятельности (концепция жизни, система ценностей), к ситуативным, связанным с удовлетворением определенных потребностей в конкретной ситуации. Среди этих мотивов одни также имеют большее, другие меньшее значение.

Система мотивов, которые выполняют функцию побуждения, направления и регуляции деятельности, образует мотивационную сферу личности.

Мотивационная сфера может быть представлена:

- актуальными мотивами, которые фактически побуждают к деятельности;
- потенциальными мотивами, которые сформированы, но не проявляются в деятельности.

С мотивами связаны мотивационные стратегии деятельности человека, которые могут способствовать или противодействовать его прогрессивному развитию.

Мотивы формируются поэтапно. *Первый этап* характеризуется осознанием побуждения. *Вторым этапом* является принятие мотива. Чтобы осознан *Третий этап* связан с реализацией мотива, на котором его побудительная функция совмещается с функцией удовлетворения потребности.

Важна и *четвертый этап*, когда мотив закрепляется в характере человека, превращается в качество личности, то есть расширяет область его потенциальных побуждений.

Конечным этапом в развитии мотивов является актуализация потенциальных побуждений, Развитию

Как показывают наблюдения и исследования, мотивационная сфера человека динамична, сама же мотивация может усиливаться или ослабляться. Могут изменяться

иерархия и стойкость мотивов. В мотивационной сфере выделяют три зоны мотивации:

- центральная зона, в пределах которой неудовлетворенные потребности, выступая в форме высокозначимых мотивов, определяют активную, напряженную деятельность работника;
- зона мотивации, связанная с потребностями, которые постоянно и легко удовлетворяются, поэтому значимость их оценивается человеком не в полную меру, однако потеря сразу же обнаруживает высокую личностную ценность;
- зона мотивации, в основе которой лежат потребности, для удовлетворения которых пока еще нет возможностей и они не могут вызывать адекватную им деятельность.

Управление трудовым поведением работника должно исходить из учета особенностей этих сфер мотивации. В частности, внешнее стимулирование на разных этапах трудовой деятельности может изменять организацию побуждений работника, переводить потенциальные мотивы в зону активной мотивации.

С мотивами связаны мотивационные стратегии деятельности человека, которые могут способствовать или противодействовать его прогрессивному развитию.

Развитию личности содействуют мотивационные стратегии, которые характеризуются выбором высокозначимых целей, а достижение их требует мобилизации функциональных и интеллектуальных возможностей, преодоления трудностей, часто в условиях риска. Мотивационные стратегии, которые не содействуют прогрессивному развитию личности, характеризуются сужением сферы деятельности. Однако следует избегать так называемых неадекватных мотивационных стратегий, которые проявляются в выборе целей, значительно превышающих возможности человека, или в высокой мобилизации этих возможностей на достижение легко доступных целей. Это значит, что уровень домогательств, которые побуждаются определенными мотивами, должен

характеризоваться такой сложностью и трудностью задач, решение которых приносило бы человеку удовлетворение.

Мотивы формируются поэтапно. *Первый этап* характеризуется осознанием побуждения, которое включает осмысление его предметного содержания, способов действия и результата. Осознанное побуждение выступает мотивационной единицей, которую могут представлять желание, потребность и склонность.

Вторым этапом является принятие мотива.

Третий этап связан с реализацией мотива, на котором его побудительная функция совмещается с функцией удовлетворения потребности.

Важен и *четвертый этап*, когда мотив закрепляется в характере человека, превращается в качество личности, то есть расширяет область его потенциальных побуждений.

Конечным этапом в развитии мотивов является актуализация потенциальных побуждений, то есть соответствующее проявление их как особенностей личности в условиях внутренней или внешней необходимости. Относительно мотивационной сферы такими чертами является мотив достижения успехов и мотив избегания неудач, а также определенный локус контроля, самооценка и уровень домогательств.

Психологами отмечается, что мотив достижения успехов проявляется как попытки человека добиться успехов в деятельности и общении. Мотив избегания неудач — в относительно стойких попытках избежать неудач в жизненных ситуациях, связанных с оценкой результатов деятельности личности другими людьми. Иногда человек приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним факторам и обстоятельствам (внешний локус контроля), в других случаях - собственным усилиям и способностям (внутренний локус контроля.).

Склонность к внешнему локусу контроля свойственна людям, неуверенным в своих способностях, неуравновешенным, несамостоятельным в принятии решений, часто безответственным.

Люди с внутренним локусом контроля последовательны, настойчивы в достижении цели, уверены в себе, уравновешены, независимы, склонны к самоанализу и критической самооценке.

Самооценка — это оценка личностью своих возможностей, качеств, места среди других людей. Желаемый уровень самооценки - максимальный успех в деятельности, к которому стремится человек. Он проявляется в особенностях поставленных целей и трудностях их достижения, характеризует уровень домогательств личности.. Изучение уровня домогательств работников (будущие инженеры-педагоги читают: учащихся) позволяет лучше понять мотивы их поведения и руководить становлением мотивации. Опыт работы предприятий показывает, что пути повышения уровня домогательств зависят от индивидуальных особенностей работников и их учета при управлении развитием персонала.

В современном управлении развитием мотивации деятельности работников придается огромное значение. На основе познания настоящих побуждений работников к высокопродуктивному труду разработаны и используются разные модели и теории мотивации. Наиболее известны так называемые содержательная и процессуальная теории мотивации.

Мотивация и потребности личности

Содержательная теория мотивации базируется на учете разнообразных потребностей и связанных с ними факторов, которые определяют поведение работников.

Потребность — это внутреннее состояние физиологического или психологического ощущения человеком нехватки чего-то важного для его жизнедеятельности. Структура потребностей имеет иерархический характер что определяет поведение человека.

Общепринятым является разделение потребностей на первичные, по своей природе - физиологические, и вторичные — психологические (потребность в успехе, уважении, власти, принадлежности).

По мнению Б.Г.Ананьева *с потребностями человека связаны материальные мотивы, с потребностями личности – социальные, а с индивидуальностью – духовные.*

А.Маслоу разработал теорию мотивации на основе различий в уровнях потребностей человека, а именно:

- основные физиологические потребности;
- потребности в безопасности;
- потребности в любви и социальной активности;
- потребности в уважении и самоуважении;
- потребности в саморегуляции.

Д. Мак-Клелланд дополнил эту классификацию такими потребностями, как потребность власти, успеха и принадлежности. Ф. Герцберг мотивирующими факторами считает ощущение успеха, продвижения по службе, признание со стороны окружающих людей, ответственность, увеличение возможностей. Выделенные им гигиенические факторы, связанные с окружающей средой, обнаруживают свое влияние на поведение работника, в частности через неудовлетворение работой тогда, когда реализация их неадекватная или несправедливая.

Потребности высших уровней не обуславливают мотивации работника, пока не удовлетворены, хотя бы частично, потребности низшего уровня. Однако следует иметь в виду, что и при доминировании в данный момент одной из потребностей, деятельность человека стимулируется не только ею, а комплексом потребностей. Эффективная мотивация через потребности требует постоянного выявления у работников актуальных потребностей, которые являются движущей силой их активности.

Процессуальная теория мотивации основывается на том, что поведение работника определяется не только потребностями, а является функцией восприятия и ожидания возможных последствий от избранного типа поведения.

Известны три процессуальных теории мотивации: теория ожиданий; теория справедливости; модель Портера—Лоулера.

Теория ожиданий относительно мотивации труда учитывает такие элементы, как:

- затраты труда — результат;
- результат — вознаграждение;
- вознаграждение — удовлетворение.

Если нет прямой связи между затраченными усилиями и достигнутыми результатами, то мотивация ослабляется. Если человек не будет чувствовать четкой связи между достигнутыми результатами и желаемым вознаграждением, мотивация труда также будет ослабляться. Неуверенность в адекватном вознаграждении за результаты не стимулирует трудовых затрат.

В теории ожиданий удовлетворения (неудовлетворение) от вознаграждения имеет важное значение. В связи с тем, что работники отличаются не только по характеру потребностей, но и возможностями затрат для достижения результата, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Следовательно, *задача мотивации персонала* заключается в том, чтобы сопоставлять и привести в соответствие предложенное вознаграждение с результатами.

И.О.Баклицький разработал психологическую структуру профессиональной мотивации.

Психологическая структура профессиональной мотивации		
Потребностно-мотивационные компоненты		Целевые компоненты
Физиологические потребности		Внешние и внутренние требования ситуаций деятельности к работнику
Потребности в безопасности Потребности в социальных связях		Преобразование неосознаваемых побуждений в осознаваемую цель

Потребность самоуважении Потребность реализации собственных возможностей и способностей Потребность понимании и осмыслении	в в в	Формирование научно обоснованной, практически достижимой оптимальными средствами индивидуальной цели при выборе одного из требований
Мотивы, их динамика и трансформация. Мотивация, мировоззрение, убеждения, интересы		Выделение близких и далеких лично значимых целей
Привички Установки Направленность		

Мотивация на основе «Теория справедливости» исходит из того, что работник не только субъективно оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями, но и сравнивает его с вознаграждением других работников, которые выполняли аналогичную работу. Если в результате такого сравнения работник видит несправедливость или ему так кажется, то у него возникает психологическое напряжение и мотивация к труду снижается.

Ощущение справедливости вознаграждения можно возобновить или за счет уменьшения тратящихся усилий, или за счет повышения вознаграждения. Исследования показывают, что те работники, которые считают, что им переплачивают, пытаются поддержать интенсивность труда на достигнутом уровне или увеличивают ее. Те работники, которые считают, что им не доплачивают, начинают работать менее интенсивно.

Внешние факторы трудовой мотивации и удовлетворенности трудом

Проблема мотивов трудовой деятельности, а следовательно и трудовой мотивации непосредственно связана с проблемой удовлетворенности трудом. 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 самоопределяющейся личности.

Внешние 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.).

Мы считаем, что этот ряд может быть дополнен факторами влияния социальных и экономических отношений в обществе.

Внутренние факторы трудовой мотивации и удовлетворенности трудом:

- *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 и т.д.);

- 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;

- озможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

Удовлетворенность трудом

Сложной и неоднозначной проблемой личности и общества является удовлетворенность человека своей трудовой деятельностью. Дело в том, что человек будет приносить наибольшую пользу обществу, если его труд приносит ему удовлетворение. Но для жизнедеятельности общества необходимыми являются и чрезмерно сложные виды труда, и совершенно непрестижные, а порой – бессмысленные. Современный человек стремится к принятию оптимальных решений как в профессиональном выборе, так и в организации собственной трудовой деятельности.

Проблема удовлетворенности и смысла труда всегда волновала человечество (рабский труд, крестьянский труд на помещика, несправедливость в обустройстве и оплате труда рабочего в условиях капитализма, подневольный труд

заключенных в концлагерях и т.д) К.Замфир приводит пример бессмысленности труда: представим, что человеку предлагается высокооплачиваемая работа, например, копать яму, но с условием, что его яма каждый раз вечером будет закапываться им же самим. Вопрос: будет ли такой человек удовлетворен своим трудом? Вероятно, поначалу такое предложение "заинтересует" многих, но если представить, что будет потом, как к такому работнику начнут относиться окружающие и т.п.

Специалисты считают, что важную роль играет общественная полезность труда, которая предполагает:

- осознание своего труда как источника благосостояния общества (а не только как средства собственного обогащения - это связано с проблемой миссии своей профессии, своей фирмы);

- осознание качества своего труда (благодарность потребителей и т.п.);

- все большую роль играет также бережное отношение к окружающей среде (экологические аспекты труда) и др.

К. Замфир предлагает систему, позволяющую оценивать удовлетворенность труда в соответствии с его содержанием. Система включает следующие основные показатели, каждый из которых можно оценить по 5-балльной шкале:

Общие условия: транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); возможности заработка; возможности продвижения по работе.

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

Содержание труда: разнообразие-монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям.

Отношения между людьми в труде: отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями.

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

Факторы удовлетворенности трудом были изучены М. Аргайом. Наиболее значимыми он считает следующие: заработную плату, отношения с сотрудниками, отношения с руководством, возможности продвижения по службе.

1. *Заработная плата.* Удовлетворены своим высоким заработком больше те люди, которых и другие стороны их жизни вполне удовлетворяют. Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком. Часто свой заработок они сравнивают с прежними доходами.

2. *Отношения с сотрудниками.* По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников - материальная и социальная поддержка. Но еще важнее - помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы (например, в общении дома); дружба только по работе (с кем можно выпить чашечку кофе, но не возникает желания переносить это во внерабочую обстановку); приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень. Показатели "тесного общения на работе": стремление пошутить с другим человеком, поболтать время от времени, обсудить саму работу, перекусить вместе, иногда - подразнить сотрудника, оказать помощь в работе, попросить или дать совет по личным проблемам, обсудить свои чувства и переживания, обсудить свою личную жизнь, обучить или показать что-либо по работе, познакомить с друзьями, рассказать о новостях.

