

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ  
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

Н. П. Лукашевич  
И. В. Сингаевская  
Е. И. Бондарчук

## **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

Издание 2-е  
дополненное и переработанное

*Рекомендовано  
Министерством образования и науки Украины  
в качестве учебного пособия  
для студентов высших учебных заведений*

Киев 2004

ББК 88.4я73  
Л84

Рецензенты: *Коваленко А. Б.*, д-р психол. наук, проф.  
*Карамушка Л. М.*, д-р психол. наук, проф.

*Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом (протокол № 3 от 30.03.04)*

*Рекомендовано Министерством образования и науки Украины (письмо № 14/18-2-1741 от 28.10.03)*

### **Лукашевич Н. П.**

Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. — 2-е изд., доп. и перераб. — К.: МАУП, 2004. — 112 с.: ил. — Библиогр. в конце глав.

ISBN 966-608-455-4

В учебно-методическом пособии рассмотрены основные понятия психологии труда: труд, профессия, профессиограмма, психограмма, профессиональная пригодность, профессиональный отбор, трудовая адаптация, работоспособность, трудовая совместимость и др.

Исследованы психологические проблемы выбора профессии, определения профессиональной пригодности к трудовой деятельности. Раскрыты сущность и социально-психологические механизмы трудовой адаптации. Обосновываются пути повышения эффективности трудовой деятельности через реализацию психологического потенциала личности, создание благоприятной социально-психологической трудовой среды.

Для студентов, преподавателей и всех, кто интересуется проблемами менеджмента и бизнеса.

**ББК 88.4я73**

- © Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук, 1997
- © Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук, 2004, доп. и перераб.
- © Межрегиональная Академия управления персоналом (МАУП), 2004

ISBN 966-608-455-4

## ВВЕДЕНИЕ

Важным фактором повышения эффективности деятельности любой организации в условиях рыночной системы хозяйствования является активизация человеческого фактора, обеспечение возможности развития творческого потенциала каждого человека в процессе труда. Очевидно, решение данной проблемы невозможно без знания психологических механизмов и факторов труда; психологических особенностей успешного выбора и овладения профессией; условий самореализации личности в трудовой деятельности.

Раскрытие этих проблем является целью предлагаемой работы.

Пособие ориентировано на решение следующих *учебных задач*:

1) раскрыть основные понятия психологии труда; вооружить всех изучающих этот курс методами и конкретными методиками выявления психологических условий эффективной трудовой деятельности, а также соответствующих психологических качеств рабочих и управленческих кадров;

2) исследовать психологические проблемы выбора профессии, определения возможностей установления взаимосоответствия личностных характеристик и объективных условий труда;

3) изучить оптимальные пути трудовой адаптации к выбранной профессии;

4) выявить и обосновать психологические условия повышения эффективности трудовой деятельности.

В основе изложения материала — личностно-деятельностный подход (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев), сущность которого состоит в установлении соответствия условий практической деятельности специалиста и специфики его должностных функций и психологических требований к личности.

Такой подход раскрывает психологические основы реализации современного взгляда на кадровый менеджмент. Акцент сделан на рассмотрении системы “индивидуальность — профессия”. В этом плане индивидуальность рассматривается авторами в трех аспектах:

1) индивидуальность, сформированная к моменту выбора профессии;

2) индивидуальность на пути овладения профессией, способы овладения профессией;

3) индивидуальность как результат профессионального становления.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов МАУП всех специальностей и слушателей системы повышения квалификации, а также может быть использовано в процессе самообразования руководителей всех рангов.

Авторами отдельных глав пособия являются: Н. П. Лукашевич (3), И. В. Сингаевская (1 и 4.2), Е. И. Бондарчук (2 и 4.1).

## **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА КАК НАУКА: ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ**

---

---

*Ц е л и:* Изучив данную главу, вы должны уметь:

1. Отличить психологию труда от других психологических наук.
  2. Объяснить взаимосвязи психологии труда с психологическими науками.
  3. Определить предмет психологии труда.
  4. Выделить основные психологические признаки труда.
  5. Назвать основные задачи психологии труда.
  6. Перечислить основные методы психологии труда и раскрыть специфику их применения.
- 
- 

### 1.1. КАКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДА ИЗУЧАЕТ ПСИХОЛОГИЯ?

**Труд** — это явление прежде всего социально-экономическое, и существуют вопросы его принципиально-научного понимания, планирования и организации на уровне системы народного хозяйства, отрасли, предприятия, вопросы его учета и вознаграждения. Этому соответствуют философские, социологические и экономические подходы к пониманию труда.

Психология труда опирается на систему философского знания или на методологию, с одной стороны, и предоставляет конкретно-научный материал для развития философии — с другой.

Очертим ориентировочно место психологии труда в системе не-психологических наук.

**Непсихологические конкретные науки, связанные с психологией труда**, можно сгруппировать в следующие три категории.

1. Науки, имеющие