3. *Отношения с руководством.* Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Исследования показывают, что роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и

супругов, но при этом особенно значимую является роль авторитетного руководителя.

4. *Возможности продвижения по службе.* Достижение и признание - это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой (по Херцбергу). Важнейшими показателями повышения по службе являются: зарплата и служебный статус. Но такое "признание" часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Однако все равно, многие стремятся к повышению по службе, к карьерному росту и развитию.

5. *Другие факторы удовлетворенности:*

-удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой (гордость за фирму); организация времени (позволяет ли работа быть хозяином своего времени, насколько оно тратится с пользой); предоставление свободного статуса и личной идентичности (быть на работе самим собой); дальние, перспективные жизненные цели (может ли работа помочь в их реализации); чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (чтобы работа дисциплинировала человека, не создавала условий для "стагнации" и "безделья"), ощущение сопричастности к научному, техническому, технологическому и общественному прогрессу.

Основными проявлениями неудовлетворенностью работой, по мнению М.Аргайла, являются:

-уход (увольнение, поиск новой работы); выражение протеста (переговоры с руководителем, написание писем, забастовки и т.п.); лояльность (терпеливое перенесение трудностей); пренебрежение (прогулы, опоздания, невысокая производительность).

Проблема удовлетворенности трудом вплотную соприкасается с проблемой безработицы.

Если проследить эволюцию отношения к безработным:

- 1) при Елизавете I все безработные в Англии назывались просто бездельниками;
- 2) в период промышленной революции – безработными

3) в 80-е годы XX века - это люди, имеющие проблемы со свободным временем.,

4) сейчас - это люди, оказавшиеся без работы вследствие сложностей социально-экономических преобразований.

Г.К. Уайту, принадлежат два основные постулата в проектировании и совершенствовании трудовой деятельности:

- 1) работа должна проектироваться с учетом человека;
- 2) сами работники должны участвовать в этом процессе).

Он выделил и основные подходы к повышению мотивации труда:

1. Проектирование внешней трудовой мотивации.

По заданиям - требования к заданиям должны быть значимыми, понятными, обеспечивать обратную связь с руководителем.

По организации труда - организация труда должна способствовать достижению цели, обеспечивать соответствующую поддержку и контакты, создавать возможности обучения и получения необходимой информации.

По характеристике рабочей обстановки: справедливая оплата, корректное поведение персонала, эстетическая привлекательность обстановки.

Будущим инженерам-педагогам следует проанализировать эти подходы и в ракурсе организации учебного труда учащихся в ПТУ.

2. *Проектирование внутренней мотивации работника* предполагает: ответственность самого работника, свободу его действий, участие работника в планировании (особенно при разработке и внедрении инноваций).

3. Важную роль во взглядах Г.К. Уайта играет концепция "эквивалентного обмена", особенно для монотонных производств, где монотонный труд как бы "компенсируется": разнообразием в способах выполнения, темпом выполнения задания (определяемом самим работником), местом (условиями) работы.

4. Концепция "оптимальности" при формировании мотивов труда предполагает, что у каждого человека существует

индивидуальный "порог", за которым наступает слишком большое (чрезмерное) разнообразие, ответственность и т.п., что приводит к стрессам и конфликтам.

По мнению К. Замфира, *оплата должна соответствовать ожиданиям работников*. Соответственно, сами эти ожидания должны специально формироваться.

Серьезной общественной проблемой является техника реорганизации рутинных и непривлекательных видов труда.

Если для начального периода в проектировании эргатических систем было характерно выделение и решение проблем увеличение прибыли, рост производительности, уменьшение стоимости изделий, уменьшение затрат труда, сохранение ресурсов, уменьшение риска несчастных случаев, сокращение рабочих нагрузок на работников, использование работников с более низкой квалификацией, то в современных условиях выдвигаются новые требования (критерии), в большей степени учитывающие субъектные и интуитивные методы управления, а именно:

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 не отобранному 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.

С проблемами трудовой мотивации в соответствии с идеей справедливости связаны и некоторые современные социальные противоречия. К сожалению, слишком много примеров (в различных государствах), когда баснословные состояния формируются людьми, которых трудно назвать настоящими тружениками. А это сильно деморализует и расхолаживает тех, кто еще верит в справедливость и в то, что можно гордиться своим честным и квалифицированным трудом.

Лишь некоторые люди, даже несмотря на имеющуюся несправедливость в плате вознаграждения за квалифицированный и общественно полезный труд, все равно реализуют себя как достойные профессионалы. Но по-видимому, их выбор и решения определяются чем-то еще более значимым.

Таким образом, мотивация - это совокупность мотивов, желаний, устремлений, побуждений, установок и других побудительных сил личности. Она «контролируется» мировоззрением человека усиливается волевыми качествами человека.

Студентам, которые готовятся к работе в ПТУ, мы рекомендуем совершенствовать учебную и профессиональную мотивацию будущих учащихся опираясь на развитие их интересов и мировоззрения. Учебный процесс в ПТУ должен ориентироваться на удовлетворение учащихся современностью их знаний, технической и технологической грамотности, реалистичностью перспектив интересного и общественно востребованного труда.

Контрольные – проверочные вопросы:

1. Охарактеризуйте понятие «Мотив трудовой деятельности».
2. Какова сущность трудовой мотивации?
3. Раскройте содержание понятия «Удовлетворенность

трудом».

- 4.Перечислите составные элементы удовлетворенности трудом.
- 5.Назовите внешние факторы трудовой мотивации.
6. Перечислите внутренние факторы трудовой мотивации.
- 7.Существуют ли и какие связи трудовой мотивации и безработицы?
- 8.С помощью каких средств осуществляется проектирование внешней трудовой мотивации?
- 9.Кто является субъектом внутреннего проектирования трудовой мотивации?.
- 10.Охарактеризуйте постулаты проектировании и совершенствовании трудовой мотивации.

Литература:

- 1.Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей.-М., 2002.
- 2.Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. –М., 1994.
- 3.Гордеева Т.В. Психология мотивации достижения.- М.,2006.
- 4.Демин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса.- Краснодар, 2004.
- 5.Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога.- М.: Политиздат, 1983.
- 6.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий .- Обнинск, 1993.
- 7.Корнилов Ю.К. Психология практического мышления.- М.,1997.
- 8.Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С.Профориентация.- М.,2005.
- 9.Чернышева О.Н. Эргономическое проектирование рабочих

мест.- М.,1983.

Лекция 4.3.

Тема: *Психология безопасности труда.*

План:

1. Введение: деятельность человека в труде.
2. Психология безопасности труда как раздел психологической науки
3. Психические факторы безопасности труда
4. Психические процессы, связанные с безопасностью труда.
5. Психические состояния и безопасность человека в труде.
6. Влияние мотивации на безопасность деятельности.

Деятельность человека в труде

Деятельность — специфически человеческая форма отношения к окружающему миру. Формы и типы деятельности многообразны. Высшей же формой деятельности является труд. В процессе труда человек воздействует на окружающий мир в целях создания продуктов питания, орудий труда, предметов быта, строительных конструкций и сооружений, изделий из дерева и камня, из металла, минералов и кости, станков, механизмов, инструментов, транспортных средств, синтетических материалов. В труде он делает ткани и изделия из них, обрабатывает мех и кожи, готовит лекарства и косметические средства, музыкальные инструменты, книги, приборы и совершенную электронную технику, которые необходимы для удовлетворения его жизненных потребностей.

Труд создал человека. В труде наиболее полноценно формируется и проявляется его личность. В наиболее общем виде *человеческая деятельность — это сознательное*

взаимодействие человека с природой и окружающей средой.

Психологически общими для всех видов деятельности являются активность, целенаправленность, результат и ее осознанность.

Трудовая деятельность человека — это единство физического и психического. В основе деятельности человека лежат физиологические и биологические процессы, протекающие в его организме и, прежде всего, в коре больших полушарий человеческого мозга.

Специфика эволюционного развития человека шла, главным образом, в сфере психики, благодаря которой он создавал и совершенствовал орудия труда. Этим он расширил свои физические возможности (рычаг, двигатель и другие), обогатил память и мышление (информационные системы, робототехника и т.д.).

С развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий мир, появилось много «умной» и сложной техники, требующей не только обширных знаний человека, но и большого напряжения его психики для ее использования. Существенно расширился и круг ответных реакций внешнего мира на человека в процессе труда.

Человек является объектом психологической науки, а закономерности психического отражения им объективной реальности ее предметом.

Трудовая практика человеческого общества позволяет утверждать, что любая трудовая деятельность потенциально опасна. Следовательно, ее необходимо организовывать так, чтобы она стала защищенной, охраняемой и безопасной.

Безопасность труда — это состояние трудовой среды, исключающее с высокой вероятностью ущерб жизни и здоровью человека.

Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности.

В этой системе, наряду с другими, все более важную роль играют психологические аспекты. Поэтому для обеспечения безопасности труда необходимо во-первых понимание того, как проявляются элементы психики в процессе трудовой

деятельности. и во-вторых исключительно важен психологический анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Это позволит создать защитную, предупредительную систему с целью организации безопасного для человека труда в условиях производства, строительства, сельского хозяйства, транспорта, в бытовой обстановке.

Причины производственных травм и профессиональных заболеваний, связанных с человеческим фактором, объединяются по трем основным направлениям :

- 1) уровень психологического климата (сознания) на предприятии, в трудовом коллективе;
- 2) состояние производственной (окружающей) обстановки;
- 3) характер личности работника.

Инженерам-педагогам предстоит готовить подростков и юношей к трудовой деятельности. Очень важно, чтобы еще в процессе развития их психики в период обучения в ПТУ они не просто освоили знания по проблемам безопасности труда, но и научились бы содержательно и ответственно использовать их на практике. Особое внимание следует уделить разработке мер для устранения и предупреждения неблагоприятных факторов в их практической деятельности в ПТУ и за его пределами.

Для обеспечения безопасности учащихся в процессе учебного и производственного труда в ПТУ, а также после окончания этого учебного заведения необходимо создание в нем такого психологического климата, при котором бы требования безопасности труда вошли прочно в их самосознание.

Психология безопасности труда как раздел психологической науки.

Психология безопасности труда — это отрасль психологической науки, изучающая психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности людей, и пути

использования психологии для повышения их безопасности.

Поэтому объектом изучения психологии безопасности труда является трудовая деятельность человека. В процессе изучения психологии труда рассматриваются:

- а) безопасность этой деятельности (труда);
- б) особенности личности трудящегося (работника), которые проявляются в процессе профессиональной деятельности;
- в) общественно-историческая и конкретная производственная среда, в которой осуществляется эта деятельность;
- г) межличностные отношения в труде;
- д) предметы труда;
- е) орудия труда;
- ж) продукты труда;
- з) методы производственного обучения.

В вопросах безопасности труда значительную роль играет человеческий фактор. Учет же психологических аспектов, лежащих в основе человеческого фактора, способствует проведению эффективной работы по профилактике несчастных случаев на производстве и обеспечению безопасности труда.

Конечная цель психологии труда — использование закономерностей общей психологии для повышения эффективности и качества выполнения работ без травм и аварий.

Предметом психологии труда являются психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность.

Элементом деятельности является действие, с помощью которого достигается конкретная цель. При этом, большая роль принадлежит трудовым навыкам. Именно навык объединяет и физиологические, и психические явления. Его физиологическим механизмом является нейродинамический стереотип

❖ система условно рефлекторных связей в коре человеческого мозга, образующаяся при упражнении. Но каждый навык «имеет и свою психологическую структуру, в которую входят:

❖ -цель действия;

- ❖ -намерение ее достижения;
- ❖ -интерес;
- ❖ -переживание трудности (или, напротив, простота выполнения) действия;
- ❖ -определенная организация восприятия, внимания, памяти, мышления, связи сенсорных и моторных компонентов движения;
- ❖ -степень волевого усилия и т. д.

Трудовое действие в производственной практике иногда называют операцией, а в некоторых случаях приемом. Психология труда рассматривает понятие «технологическая операция» как элемент технологического процесса, осуществляемого рабочим на рабочем месте.

Технологическая операция выполняется с помощью ряда приемов, т.е. законченных действий рабочего, имеющих определенную элементарную технологическую цель.

Технологическое понятие приема совпадает с психологическим понятием трудового навыка.

Действие осуществляется всегда человеком. Кардинальным положением психологии является единство деятельности и сознания, что отражается в формировании личности, которая содержательно раскрывается, прежде всего, в трудовой деятельности. Личностью является конкретный человек как носитель сознания, сложившийся в определенных условиях общественной жизни, обладающий речью и способностью к трудовой деятельности. Личность трудящегося — это *субъект познания окружающей действительности и взаимодействия с ней*.

Психология рассматривает четыре основные подструктуры личности.

Первая подструктура — направленность личности (интересы, стремления, идеалы, мировоззрение, убеждения конкретного человека), в основе которой лежат потребности личности. Направленность формируется путем воспитания и

наиболее существенна для всей личности в целом. Она определяет морально-политический облик человека. При этом ведущая роль в воспитании личности принадлежит труду.

Вторая подструктура личности формируется путем обучения, приобретения опыта, общих и профессиональных знаний и навыков. Она определяет профессию человека, его трудовую деятельность, место в трудовом коллективе.

Третья подструктура личности определяется отдельными психическими процессами как формами отражения:

- эмоциями, ощущениями (как первичной формой отражения);
- мышлением (как второсигнальной формой);
- чувствами, волей и памятью.

Четвертая подструктура личности определяется ее биологическими, природными свойствами, т.е. типологическими особенностями высшей нервной деятельности. Эта подструктура имеет особое значение при определении профессиональной пригодности.

Учебно-воспитательная деятельность инженера-педагога ПТУ должна строиться на основе изучения и понимания данных подструктур личности учащихся и проектирования их развития.

Особое место в личности занимают характер и способности как общие качества личности.

Характер представляет совокупность черт личности, входящих в описанные ее четыре подструктуры. Но, во-первых, наиболее отчетливо выраженных; во-вторых, наиболее тесно связанных друг с другом; в-третьих, наиболее отчетливо проявляющихся в разных (обязательно в разных!) видах деятельности.

Темперамент - это характеристика индивида со стороны динамики психических особенностей: интенсивности, скорости, темпа, ритма психических процессов и состояний. В отличие от характера, в формировании которого значимая роль принадлежит социальным условиям, темперамент обусловлен генетически, т. е. дан от рождения.

В отличие от характера темперамент может играть определенное значение для возникновения травматогенных ситуаций в более длительных отрезках времени.

Однако, не все черты личности благоприятны для той или иной трудовой деятельности и определяют способности человека к данному труду. Изучение профессиональных способностей и способов их формирования является одной из важнейших задач психологии труда и обеспечения его безопасности.

Психологические факторы безопасности труда.

Жизнедеятельность человека третьего тысячелетия отличается большой содержательностью и разнообразием, высокими требованиями к его психике и напряжением, динамичностью и широко масштабными изменениями, обусловленными, прежде всего, социально-экономическими преобразованиями самого общества.

Люди, которым изначально присущ инстинкт самосохранения, часто становятся виновниками своих травм и создания аварийных ситуаций в процессе деятельности, которой они занимаются. Почему?

В процессе развития цивилизации человек прошел путь от первого каменного топора до полета в космос, но за последние 20—30 тысячелетий ряд физических качеств человека ухудшился: понизилась острота зрения и слуха, не стало былой силы и выносливости.

В структуре психики, связанной с сознанием и поведением, выделяют следующие компоненты: психические процессы, свойства, состояния.

В психологии установлено, что в жизни человека и его труде особое место и роль принадлежат анализаторам. Напомним: любой из них состоит из рецептора, проводящих нервных путей и мозгового конца. Сигналы от рецептора (глаза, кожи, вестибулярного аппарата и пр.) поступают в кору головного мозга с определенной скоростью.

К психофизиологическим факторам, приводящим к

опасности и влияющим на травматизм, относятся те или иные аномалии рецепторов, что может вызвать нарушение нормального функционирования анализаторов и неадекватные реакции, которые проявляются в мыслительных процессах и поведенческих действиях в условиях труда.

Рассмотрим особенности действия анализаторов с точки зрения безопасности труда.

Прежде всего обратим внимание на содержание ранее рассмотренных понятий. (Гл. 1)

Зрение - это способность воспринимать величину, форму и цвет предметов, их взаимное расположение, расстояние между ними. Глаз реагирует на излучение (электромагнитные волны) с длиной волн 0,38 — 0,78 мк.

К основным травмотогенным свойствам органов зрения принято относить отклонения от нормального восприятия: цветовую слепоту и дальтонизм, куриную слепоту, световую адаптацию, зрительную иллюзию, стробоскопический эффект.

Цветовая слепота – это такой вид расстройства зрения, когда возникает полная или частичная потеря восприятия цвета. В таких случаях человек воспринимает предметы всех цветов как серые.

Дальтонизм – это частный случай цветовой слепоты. Дальтоники не различают обычно «красный и зеленый, а реже — желтый и фиолетовый цвета. По данным физиологов, дальтонизмом страдают 8% мужчин и 5% женщин. Определение дальтонизма имеет важное значение при профотборе лиц для работы на транспорте и ряде производств.

Различие цветов основано на спектральной чувствительности глаза. Наибольшая чувствительность достигается в желтой части цветового спектра. Поэтому знаки, предметы и другие элементы, которые необходимо

подчеркнуть или выделить, желательно окрашивать в желтый цвет, например, как одежду или жилеты у путейских рабочих, дворников и др.

Куриная слепота – это заболевание, проявляющееся в

ухудшении зрения при сумеречном освещении и в полной его потере в темноте, что приводит к полной или частичной утрате или искажению информации, поступающей в сознание человека.

Адаптация - это привыкание зрения в условиях резкой смены освещенности, которое длится в течение определенного времени.

Зрительные иллюзии - это искаженное восприятие предметов специфических форм и цвета. К ним относятся:

а) иллюзии, возникшие в результате эффекта иррадиации, т. е. превышение размеров белых предметов по отношению к равновеликим черным;

б) переоценка метрических свойств вертикальных линий по отношению к горизонтальным;

в) переоценка величины острых углов, вследствие чего горизонтальные линии кажутся непараллельными;

г) иллюзия Мюллер — Лайера, состоящая в кажущейся разнице длин отрезков с острями на концах, расположенных вне и внутри отрезка.

Стробоскопический эффект - это зрительное восприятие быстровращающегося предмета как неподвижного или вращающегося в противоположную сторону, что может привести к механическим травмам работника.

Слух - это способность организма человека воспринимать звуковые раздражения. Человеческое ухо воспринимает звуки с частотой колебаний в диапазоне 16 Гц — 20 кГц. Основным травмотогенным свойством является *глухота*, которая приводит к следующим неприятным последствиям:

а) неточное определение источника шума;

б) несвоевременное и неправильное распознавание звукового сигнала;

в) отсутствие восприятия звукового раздражителя.

Осязание - это способность организма определять наличие предмета, его форму, размеры, температуру, влажность, характер поверхности. К травмотогенным свойствам

осязания относятся:

- а) отсутствие болевого ощущения при контакте с агрессивной средой;
- б) невосприимчивость при контакте с гравитационными телами;
- в) пониженное сопротивление кожных покровов к действию электрического тока.

Обоняние - это восприятие запахов с помощью рецепторов, расположенных в носоглотке. К нарушениям обоняния, приводящим к травматогенным ситуациям, относятся:

- а) anosmia — полная или частичная утрата обоняния;
- б) повышенная обонятельная чувствительность.

Чувство гравитации - это восприятие организмом положения и движения тела, а также его равновесия с помощью вестибулярного аппарата. Основное нарушение связано с потерей ориентации в положении тела.

Психические процессы, связанные с безопасностью труда

Важнейшими элементами психики человека, обеспечивающими соответствующие психические процессы, являются мышление, память, восприятие, внимание, эмоционально-волевая сфера. Поэтому их расстройства можно отнести к психологическим травматогенным факторам.

Память — это одна из форм психического отражения действительности, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении человеком своего (в том числе и трудового) опыта. Она проявляется в процессах запоминания, сохранения и последующего воспроизведения индивидуумом информации, особенно оперативного характера, непосредственно связанной с безопасностью. Растройства памяти проявляются в утрате способности запоминать, сохранять, узнавать и воспроизводить информацию. В

психологии выделяются следующие расстройства памяти: амнезия, гипомнезия, гипермнезия.

Амнезия - это отсутствие памяти.

Гипомнезия – это ослабление памяти.

Гипермнезия проявляется как усиление памяти.

Запоминание тесно связано с забыванием. Инженеру-педагогу следует помнить, что за первые 9 часов информация уменьшается от 100% до 35%. Следовательно, для восполнения учащимися утраченной информации необходимо проводить дополнительное обучение, а также инструктажи.

Нарушения памяти может привести к частичной или полной потере трудоспособности человека

Внимание - это произвольная или непроизвольная направленность и сосредоточенность психической деятельности. Оно представляет динамическую характеристику деятельности, является ее необходимым элементом. Внимание проявляется как направленность сознания на определенные объекты, имеющие для личности устойчивую или ситуативную значимость. Инженеру-педагогу в работе с учащимися ПТУ необходимо помнить, что внимание обеспечивает сосредоточение сознания, предполагает повышенный уровень сенсорной, умственной или двигательной активности.

Для привлечения внимания к опасностям используются различные средства: звуковые (сирена, гудок, зуммер и пр.), зрительные (транспаранты, табло, лампочки сигнализации) и др.

Восприятие или перцепция – это субъективный образ предмета, явления или процесса, непосредственно воздействующего на анализатор или систему анализаторов. Оно проявляется как полисенсорное отражение в сознании человека предметов или явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств. Перцептивные образы имеют в основном полисенсорный характер, так как используется информация от нескольких видов анализаторов (зрительного, слухового, тактильного и др.). Рабочему в процессе трудовой деятельности необходимо полноценное восприятие объекта

труда. Поэтому важна качественная работа всех востребованных его трудом анализаторов.

Учащиеся ПТУ занимаются учебным трудом, следовательно инженеру-педагогу важно строить учебный процесс на основе оптимального (для различных учащихся) обеспечения полноценной включенности в рабочий режим их анализаторов.(с целью их развития в тренировках и обеспечения последующей безопасности их деятельности в профессии.)

Психологическими исследованиями установлено, что качественное восприятие информационных средств по технике безопасности должно соответствовать определенным правилам, в частности, должны обеспечиваться:

- актуальность и новизна информации;
- эмоциональность воздействия;
- лаконизм оперативных сообщений (текст из 3—6 слов);
- композиционная оригинальность и т. д.

Особое место и роль в труде человека и обеспечении его безопасности принадлежит его мыслительным способностям.

Мышление - это психический процесс отражения действительности, высшая форма познавательной и творческой активности человека, которая характеризуется обобщенным и опосредствованным отражением действительности. Мышление - это прежде всего речемыслительный процесс. На основе перцептивного образа при помощи мышления в процессе трудовой деятельности человеком осуществляется выбор определенных решений

Ошибочный выбор решения может происходить по таким причинам:

- неправильная оценка ситуации;
- недостаточность опыта;
- неправильное осмысление полученной информации на этапах от целеобразования до актуализации в сознании элементов деятельности с учетом их безопасности.

Ошибочное решение может привести к авариям и различным нарушениям, следствием которых может стать

несчастный случай.

Наряду с реализацией речемыслительных возможностей важную роль в принятии решений играет эмоционально-чувственная сфера.

Чувства представляют устойчивые эмоциональные отношения человека к явлениям действительности, отражают значение этих явлений в связи с его потребностями и мотивами. Инженеру-педагогу в работе с учащимися необходимо помнить, что чувства являются высшим продуктом развития эмоциональных процессов в общественных условиях и оперативным отражением в сознании человека его реальных отношений. Чувства выполняют сигнальную и регулятивную функцию во взаимоотношениях субъекта с окружающей средой. Основными чувствами, способствующими травматогенным ситуациям, служат чувства утраты реальности (аутистичность), ложный стыд (фобии) и т. д.

Формы протекания чувств: чувственный тон, эмоции, аффекты, настроения.

Чувственный тон - это своеобразная эмоциональная окраска протекания психического процесса.

Травматогенным фактором чувственного тона считаются идиосинкразии, т.е. болезненное отвращение к определенным раздражителям, приводящее к аллергиям.

Напротив, положительный чувственный тон, возникающий от эмоционально привлекательных звуков, запахов, цвета и движения, снижает степень риска и уменьшает утомляемость человека. На учете этих явлений основано эстетическое оформление рабочей зоны, включая функциональную музыку, цветоколеристическое оформление помещений, дизайн и др.

Эмоции – это особый класс психических процессов и состояний, связанных с инстинктами, потребностями и мотивами. Они проявляются в форме непосредственного переживания (удовлетворения, радости, испуга, страха и проч.). По-существу это переживание какого-либо чувства. Основными видами эмоций являются стенические и

астенические.

Стенические эмоции: решимость, радость, воодушевление, азарт — побуждают к активным действиям, преодолению препятствий, устранению причин угрозы для человека.

Астенические эмоции: боязнь, страх, испуг, ужас — характеризуются уходом от борьбы, замыканием в себе, излишними переживаниями.

Естественно, что как те, так и другие виды эмоций связаны с темпераментом и характером человека.

Эмоциональные проявления учитываются при отборе к определенным профессиям (летчики, хирурги, криминалисты и др.), а также к работам повышенной опасности (взрывные, верхолазные, подводные и пр.).

Аффекты — это эмоциональные процессы, которые характеризуются значительным изменением сознания человека, нарушением его самоконтроля за действиями (утратой самообладания), быстро им овладевают и бурно протекают. Они тесно связаны с эмоциями.

Аффект служит главной эмоциональной травматогенной формой. В состоянии аффекта, например, отчаяния, может возникнуть ступор (застывание в неподвижной позе) или обморок. После аффективной вспышки может внезапно наступить аффективный шок (разбитость, упадок сил, неподвижность, вялость).

Людей, склонных к аффектам, нельзя допускать к особо ответственным работам.

Учащиеся ПТУ подчас значительно различаются по своему психическому потенциалу, поэтому некоторые обстоятельства, вполне приемлемые для одних, могут создавать предпосылки для возникновения аффектов у других. Инженеру-педагогу следует изначально присматриваться к ним и, быть может, провести необходимое диагностирование.

Одна из форм эмоциональной жизни каждого человека это его *настроение*, которое представляет более или менее устойчивое эмоциональное состояние, окрашивающее в течение длительного времени все его переживания,

протекание отдельных психических процессов и поведение. Настроение в меньшей степени является эмоциональной основой в травмотогенных ситуациях. Однако длительное эмоционально отрицательное настроение может привести к *фрустрациям*, т. е. к состоянию неспособности к активным действиям.

При наличии объективно непреодолимых или субъективно воспринимаемых трудностей, оно может привести к ослаблению организма и послужить причиной несчастного случая.

Большое значение для достижения цели после принятого решения имеет эмоционально-волевая сфера.

Воля проявляется как способность человека действовать в направлении сознательно поставленной цели, преодолевая при этом внутренние препятствия. Она представляет одну из форм психической активности человека, которая предполагает регулирование человеком своего поведения, торможение ряда других стремлений и побуждений, организацию действий в соответствии с осознаваемыми целями. Они обуславливаются как жизненными обстоятельствами, так и складом личности.

Основным элементом волевой деятельности служит волевой акт.

Антиподом волевых качеств являются внушаемость, нерешительность, безволие, импульсивность, которые зачастую становятся источником травмотогенных ситуаций. Наиболее опасным считается групповое внушение, когда сильная антисоциальная личность внушает нездоровые мысли и идеи, которые могут привести к различным нарушениям и телесным повреждениям.

С эмоционально-волевой тесно соприкасается мотивационная сфера.

Напомним, что мотивация - это совокупность мотивов, желаний, устремлений, установок и других побудительных сил личности. Она усиливается волевыми качествами человека.

Мотивационная сфера имеет определенную структуру в

виде иерархии мотивов, **важнейший из которых — обеспечение безопасности.** Неразвитость или ослабление этого мотива может вовлечь человека в травматогенную ситуацию.

Мотивация связана с другим базовым понятием безопасной деятельности – *риском*, который означает: либо действие, сопряженное с опасностью (мотивированный риск); либо действие в условиях неопределенности (немотивированный риск).

Психология рассматривает риск как действие, направленное на цель, привлекательную для человека, достижение которой сопряжено с элементами опасности, угрозой потери, неуспеха. С. Ожегов толкует слово «риск» как возможную опасность или же как действие наудачу, в надежде на счастливый исход. При такой трактовке понятие риска расценивается или как опасное условие, при котором осуществляется деятельность, или же как действие, совершаемое в условиях неопределенности. При этом неопределенность здесь может относиться и к достижению желаемой цели в данном действии, и к возможности избежания физической опасности при его осуществлении.

Риск может выступать и в роли мотива. Это бывает, в частности, в тех случаях, когда человек без особой на то нужды специально выбирает опасные цели и опасные способы их достижения только ради самого риска и связанных с ним острых ощущений. Работая с учащимися ПТУ, педагог должен помнить о том, что часть современной молодежи, особенно в период ранней юности, стремится к демонстративности своего поведения, к ощущению драйва и его переживанию.

Порой о риске говорят как о какой-то потребности, проявляющейся во влечении к опасности, присущей людям, склонным к риску. Впрочем, можно предположить, что рисковать и испытывать при этом радость в той или иной мере свойственно многим людям.

В структуре трудовой деятельности риск может выполнять различные психологические функции, по-разному в ней проявляться, по-разному отражаться на ее течении и

результатах.

В психологии сложились два подхода к изучению проявлений риска. При первом подходе риск расценивается как направленность на особо привлекательную цель, достижение которой связано с физической опасностью. При втором — риск означает осуществление альтернативного выбора в ситуации неопределенности, где успех — неуспех зависит от случая, а неуспех проявляется в недостижении желаемого результата (не обязательно в физическом наказании).

Рискованное поведение определяется с одной стороны, объективно действующими ситуативными факторами (выигрышем, опасностью, шансами, необходимостью выбора); с другой — индивидуальными качествами субъекта.

В соответствии с этим выявлено две категории проявления риска: мотивированный (ситуативный), и немотивированный (бескорыстный).

При мотивированном риске люди рискуют ради достижения определенных выгод (выигрыша, получения одобрения, самоутверждения и т. п.). Этот риск является средством адаптации, приспособления субъекта к ситуации, к опасности, проявляющейся в ней.

Поведение при немотивированном риске организовано таким образом, чтобы при встрече с опасностью показать, что ей можно противостоять и следовательно, доказать, что для субъекта такой опасности не существует.

Проявлению немотивированного риска, кроме того, способствуют и сложившиеся социальные установки, утверждающие ценность такой стратегии поведения («риск — благородное дело», «трус не рискует» и т. п.). Осуществляя стратегию поведения в разрезе таких установок, субъект как бы приобщается к общественным нормам, жертвуя своими индивидуальными интересами, становясь над своей безопасностью. Такое побудительное действие установок порождает устремленность к опасности, «вкус к риску». С этих позиций и тревожность субъекта можно расценивать как

некоторую прикованность к опасности, стимулирующую весь организм на ее преодоление. Педагогу ПТУ необходимо формировать в самосознании учащихся разумное, объективно обусловленное отношение к риску как в процессе их овладения профессией, так и в условиях включения в многообразную жизнь за пределами училища, а также и в их будущей профессиональной деятельности

Психическое состояние и безопасность человека

К психическим состояниям человека относят главным образом: утомление, психическую напряженность, стресс, дистресс, особые состояния.

Утомление – это временное состояние органов или всего организма, которое характеризуется снижением работоспособности в результате длительной или чрезмерной нагрузки. Различают два вида утомления: физическое и психическое. В результате утомления у человека могут появиться невротические признаки (повышенная отвлекаемость, рассеянность, затруднение концентрации внимания).

Тяжелое утомление - это крайняя форма утомления, граничащая с патологическими формами реакций на стимулы. При тяжелом утомлении человек совершает ошибочные действия, которые могут привести к несчастным случаям. Выявлено, что около 40% производственных травм, связанных с психологическими факторами, вызвано таким утомлением

. Важными мерами снижения утомляемости являются: разумный режим работы, рационализация оборудования рабочих мест, улучшение показателей микроклимата и т. д.

Психическая напряженность - это состояние, возникающее у человека в процессе деятельности в сложных и трудных условиях, требующей повышенной психофизиологической активности. Длительная психическая напряженность может привести к стрессам. Понятие стресса впервые ввел в 1936 г. канадский физиолог Г. Селье.

Стресс представляет собой сложное психофизиологическое состояние. В зависимости от причины, породившей это состояние, говорят о двух формах стресса:

- производственном (трудовом);
- психологическом (психическом, эмоциональном).

Производственный стресс, в зависимости от его уровня, может порождать весьма различные и даже противоположные результаты.

Стресс проявляется во всеобщем адаптационном синдроме как полезная и необходимая вегетативная и соматическая реакция организма на резкое увеличение его общей внешней нагрузки. Он состоит в следующем :

- росте биоэлектрической активности мозга,
- повышении частоты сердцебиений,
- росте систолического давления крови,
- расширении кровеносных сосудов,
- увеличении содержания лейкоцитов в крови, т. е. в целом ряде физиологических сдвигов в организме, способствующих повышению его энергетических возможностей, активации нервной системы и успешности выполнения сложных и опасных действий.

Поэтому сам по себе стресс — не только целесообразная защитная реакция человеческого организма, но и механизм, содействующий успеху трудовой деятельности в условиях помех, трудностей и опасностей.

Стресс представляет эмоциональное состояние человека при крайних опасностях, физических и умственных перегрузках, при необходимости принимать быстрые и ответственные решения.

Одной из форм стресса считается адаптационный синдром, т. е. своеобразная защитная реакция организма, мобилизующая все ресурсы, прежде всего эндокринные, на травмирующие воздействия.

В процессе психологических исследований установлено, что существует несколько видов стресса.

1. *Информационный стресс* возникает в условиях

жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания. Часто он сопровождается неопределенностью ситуации (или недостоверной информацией о ситуации) и быстрой переменой информационных параметров.

2. *Эмоциональный стресс* возникает при реальной или предполагаемой опасности (чувство вины за невыполненную работу, отношения с коллегами и др.). Нередко разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией.

3. *Коммуникативный стресс* связан с реальными проблемами делового общения. Он проявляется в повышенной конфликтности, в неспособности контролировать себя, в неумении тактично отказать в чем-либо, в незнании средств защиты от манипулятивного воздействия и т.п.

Исследуя трудовую деятельность человека, ученые выделили стрессовые сценарии и различные варианты проявления стресса в труде. Было установлено, что многое зависит от индивидуальных особенностей работника. Психологи установили, что существует несколько вариантов стрессовых сценариев:

- в зависимости от частоты и силы проявления: кто-то "стрессует" каждый день, но в небольших дозах; другие - несколько раз в год, но чрезвычайно сильно;
- в зависимости от направленности стрессовой агрессии: на самого себя (работник обвиняет самого себя); на коллег и начальников (работник винит других работников);
- в зависимости от механизмов запуска стрессовых реакций: в основном стрессовый сценарий запускается почти автоматически (по внешне незначительному поводу); но возможно и длительное "вызревание" стресса с последующим достаточно быстрым его "раскручиванием".

Проявления коммуникативного профессионального стресса могут быть следующими:

1.Раздражительность в деловом общении имеет определенные причины, а именно: привычка общаться на повышенных тонах; неуверенность самого человека (как известно, часто "собака громко лает от страха"); тревожность, неудовлетворенность своей работой и т.п.

2.Главной причиной коммуникативной агрессии являются стремление унижить или подавить соперника в конкурентной борьбе, которая проявляется в разных формах: вербальной (словесной); прямой (открытый вызов); косвенный (придирчивость, намеки, отказ от помощи, ложь, мелочность, угрозы); ситуативной (спонтанные вспышки ярости); направленной на другого (обвинение другого) или на самого себя (самообвинение).

В условиях коммуникативного стресса Н.В. Самоукина предлагает специальные техники саморегуляции.

Основные правила поведения в условиях стресса:

- ❖ наблюдать за самим собой;
- ❖ искать способы "остановки" самого себя (типа "взять перерыв", "сделать паузу в общении");
- ❖ перевести свою энергию в другую форму деятельности
(отвлечься);
- ❖ задуматься над тем, что помогает снять напряжение
(Что больше радует? Чем занимаетесь с увлечением?).

Нормальный стресс (экстресс) не представляет опасности для человека и является необходимым условием для успешного выхода из травматогенной ситуации.

Привыкание к новому образу жизни вызывает у части учащихся ПТУ предпосылки возникновения коммуникативных стрессов. Поэтому, зная их особенности, педагог ПТУ должен предупреждать появление стрессовых ситуаций, знакомить учащихся с основными правилами поведения в условиях стресса. Знание их позволит выпускникам ПТУ более спокойно и уверенно приступить и к профессиональной трудовой деятельности в будущем.

Иногда возникает чрезвычайный стресс, который называется дистрессом.

Дистресс проявляется при большой активности индивидуума, вызывает у него реакцию излишнего возбуждения, дезорганизованность движений, непредсказуемость поведения, склонность к опасным для здоровья поступкам и может приводить к несчастным случаям. Также он связан с утратой ориентации, обострением оборонительной реакции, снижением волевых функций, перекладыванием вины за ошибки на других. *Факторы, приводящие к дистрессу:* интенсификация труда, дефицит времени, монотония, неблагоприятные микроклиматические производственные факторы (шум, пыль и др.). недостаточная коммуникабельность.

Особые психические состояния: пароксизмальные состояния, психогенные изменения настроения, аффективные состояния, а также состояния, вызываемые психотропными средствами.

Пароксизмальные состояния характеризуются утратой сознания от нескольких секунд до минут. Их причинами могут быть заболевания, работа в ночное время, монотонный труд,. Из-за таких состояний часто случаются аварии на транспорте.

Психогенные изменения настроения возникают под влиянием стрессовых состояний и трагических событий. Ухудшение настроения выражается в безразличии, вялости, скованности, заторможенности. Снижение настроения сопровождается также ухудшением самоконтроля и может стать причиной производственного травматизма.

Аффективные состояния возникают вследствие обид, оскорблений, профессиональных неудач и бытовых конфликтов. В состоянии аффекта у человека развивается психогенное «сужение» сознания. У него появляются резкие движения, агрессивные и разрушительные действия. Лица, склонные к аффективным состояниям, относятся к категории работников с повышенным риском травматизма и не должны допускаться к сложным и опасным работам.

Состояния, вызываемые психотропными средствами, особенно негативно влияют на психологическую безопасность. К этим средствам относятся активные стимуляторы, транквилизаторы, алкогольные напитки, наркотики и др.

Активные стимуляторы (первитин, фенамин и др.) способствуют вначале повышению активности, но позже вызывают отрицательные эффекты (ухудшение самочувствия, уменьшение подвижности и скорости реакции). Это зачастую приводит к ошибкам в поведении и несчастным случаям.

Главными причинами производственного травматизма являются алкоголь и пьянство. Они могут приводить к разрушениям в психике человека к усилению возможностей органических поражений головного мозга и деградации личности.

Наркотики, достаточно широко распространенные в настоящее время, могут привести к самым тяжелым последствиям в организации безопасности труда.

При организации воспитательной работы в ПТУ следует предусматривать систему профилактических мер (диспуты, беседы, показ кино и телепрограмм соответствующей направленности, приглашение медицинских работников и сотрудников органов правопорядка.).

В условиях профессионального труда для устранения психологических причин несчастных случаев проводится *комплексная работа по обеспечению безопасности трудовой деятельности.*

Все многообразие труда людей дает основания утверждать, что ни в одном виде деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности. Аксиома о потенциальной опасности труда гласит: трудовая деятельность потенциально опасна.

Рассмотрим с психологической точки зрения основные фундаментальные понятия: несчастный случай, профессиональное заболевание, опасная (аварийная) ситуация, опасный производственный объект.

Одним из центральных понятий в «Психологии

безопасности труда» является понятие *«несчастный случай»*. Он проявляется как внезапное непреднамеренное повреждение организма человека, происшедшее в результате воздействия на него опасного производственного фактора или собственного поведения, которое препятствует нормальному осуществлению трудовой деятельности.

К несчастным случаям приводят: нахождение человека в опасной зоне, и нарушения (личного, технического, организационного порядка), появляющиеся в момент нахождения в этой зоне.

Поэтому несчастный случай оказывается сложным психологическим феноменом, в котором переплетаются и факторы случайности, и факторы необходимости, и обязанности прогнозировать события, и те страдания, которыми приходится расплачиваться за свою оплошность. К тому же сама внезапность несчастного случая – резкого скачка, создающего дезорганизацию процесса деятельности, — делает это событие более эмоциогенным.

К тяжелым несчастным случаям относятся различные повреждения угрожающие жизни пострадавшего, к примеру: шок, кома, острая сердечная недостаточность, массивная кровопотеря (до 20%), острые психические расстройства; потеря зрения, слуха, речи; потеря какого-либо органа; утрата способности к репродуктивной функции (к деторождению); ранения, переломы, повреждения внутренних органов и сосудов, ожоги, ушибы, радиационные поражения, вывихи, прерывания беременности и др.

К легким несчастным случаям относятся повреждения, не угрожающие жизни пострадавшего, последствием которых явились или расстройства здоровья с временной утратой трудоспособности продолжительностью до 60 дней, или потеря профессиональной трудоспособности менее 20%. Если эти показатели превышены и наступила стойкая утрата трудоспособности (инвалидность), то несчастные случаи следует относить к тяжелым.

Психологически несчастный случай воспринимается человеком как некая оплошность, вызывающая у него, кроме

физических страданий, переживание очень сильной собственной ответственности, вины, личных, в т. ч. моральных недостатков.

Несчастный случай нередко влечет за собой и немалый социальный ущерб: он производит тяжелое впечатление на других рабочих, что, в свою очередь, ухудшает психологический климат в коллективе, понижает производительность труда.

Различают следующие факторы безопасности труда: человеческие, производственные, организационные.

Человеческие факторы безопасности труда (подструктура «Человек»)

Подструктура «Человек» включает четыре основных фактора, которые определяют реакции человека на производственные опасности:

- а) биологический
- б) психофизиологический;
- в) практический (профессиональный);
- г) мотивационный.

Первый из них связан с биологическими (подчас индивидуального характера) особенностями конкретного человека.

Вторым основным фактором, вызывающим реакцию человека на опасность, является психофизиологический . Он определяет особенности психического отражения и проявления психических функций у конкретного человека. Психофизиологические качества и состояния человека проявляются:

-в его чувствительности к обнаружению сигналов опасности;

-в его скоростных возможностях реагировать на такие сигналы

и эмоциональных реакциях на опасность и т. п.

Эти показатели, обуславливающие возможности человека обнаруживать опасную ситуацию и адекватно

реагировать на нее, зависят от индивидуальных особенностей и, в частности, от его нервной системы.

На поведении человека в опасной ситуации сказывается также его психическое и физическое состояния. Так, состояние тревоги обычно способствует более быстрому обнаружению опасности. Состояние же утомления, наоборот, снижает возможности человека по обнаружению опасности и противодействию ей.

Способность человека противодействовать опасности в труде существенно зависит и от третьего основного фактора — практического(профессионального).

Данные обстоятельства инженеру-педагогу следует содержательно учитывать и во время всех видов занятий с учащимися ПТУ в процессе их профессиональной подготовки. При выполнении практических работ, на занятиях по производственному обучению всю организацию учебного процесса следует строить в контексте формирования знаний, умений, навыков, профессиональных качеств и опыта безопасного труда. Это зависит главным образом от знания учащимися (будущими рабочими) особенностей своей профессии, от соблюдения ими правил безопасности труда (инструкций по охране труда).

Четвертый основной фактор, обуславливающий возможности человека противостоять опасности, *мотивационный*. Он характеризует направленность человека, т. е. его мотивы, интересы, установки и т. п. У разных людей уровень мотивации к выполнению работы и обеспечению ее безопасности не одинаков, да и каждый мотив (побуждение к деятельности) имеет различный удельный вес.

Мотивационные факторы обучения подростков и юношей в ПТУ должны быть известны инженеру-педагогу. В процессе развития личности мотивы ее действий могут существенно изменяться. Педагогу следует ориентироваться на знание и понимание сущности этих изменений и их направленности. Это позволит ему, при необходимости, целенаправленно использовать свое влияние на формирование и развитие мотивационной сферы учащихся.

Безопасность труда человека, возможность возникновения несчастных случаев зависит и от его личностных качеств. Весьма значимыми при этом являются социальные качества личности. Они вытекают из условий труда и особенностей личности работающего и зачастую влияют на возникновение несчастных случаев. Можно говорить о следующих показателях:

- а) условия жизни, быта, семейные отношения, состояние здоровья;
- б) условия труда (здоровые и безопасные) и его оплата;
- в) организация работы;
- г) отношение к работе и дисциплинированность;
- д) взаимоотношения в трудовом коллективе (социальные контакты) и психологический климат;
- е) уровень профессиональной подготовки и практического опыта и др.

Помимо этого наблюдается связь несчастных случаев с социальной ролью рабочего.

Такие психофизиологические качества, как лучшая сенсомоторная координация, повышенные показатели внимания, эмоциональная уравновешенность и прочие способствуют не только лучшей защищенности человека от производственной опасности, но и большему успеху на производстве, уважению к нему и формированию авторитета в трудовом коллективе. У такого рабочего имеются большие предпосылки к тому, чтобы стать неформальным (а может быть и формальным) лидером у себя в коллективе (участке, цехе, службе). А поскольку неформальные лидеры по своим индивидуальным качествам лучше защищены от опасности, то они способны лучше, чем другие, справляться с опасными ситуациями, т.е. способны безопасно работать там, где менее защищенных рабочих может подстерегать несчастный случай. Иначе говоря, по своим индивидуальным возможностям такие лидеры могут позволить себе иногда, когда это нужно, пойти на риск и бороться с высокой опасностью.

Однако деятельность рабочего и ее результаты обусловлены не только устойчивыми качествами, но и временными сдвигами, которые возникают в его организме и квалифицируются как психофизиологические состояния.

Такие временные состояния, накладываясь на комплекс устойчивых качеств, могут влиять на психические процессы, видоизменять деятельность и сказываться на ее результатах. Поэтому способность рабочего противостоять производственным опасностям следует рассматривать не только в связи с его устойчивыми индивидуальными качествами, но и с учетом влияния переживаемых им психофизиологических состояний.

На текущее состояние человека может влиять множество самых разнообразных факторов внешнего и внутреннего порядка. В связи с этим задача учета, систематизации и анализа действия этих факторов оказывается чрезвычайно сложной.

Это необходимо учитывать и педагогам ПТУ в работе с учащимися. Большинство из них живет вне родного дома, вступает в общение с самыми различными людьми, может оказаться под их влиянием. Поэтому вся воспитательная программа ПТУ должна предусматривать нейтрализацию отрицательных влияний, обеспечение внутренней и внешней устойчивости и безопасности учащихся, закрепление авторитета учебного заведения, прежде всего, путем их качественной трудовой подготовки, путем формирования профессиональной чести и достоинства. Но, при этом, инженеру-педагогу следует помнить, что наиболее естественным и целесообразным путем трудового обучения является выработка таких навыков, в которых способ достижения цели действия органически отвечает условиям безопасности труда.

Еще более сложной является оценка влияния названных факторов на состояние человека, поскольку один и тот же фактор, в зависимости от индивидуальных особенностей, воспринимается по-разному, у разных людей он может порождать различные состояния. Все эти

обстоятельства, конечно, усложняют изучение как предрасположенности к опасности, так и вопросов влияния состояний рабочего на возможность возникновения у него несчастного случая.

Рассмотрим самые общие психофизиологические состояния, которые способствуют повышению предрасположенности рабочего к несчастным случаям.

Среди таких состояний, в первую очередь, следует выделить трудовое утомление — комплекс соответствующих физиологических сдвигов в организме, вызванных процессом труда, понижающих работоспособность и создающих конфликт между внешними требованиями работы и снизившимися возможностями человека.

Данный конфликт отражается в сознании рабочего и переживается им в виде состояния усталости, развитие которого, кроме физиологических, в значительной мере обусловлено и психологическими факторами, потребностью в работе, мотивацией, интересом и пр.

Общеизвестным является влияние метеорологических условий на состояние здоровья и, естественно, на несчастные случаи.

Влияние мотивации на безопасность деятельности

Мотив деятельности наряду с потребностью, обуславливает выбор ее цели. Среди психологических факторов, влияющих на безопасность труда, мотивация занимает одно из важнейших мест.

В психологии безопасности труда рассматриваются следующие мотивы трудовой деятельности: выгода, безопасность, удобства, удовлетворенность, интерес, «нивелирование» (стремление к активности в жизнедеятельности общества и участие в ней) через трудовой коллектив..

Мотив выгоды заключается в получении вознаграждения за результаты труда. Различают материальную выгоду (заработная плата, премиальные, оплата совмещения, доплаты

за неблагоприятные условия труда, различные надбавки и пр.) и социальную выгоду (самоутверждение, профессиональная гордость, престиж, и др.).

Мотив безопасности заключается в избегании опасностей, возникающих в процессе труда: физических повреждений, материального ущерба, социальной опасности, морального ущерба.

Мотив удобства проявляется в стремлении выбрать более легкий способ выполнения задания, при котором требуются меньшие энергетические затраты, меньшее психическое напряжение. Эти способы выработаны навыками. Вместе с тем, опасно ради удобства пренебрегать средствами индивидуальной защиты.

Мотив удовлетворенности находит отражение в получении удовольствия от результата и процесса труда. Он может возникать от достигнутого результата, ценностных критериев, профессиональной гордости и т. д.

Мотив «нивелирования» проявляется в стремлении действовать в соответствии с тем, какой образ действий принят в данном рабочем (трудовом) коллективе — в стремлении быть не хуже других. Причем человек в этом случае не ждет ни награды, ни наказания.

Таким образом, безопасность человеческого труда зависит от различных обстоятельств психологического, социального, культурного и экономического характера. Однако, своевременный учет и предупреждение активности факторов, которые были рассмотрены, позволяет устранять причины, способные привести к опасностям в трудовой деятельности.

Контрольно- проверочные вопросы:

- 1.Почему психология безопасности труда является частью психологической науки?
- 2.Охарактеризуйте понятие «деятельность».

3. Раскройте понятие «безопасность труда».
4. Перечислите основные причины производственных травм и профессиональных заболеваний.
5. Какие вопросы трудовой деятельности человека рассматриваются в процессе изучения психологии безопасности труда?
6. Раскройте содержание понятий «действие», «навык», «технологическая операция», «технологический прием».
7. Перечислите подструктуры личности и раскройте их содержание.
8. Назовите психологические факторы безопасности труда.
9. Охарактеризуйте психологические процессы, связанные с безопасностью труда.
10. Какие психологические состояния влияют на безопасность труда?
11. Перечислите виды стресса.
12. Охарактеризуйте понятие «несчастный случай».

Литература:

1. Загальнодержавна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006 – 2011 р.р. // Безпека життєдіяльності № 10, 2006- С.2 - 6.
2. Загальна документація, що регулює організаційні функції з охорони праці при створенні підприємства та в процесі його діяльності. // Інформаційний бюлетень з охорони праці. - № 3 , Київ, 2005.
3. Законодавство України про охорону праці (Збірник нормативних документів.) У 4 т. К.: Держнагляд охорони праці; Основа, 1995.
4. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда...-СПб, 1996.
5. Варення Г.А. Про системну тріаду профілактики

виробничого травматизму.// Безпека
життєдіяльності

№ 5- 2006.-С.35 – 37.

6.Власов Л.А. Психология безопасности труда.- М., 2007.

7.Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи
охорони праці: Підручник.3-е вид./ За ред.
М.П.Гандзюка-
К.: Каравела, 2006.

8.Ільєнко А.Г., Єсипенко А.С., Майстренко В.В.,
Дучкіна Ю.В.

Нові підходи до покращення стану безпеки
життєдіяльності

в Україні.// Інформаційний бюлетень з охорони праці.
№ 3 –

Київ, 2006. 9.ФедоренкоМ. Методика розслідування
нещасних випадків, профзахворювань, аварій та
інцидентів//Охорона праці.№ 4 –2010- С.9–16.

ГЛОССАРИЙ

Анализ работы персонала — совокупность процедур сбора и анализа информации о содержании, об условиях работы и требованиях, предъявляемых к работникам. В результате таких процедур выявляются функциональные обязанности и квалификационные требования к работникам.

Амнезия - это отсутствие памяти.

Безопасность труда — это состояние трудовой среды, исключающее с высокой вероятностью ущерб жизни и здоровью человека.

Влияние психологическое — воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.

Возрастная периодизация — опирающиеся на эмпирические данные теоретические представления о существовании качественно различных этапов, стадий, фаз физического, психического, личностного, социального и духовного развития человека.

Гипермнезия проявляется как усиление памяти.

Гипомнезия — это ослабление памяти.

Гипотеза — форма развития научных знаний, представляющая собой обоснованное предположение, выдвигаемое с целью объяснения причин, свойств и существования явления действительности. При этом под гипотезой понимают не любую догадку или фантазию, а лишь опирающиеся на научные данные предположения.

Деятельность — система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения; процесс, в котором происходит взаимный переход между полюсами «субъект-объект». Основной ее характеристикой является предметность.

Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией («младший научный сотрудник»), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

Задачи психологии труда — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

Законы — открытые устойчивые связи между явлениями действительности, позволяющие их описывать, объяснять и предсказывать. Законы формулируются в рамках определенной теории. Научные предположения относительно этих свойств и связей и называют гипотезами.

Индивид (от лат. *individuum* — неделимое) — 1) человек как единичное природное существо, представитель вида *Homo sapiens*, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами. Оба значения термина «индивид» взаимосвязаны и описывают человека в аспекте его отдельности и обособленности. Наиболее общие характеристики индивида: целостность психофизиологической организации; устойчивость во взаимодействии с окружающим миром; активность.

Индивидуальность — неповторимое своеобразие психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в

качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризующийся со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость.

Индивидуальный стиль деятельности — индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Инженерная психология — научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек-машина».

Интеллект — способность, определяющая общую успешность адаптации человека к новым ситуациям посредством решения задач во внутреннем плане действия («в уме») при доминирующей роли сознания над бессознательным.

Кадровая политика организации — объективно обусловленная практика и теория социального управления, выражающая стратегию субъекта управления по отношению к персоналу (кадрам), способному к выполнению сложных видов труда.

Карьера в широком смысле — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью. Карьера в узком смысле — фактическая последовательность занимаемых субъектом профессиональной деятельности должностей.

Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть

отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Квалификационные требования — перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных спо-

собов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Компонент — наименьшая рассматриваемая часть системы, выступающая в ее масштабе как предел анализа системы в целом, но в то же время такая часть целого, которая реально является ее функционально значительной подсистемой и потенциально может рассматриваться как целостная система, но уже в другом масштабе анализа. Под элементом подразумевается предел делимости системы.

Концепция — система знаний, взглядов на предмет, явление, способ их понимания, трактовки, определяющая характер познавательной и практической деятельности человека.

Критерий — внешний по отношению к тесту результат измерения какого-либо атрибута или характеристики поведения, относительно которого производится оценка.

Методика — совокупность, система конкретных методических приемов, используемых для решения теоретических и практических задач; совокупность приемов, способов, средств целесообразного проведения какой-либо работы. Методика олицетворяет не стратегию, а тактику научного познания.

Методы психологии труда — это совокупность способов и приемов изучения различных аспектов трудовой деятельности и ее субъекта.

Мышление - это процесс отражения бытия в его связях, отношениях и его многообразных опосредованиях.

Найм — есть процесс принятия решения о зачислении кандидата на работу в штат организации и акт согласования интересов работодателя и работника.

Объект психологии труда — труд, как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

Обучение — конкретный вид педагогического процесса, в ходе которого под руководством педагога реализуются общественно обусловленные задачи образования личности в тесной взаимосвязи с ее воспитанием и развитием. Обучение — процесс двусторонний. В нем сливаются воедино преподавание (деятельность преподавателя) и учение (деятельность обучаемого).

Обучаемость — совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.

Обучение персонала — процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков.

Обязанности субъекта труда — отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях).

Опыт — это результат взаимодействия человека с объективным миром. Опыт включает формы и результаты теоретической и практической деятельности общества, трудовые приемы и навыки, открытые человеком законы (в процессе деятельности, общения и взаимодействия людей, развития общества и др.).

Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Эффективность работы

предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида.

Организация рабочего места — серия мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Различают автоматизированные рабочие места, механизированные, индивидуальные, групповые.

Ориентация — спланированное ознакомление новых работников с организацией, ее сотрудниками и содержанием работы.

Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности.

Оценка персонала — процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

Ощущения представляют отражение отдельных свойств предметов и явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств.

Подбор кадров — это процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.

Политика кадровая — особая сфера деятельности организации, основное содержание которой составляют особенности реализации методов, средств, принципов социальной политики. Роль кадровой политики состоит в том, чтобы деятельная сущность человека в созданной социальной среде была наиболее полно востребована как в интересах организации, так и личности.

Потенциал — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание

нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Предмет исследования организационной психологии — разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие.

Предмет психологии труда — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.

Предмет труда — система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями только в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут быть ситуации неопределенности, превентивные действия, исходная информация, эстетические впечатления и многое другое, четкая и однозначная формализация которого может быть объективно затруднена.

Предмет эргономики — трудовая деятельность человека в процессе взаимодействия с техническими системами в условиях влияния на него факторов внешней среды.

Представление — это процесс отображения в коре головного мозга тех предметов и явлений, которые в данный момент не действуют на органы чувств.

Пространство деятельности — совокупность технологических и межличностных процессов, действий, актов взаимодействия субъектов, создающих новые условия деятельности наряду с узкопрофессионально-технологическими и порождающих специфические феномены взаимной адаптации субъектов совместной деятельности (психологическая ниша, асимметрия восприятия, перераспределение трудовых функций в группе и др.).

Профессионал в широком понимании — это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств.

Профессиональная компетентность — главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

Профессиональная консультация — индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональная ориентация — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

Профессионально важные качества (ПВК) — способности человека к деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как

форма профессиональных требований к человеку. В ПВК проявляются все основные характеристики структуры личности: мотивационно-потребностные, когнитивно-психомоторные, эмоционально-волевые.

Профессиональное обучение — процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими человеку квалифицированно выполнять определенные трудовые функции, успешно решать определенные трудовые задачи.

Профессиональный отбор — процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач. Задача отбора становится актуальной при наличии избытка претендентов, высокой стоимости профессиональной подготовки или когда деятельность предъявляет высокие требования к определенным психологическим особенностям человека (способность противостоять действию стрессогенных факторов, оперативно принимать ответственные решения и т. п.). Особый аспект проблемы — отбор под задачу, под руководителя, в управленческую команду, при реальной или субъективной значимости для руководителя его безопасности и т. п.

Профессия (от лат. *professio* — официально указанное занятие) — вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности. Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хирург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах: 1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции,

имеющих общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Психология безопасности труда — это отрасль психологической науки, изучающая психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности, и пути использования психологии для повышения их безопасности.

Психология труда в узком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как отдельного индивида — субъекта труда; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида, профессиональных кризисах, деструкциях, деформациях и заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью.

Психология труда в широком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как культурном и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

Рабочее место — зона пространства деятельности (пространственно-временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. Рабочее место — это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными

физическими, психологическими, организационными, социальными, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

Рабочие движения — психомоторные действия, входящие в трудовой процесс как его составляющие.

Расстановка кадров по рабочим местам — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

Специальность (от лат. *species* — род, вид) — вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся на родственный вид дисциплин (например, профессия — врач, специальность — терапевт, педиатр; профессия — учитель, специальность — математика, физика); необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать свой профессиональный потенциал, с другой — получать необходимые средства существования и возможности развития.

Способности — свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности. Главными критериями способностей, отличающими их от других психологических образований, называют успешность деятельности, скорость и легкость овладения ею. Среди общих способностей различают интеллект, обучаемость, креативность.

Средство труда — любая объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью.

Стили профессиональной деятельности — интегральные иерархические биполярные динамичные системы психологических средств осуществления трудовой деятельности, детерминированные индивидуальностью взаимодействующих субъектов и организацией среды пространства деятельности.

Структура — это устойчивость, инвариантность; внутренняя организация; совокупность не всех, а лишь

некоторых связей, отношении, элементов, компонентов, определяющих качество данной системы. Система как таковая может быть гибкой, изменяться в определенных пределах, но выход за пределы этих границ есть разрушение структуры и приводит к потере системой ее системных качеств, т. е. к необратимому разрушению самой системы.

Субъект труда — это разно-уровневая организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям трудовой деятельности. (Климов Е.А.)

Технологии — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Труд — сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя следующие «простые моменты»:

1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; 4) результаты труда.

Основные черты труда человека: его опосредствующая роль в процессе обмена веществ между человеком и природой; его целесообразность; значение идеальной представленности результата, который предвосхищает трудовой акт; активизация всех познавательных процессов (ощущения, восприятия, памяти, мышления, представления, воображения) в планировании и осуществлении трудовой деятельности, а также волевых усилий, сформированной и формирующейся в процессе мотивационной и смысловой сферы. По мере усложнения техники и технологии роль этих процессов все более возрастает. Труд является основным источником формирования и проявления разнообразных чувств человека, которые во многом определяются степенью удовлетворенности трудом.

Трудовой пост — ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная 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).

Трудовые функции — любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда. Трудолюбие — черта характера, состоящая в позитивном отношении к процессу трудовой деятельности.

Управление — функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддерживающая режимы деятельности, реализацию их программ и целей. Социальное управление — воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. В менеджменте под управлением понимают процессы координации деятельности разных субъектов с учетом целей организации, условий выполнения задач, этапов реализации товаров и услуг и др.

Функциональные обязанности — изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

Эргономика — область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.

Я-концепция личности — системное интегральное психическое образование, выраженное в механизмах: когнитивном, эмоциональном, волевом, поведенческом, аккумулирующих представления, знания субъекта о самом себе, личностные смысловые образования; переживания субъектом оценки и самооценки собственных свойств и качеств, своих возможностей и ограничений; ценности и проявляющихся в стратегии жизни. Это система дифференцированных представлений человека о самом себе, обеспечивающая внутреннюю определенность и

относительную устойчивость его действий, отношений и поведения; это основание интеграции всех психофизиологических и психических процессов, состояний и способностей, механизм обеспечения идентичности при изменении состояний, динамике внутренних процессов и взаимодействий человека с миром. Функции «Я-концепции»: осуществление личностно целенаправленного поведения и регулирование деятельности, познания, общения, поведение, поиск гармонии в отношении к себе и к миру, устойчивости отношения между реальным и идеальным «Я». Структурные компоненты «Я-концепции»: коллективное и индивидуальное бессознательное, подсознательное и предсознательное, самопознание и самосознание, самореализация.

Приложение 1

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство України про професійно-технічну освіту

Законодавство України про професійно-технічну освіту базується на Конституції України і складається з Закону України «Про освіту», цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Законодавство України в галузі професійно-технічної освіти обов'язкове для застосування на території України незалежно від форм власності та підпорядкування закладів і установ професійно-технічної освіти.

Стаття 2. Завдання Закону України «Про професійно-технічну освіту»

Завданням цього Закону є регулювання суспільних відносин в галузі професійно-технічної освіти з метою:

-забезпечення громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, що перебувають в Україні на

законних підставах, права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

-задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках;

-сприянняв реалізації державної політики зайнятості населення;

-забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ професійно-технічної освіти та професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування.

Стаття 3. Професійно-технічна освіта

(Назва статті 3 в редакції Закону N 1158-Мвід 11.09.2003)

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти України. Професійно-технічна освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Професійно-технічна освіта здобувається у професійно-технічних навчальних закладах.

(Частина перша статті 3 в редакції Закону N 1158-IVвід 11.09.2003)

Професійно-технічне навчання - складова професійно-технічної освіти. Професійно-технічне навчання передбачає формування у громадян професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, і може здійснюватися у професійно-технічних навчальних закладах, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг.

(Частина друга статті 3 в редакції Закону N 1158-IVвід 11.09.2003)

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації.

(Частина третя статті 3 в редакції Закону N 1158-ІУ від 11.09.2003)

Допрофесійна підготовка - це здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії.

(Статтю Здоповнено частиною четвертою згідно із Законом N1158-ІУ від 11.09.2003)

Первинна професійна підготовка - це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

(Частина п'ята статті 3 в редакції Закону N 1158-ІУ від 11.09.2003)

Перепідготовка робітників - це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників - це професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Стаття 4. Система професійно-технічної освіти

Система професійно-технічної освіти складається з професійно-технічних навчальних закладів незалежно від форм власності та підпорядкування, що проводять діяльність у галузі професійно-технічної освіти, навчально-методичних, науково-

методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників.

(Стаття 4 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-IV від 11.09.2003)

Стаття 5. Право на здобуття професійно-технічної освіти

Громадяни України мають рівні права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до своїх здібностей і нахилів. Обмеження допускаються за медичними та віковими показниками, а також показниками професійної придатності, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

Професійно-технічна освіта здобувається громадянами України в державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладах безоплатно, за рахунок держави, а у державних та комунальних акредитованих вищих професійно-технічних навчальних училищах та центрах професійної освіти - у межах державного замовлення безоплатно, на конкурсній основі.

(Частина друга статті 5 в редакції Закону N 1158-IV від 11.09.2003)

Іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються правом на здобуття професійно-технічної освіти нарівні з громадянами України.

Інші іноземці оплачують своє навчання, якщо інше не передбачене законодавством або міжнародними договорами України.

Громадяни, які мають базову загальну середню освіту, можуть одночасно із набуттям професії здобувати повну

загальну середню освіту у професійно-технічному навчальному закладі або в іншому навчальному закладі.

Громадяни, які за станом здоров'я, сімейними обставинами, а також з інших поважних причин не можуть одночасно із набуттям професії здобувати повну загальну середню освіту або не мають базової загальної середньої освіти, особи, які потребують соціальної допомоги і реабілітації, можуть здобувати робітничу кваліфікацію з професій, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України.

(Частина шоста статті 5 в редакції Закону N 1158-IV від 11.09.2003; із змінами, внесеними згідно із Законом Л/3767-А/від 01.1

РОЗДІЛ II

УПРАВЛІННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Стаття 6.

Органи державного управління професійно - технічною освітою

До державних органів управління професійно-технічною освітою належать:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти;
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська і Севастопольська міські державні адміністрації та створені ними органи управління професійно-технічною освітою;
- міжгалузева рада з професійно-технічної освіти.

Стаття 7. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти

До повноважень спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти належать:

- організація здійснення державної політики в галузі професійно-технічної освіти;

- визначення перспектив та напрямів розвитку професійно-технічної освіти;

- розробка проектів законів, державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, визначення державних стандартів професійно-технічної освіти, типових навчальних планів і типових навчальних програм та інших нормативно-правових актів щодо функціонування та розвитку професійно-технічної освіти;

- створення, реорганізація, ліквідація державних професійно-технічних навчальних закладів;

- ліцензування та атестація професійно-технічних навчальних закладів на право здійснення освітньої діяльності, ліцензування підприємств, організацій та установ незалежно від форм власності та підпорядкування на право здійснення професійно-технічного навчання на виробництві;

(Абзац шостий частини першої статті 7 в редакції Закону N 1158-М від 11.09.2003)

- визначення на основі державного замовлення та потреб ринку праці обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у професійно-технічних навчальних закладах кваліфікованих робітників;

- здійснення державного інспектування професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування щодо рівня професійно-технічної освіти;

- організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів щодо соціального захисту працівників, учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів;

-управління державним майном, що перебуває у користуванні підпорядкований йому професійно-технічних навчальних закладів у порядку, встановленому законодавством;

-організація інформаційного забезпечення та статистичного обліку в галузі професійно-технічної освіти;

-організація науково-методичного забезпечення професійно-технічної освіти, впровадження у навчально-виробничий процес досягнень науки, техніки, нових технологій, передового досвіду та інноваційних педагогічних технологій;

(Абзац дванадцятий частини першої статті 7 в редакції Закону N1158-М від 11.09-2003)

-визначення нормативів та здійснення матеріально-технічного, фінансового забезпечення підпорядкованих йому професійно-технічних навчальних закладів;

-розробка типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів незалежно від форм власності та підпорядкування;

- формування стратегічних напрямів розвитку професійно-технічної освіти, забезпечення взаємодії з іншими галузями освіти;

(Частину першу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом N1158-ІУ від 11.09.2003)

-забезпечення контролю за дотриманням вимог щодо якості професійно-технічної освіти.

(Частину першу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом N 1158-М від 11.09.2003)

Акти спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, прийняті в межах його повноважень, є обов'язковими для міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади, Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління професійно-технічною освітою, установ професійно-технічної освіти, професійно-технічних

навчальних закладів, а також для підприємств, організацій, що забезпечують або здійснюють функції з підготовки кваліфікованих робітників, незалежно від форм власності та підпорядкування.

Інші повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти визначаються положенням про нього, що затверджується у встановленому порядку.

Стаття 8. Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади

До повноважень міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади, належать:

- організація здійснення державної політики в галузі професійно-технічної освіти у підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладах;

- изначення перспектив та напрямів розвитку підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладів;

- створення, реорганізація, ліквідація підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладів у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

- визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників у підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладах;

- організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів щодо соціального захисту працівників, учнів, слухачів у підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладах;

- розпорядження державним майном, що перебуває у користуванні підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладів;

- рганізація інформаційного забезпечення та статистичного обліку, науково-методичного забезпечення, впровадження у навчально-виробничий процес досягнень науки, техніки, нових технологій, передового досвіду та

інноваційних педагогічних технологій у підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладах;

(Абзац восьмий частини першої статті 8 в редакції Закону N 1158-У від 11.09.2003)

-дійснення матеріально-технічного, фінансового забезпечення підпорядкованих професійно-технічних навчальних закладів, організація роботи з професійної орієнтації, професійних консультацій, професійного добору.

Інші повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні начальні заклади, визначаються положеннями про них, що затверджуються у встановленому порядку.

**Стаття 9. Повноваження Ради міністрів
Автономної
Республіки Крим, обласних,
Київської та
Севастопольської міських
державних
адміністрацій у галузі управління
професійно-технічною освітою**

До повноважень Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій у галузі управління професійно-технічною освітою належать:

-створення відповідно республіканського, обласних, Київського та Севастопольського міських органів управління професійно-технічною освітою, міжгалузевих рад з професійно-технічної освіти;

(Абзацдругий частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-ІУ від 11.09.2003)

-організація здійснення державної політики в галузі професійно-технічної освіти, забезпечення виконання навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та підпорядкування законів та інших нормативно-правових актів щодо професійно-технічної освіти на відповідній території;

-здійснення контролю за дотриманням вимог державних стандартів професійно-технічної освіти професійно-технічними навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями та громадянами, що мають державну ліцензію на здійснення такої діяльності;

-загальне управління навчально-виробничою, навчально-виховною, навчально-методичною, фінансово-економічною, господарською діяльністю державних професійно-технічних навчальних закладів, консультування, подання методичної допомоги навчальним закладам інших форм власності та підпорядкування;

-проведення ліцензійної та атестаційної експертизи професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, що провадять діяльність у галузі професійно-технічної освіти;

-визначення за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти обсягів підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб ринку праці, сприяння працевлаштуванню випускників професійно-технічних навчальних закладів;

(Абзац сьомий частини першої статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-IV від 11.09.2003)

-організація навчально-методичного забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, інформаційного забезпечення та статистичного обліку в професійно-технічних навчальних закладах;

-організація роботи з професійної орієнтації, професійних консультацій, професійного добору;

-організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів щодо соціального захисту працівників, учнів, слухачів системи професійно-технічної освіти на відповідній території;

інші повноваження, що можуть бути делеговані спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти.

Положення про республіканський Автономної Республіки Крим, обласні, Київський та Севастопольський міські органи управління професійно-технічною освітою затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 10. Міжгалузева рада з професійно-технічної освіти

Міжгалузева рада з професійно-технічної освіти є координаційним органом з питань визначення та впровадження державної політики в галузі професійно-технічної освіти.

Склад міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти та її повноваження визначаються Кабінетом Міністрів України. На регіональному рівні міжгалузеву раду з професійно-технічної освіти очолює заступник Голови Ради міністрів Автономної Республіки Крим та заступники обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

(Частина друга статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-ІУ від 11.09.2003).

Стаття 11. Нормативно-правові акти в галузі професійно-технічної освіти

Нормативно-правові акти в галузі професійно-технічної освіти розробляються для забезпечення реалізації державної політики у цій галузі.

(Стаття 11 в редакції Закону N 1158-ІУ від 11.09.2003).

Стаття 12. Форми професійно-технічної освіти

Професійно-технічна освіта здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах за денною, вечірньою (змінною),

очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

(Стаття 12 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-ІУ від 11.09.2003).

Стаття 13. Ступеневість професійно-технічної освіти

Ступеневість професійно-технічної освіти громадян визначається у професійно-технічних навчальних закладах відповідними рівнями кваліфікації і складністю професій та освітньо-кваліфікаційним рівнем.

(Частина перша статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-М від 11.09.2003)

Кожний ступінь навчання у професійно-технічному навчальному закладі має теоретичну і практичну завершеність і підтверджується присвоєнням випускникам (учням) освітньо-кваліфікаційних рівнів «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст» згідно з набутими професійними знаннями, уміннями і навичками.

(Частина друга статті 13 в редакції N 1158-ІУ від 11.09.2003)

Положення про ступеневу професійно-технічну освіту затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 14. Прийом громадян до професійно-технічних навчальних закладів

Прийом громадян до професійно-технічних навчальних закладів здійснюється в порядку, встановленому навчальним закладом на підставі типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти.

Стаття 15. Освітньо-кваліфікаційні рівні професійно-технічної освіти

Випускнику професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію,

присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії).

(Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом N1158-М від 11.09.2003)

Випускнику, який закінчив відповідний курс навчання в акредитованому вищому професійному училищі, центрі професійно-технічної освіти певного рівня акредитації, може присвоюватись освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст».

(Частина друга статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом N 1158-М від 11.09.2003).

Стаття 16. Документи про професійно-технічну освіту

Випускнику професійно-технічного навчального закладу, якому присвоєно освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник», видається диплом, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

(Частина перша статті 16 із змінами, внесеними згідно із Законом ЛН758-Д/ВІД 11.09.2003)

Випускнику професійно-технічного навчального закладу, який здобув повну загальну середню освіту, видається відповідний документ про середню освіту встановленого зразка.

Особі, яка опанувала курс професійно-технічного навчання і успішно пройшла кваліфікаційну атестацію, видається свідоцтво про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

Випускнику вищого професійного училища та центру професійно-технічної освіти, якому присвоєно кваліфікацію «молодший спеціаліст», видається диплом, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

(Частина четверта статті 16 в редакції Закону N 1158-І/від 11.09.2003)

Виготовлення документів про освіту, зазначених у цій статті, здійснюється за рахунок видатків Державного бюджету України на освіту.

(Статтю 16 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом N 652-XIV від 13.05.99).

РОЗДІЛ III ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ

Стаття 17. Визначення професійно-технічного навчального закладу

Професійно-технічний навчальний заклад - це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я.

Стаття 18. Типи професійно-технічних навчальних закладів

До професійно-технічних навчальних закладів належать:

- професійно-технічне училище відповідного профілю;
- професійне училище соціальної реабілітації;
- вище професійне училище;
- професійний ліцей;
- професійний ліцей відповідного профілю;
- професійно-художнє училище;
- художнє професійно-технічне училище;
- вище художнє професійно-технічне училище;
- училище-агрофірма;
- вище училище-агрофірма;
- училище-завод;
- центр професійно-технічної освіти;
- центр професійної освіти;
- навчально-виробничий центр;
- центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;
- навчально-курсний комбінат;

навчальний центр;
інші типи навчальних закладів, що надають
професійно-технічну освіту або
здійснюють професійно-технічне навчання.

Стаття 19. Умови та порядок створення професійно-технічного навчального закладу

Професійно-технічний навчальний заклад створюється відповідно до соціально-економічних потреб держави чи окремого регіону за наявності необхідної матеріально-технічної і навчально-методичної бази, відповідних педагогічних працівників.

Потреба у професійно-технічних навчальних закладах визначається Кабінетом Міністрів України, а їх мережа - спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти за пропозиціями міністерств та інших центральних і місцевих органів виконавчої влади.

Порядок створення, реорганізації та ліквідації професійно-технічних навчальних закладів встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Професійно-технічні навчальні заклади незалежно від форм власності та підпорядкування розпочинають діяльність, пов'язану з підготовкою кваліфікованих робітників та наданням інших освітніх послуг, після отримання ліцензії. Ліцензія видається у порядку, що встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Засновники професійно-технічних навчальних закладів

Засновниками професійно-технічних навчальних закладів можуть бути:

- центральні та місцеві органи виконавчої влади;
- підприємства, установи, організації та їх об'єднання незалежно від форм власності та підпорядкування;

-громадяни України.

Професійно-технічні навчальні заклади можуть бути засновані спільно з іноземними фірмами, установами, організаціями та іноземцями, якщо це не суперечить законодавству.

Стаття 21. Статус професійно-технічного навчального закладу

Професійно-технічний навчальний заклад, що має статус юридичної особи, діє на підставі статуту, може мати філії, відділення, навчально-виробничі, навчально-комерційні, видавничо-поліграфічні, соціально-культурні, спортивно-оздоровчі та інші підрозділи.

Статут професійно-технічного навчального закладу розробляється навчальним закладом, його засновником і затверджується:

- спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти стосовно підпорядкованих йому професійно-технічних навчальних закладів, заснованих на державній власності;

- міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади, засновані на державній власності, за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти;

- місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування стосовно професійно-технічних навчальних закладів, заснованих на інших (крім державної) формах власності, за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти.

Професійно-технічні навчальні заклади можуть утворювати в установленому порядку разом з вищими навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями навчально-виробничі комплекси, входити до асоціацій та інших об'єднань юридичних осіб.

Стаття 22. Основні повноваження та напрями діяльності професійно-технічного навчального закладу

До основних повноважень та напрямів діяльності професійно-технічного навчального закладу належать: організація навчально-виховного процесу, вибір форм та методів навчання; навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність; розробка робочих навчальних планів з професій та робочих навчальних програм з навчальних предметів на основі типових навчальних планів і типових навчальних програм, визначення регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти, які затверджуються в установленому порядку; розробка правил прийому учнів до навчального закладу на основі типових правил прийому; формування разом з органами управління професійно-технічною освітою планів прийому учнів, слухачів з урахуванням державного замовлення, потреб ринку праці та потреб громадян у професійно-технічній освіті і замовлень підприємств, установ, організацій; організація харчування, матеріальне забезпечення та побутове обслуговування учнів; атестація педагогічних працівників; організація стажування педагогічних працівників на підприємствах, в установах, організаціях; здійснення професійного навчання незайнятого населення; організація виробничого навчання учнів, слухачів на підприємствах, в установах та організаціях; забезпечення заходів з охорони праці учнів, слухачів, працівників; матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу; визначення структури і штатного розпису з урахуванням встановленого фонду заробітної плати; забезпечення якості професійного навчання та виховання учнів.

Приложение 2

Самооценка творческого потенциала личности

Инструкция. Просим вас дать свои ответы на предложенные вопросы. На отдельном листе запишите свои ответы (к примеру, 1а, 2б, 3а и т. д.).

Опросник

1. Считаете ли Вы, что окружающий мир может быть улучшен?

а) да;

б) нет;

в) да, но не во всем.

2. Думаете ли Вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?

а) да, в большинстве случаев;

б) нет;

в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли Вы, что некоторые из ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую Вы избрали?

а) да;

б) откуда у меня могут быть такие идеи;

в) незначительный прогресс, но кое-какой. успех возможен.

4. Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?

- а)да;
- б)очень маловероятно;
- в)может быть.

5. Когда Вы решаете что-то сделать, уверены ли вы в том, что дело получится?

- а)конечно;
- б)часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
- в)чаще уверен, чем неуверен.

6.Возникает ли у Вас желание заняться каким-то неизвестным для Вас делом, в котором в данный момент Вы некомпетентны то есть совершенно его не знаете?

- а)да, все неизвестное привлекает меня;
- б)нет;
- в)все зависит от самого дела й обстоятельств.

7.Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?

- а)да;
- б)что получается, то хорошо;
- в)если это не очень трудно, то да.

8.Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все?

- а)да;
- б)нет, надо учиться самому главному;
- в)нет, я только удовлетворю свое любопытство.

9.Если Вы терпите неудачу,

а)то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;

б)сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите ее нереальность;

в)продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.

10. Профессию нужно выбирать исходя из:

а)своих возможностей и перспектив для себя;

б)стабильности, значимости, нужности профессии, и потребности в ней;

в)престижа и преимуществ, которые она обеспечит.

11 Если бы Вы путешествовали, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

а) да;

б) нет;

в) если местность поправилась и запомнилось, то да.

12. Можете ли Вы вспомнить сразу же после беседы все, что говорилось во время нее?

а)да;

б)нет;

в)вспомню все, что мне интересно.

13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли Вы его повторить по слогам без ошибок, даже не зная его значения?

а) да;

б) нет;

в) повторяю, но не совсем правильно.

14. В свободное время Вы предпочитаете:

- а) остаться наедине, поразмышлять;
- б) находиться в компании;
- в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. Если Вы занимаетесь каким-то делом, то решаете прекратить его только тогда:

- а) когда дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) когда Вы более или менее довольны выполненным;
- в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?

16. Когда Вы один, то:

- а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашими делами.

17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней

- а) независимо от того, где и с кем находитесь;
- б) только наедине;
- в) только там, где тишина.

18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам убедительными;
- б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным

Обработка и интерпретация результатов

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». **Подсчитывается общая сумма баллов.**

48 баллов и более. В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если Вы сможете реализовать свои способности, то Вам доступны самые разнообразные формы творчества.

24-47 баллов. У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный— это страх, особенно, если Вы ориентированы на успех. Боязнь неудачи сковывает Ваше воображение – основу творчества, страх может быть и социальным, это страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывает Вашу творческую активность, приводит к деструкции вашей творческой личности.

23 и менее баллов. Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что Вы не способны к творчеству, поиску нового.

Приложение 3

Диагностика профессионально важных качеств

Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Наиболее распространенной методикой изучения ценностных ориентации является в настоящее время методика М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

- ❖ *терминальные* — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться:
- ❖ *инструментальные* — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Вам предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом). В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция

Познакомившись с каждым списком ценностей, распределите их по порядку значимости для вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в жизни.

Выбрав ту, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися в списке. Наименее важная останется

последней и займет 18 место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы, поменяв ценности местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию.

Список А (терминальные ценности):

- активная, деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые с жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);

- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в себе и других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать

- обдуманые, рациональные решения);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
 - смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;
 - твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
 - терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
 - широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
 - честность (правдивость, искренность);
 - эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
 - чуткость (заботливость).

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между испытуемым и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентации возможны изменения инструкции, которые дают

дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы:

- В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?
- Как бы вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтаете стать?
 - Как, на ваш взгляд, это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?
 - Как сделало бы это, по вашему мнению, большинство людей?
 - Как это сделали бы вы 5 или 10 лет назад?
 - Как это сделали бы вы через 5 или 10 лет?
 - Как ранжировали бы вопросы близкие вам люди?

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д.

Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела, индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т. д.

Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Исследователь должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов. Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Приложение 4

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т. д.).

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Время выполнения — 10—15 мин. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

Опросник

1. Есть ли у вас стремление изучать людей и знакомиться с разными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам

кем-либо из товарищей?

4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?

5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?

6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?

7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?

8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?

10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вам включаться в новую для вас компанию (коллектив)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

- 17.Стремитесь ли вы при каждом удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
- 18.Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
- 19.Раздражают ли вас окружающие люди, хочется ли вам побыть одному?
- 20.Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
- 21.Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
- 22.Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
- 23.Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
- 24.Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
- 25.Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
- 26.Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
- 27.Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
- 28.Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
- 29.Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
- 30.Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на

производстве)?

- 31.Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
- 32.Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
- 33.Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
- 34.Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
- 35.Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
- 36.Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания ?
- 37.Верно ли, что у вас много друзей?
- 38.Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
- 39.Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
- 40.Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

• Коммуникативные склонности:

(+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 (-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

• Организаторские склонности:

(+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 28 (-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Выводы

Рассмотренный Курс лекций подготовлен с целью оказания содержательной учебно-методической помощи будущим инженерам-педагогам в освоении профессионально важных знаний и предстоящей профессиональной деятельности в ПТУ аграрного профиля.

Сложная экономическая и социально-психологическая трансформация в сельском хозяйстве Украины совпала по времени с повышением интереса к сельскому хозяйству во всем мире, с решением проблем увеличения инвестиций в данную хозяйственную отрасль жизнедеятельности общества. Наблюдаются совершенствование парка сельскохозяйственной техники, успехи в селекционной деятельности в животноводстве и агрономии, интенсивно развивается система переработки и хранения продукции сельского хозяйства.

Перечисленные обстоятельства обязывают совершенствовать подготовку квалифицированных работников сельского хозяйства в современных ПТУ, а следовательно и всю систему подготовки педагогических кадров для таких учебных заведений.

В предложенном Курсе лекций по учебной дисциплине «Психология труда» изложены основные вопросы развития важнейшего раздела психологии, раскрывающего феномен труда людей в жизни человеческого общества.

При разработке данного курса лекций были учтены и использованы материалы таких крупнейших специалистов по психологии труда как Е.А.Климов, И.А.Баклицкий, Н.П.Лукашевич, Я.В. Крушельницкая, С.Я.Батышев, Э.Ф.Зеер,

А.К.Маркова, Н.С.Пряжников, О.Г.Носкова, В.А.Толочек, С.Л.Рубинштейн и др.

Важнейшей особенностью данного курса является то, что каждая лекция сопровождается рекомендациями инженерам-педагогам по организации процессов обучения и воспитания учащихся ПТУ. Мы рассчитываем, что и сами студенты данной специальности университета учтут наши рекомендации при организации собственной учебной деятельности в университете.

При разработке Курса лекций по дисциплине «Психология труда» мы считали необходимым представить обзорную характеристику психологии труда, рассмотреть понятие « субъект труда», его структурные компоненты и проблему развития субъекта трудовой деятельности.

Чтобы обеспечить студентам возможность постоянно обращаться к базовым понятиям психологии при изучении данного курса, мы содержательно разработали лекцию «Психические факторы трудовой деятельности человека». Особое внимание уделялось методам психологии труда, психологическим знаниям о профессиях, проблемам профессионального отбора, классификации профессий.

В данном Курсе лекций основательно разработаны вопросы трудовой мотивации и удовлетворенности человека трудом, психологические аспекты обеспечения безопасности в труде и проблемы профессионального самоопределения.

В приложениях к рассмотренному курсу лекций представлена законодательная база организации подготовки квалифицированных работников в системе ПТУ, а для проведения содержательного тестирования предложен ряд тестов.

Для каждой лекции предложен список литературы. Отдельные книги из предложенных списков можно найти в местных библиотеках и в продаже, ряд других – в системе Интернет. Надеемся, что предложенный Курс лекций будет полезен студентам, которые готовятся стать инженерами-педагогами.

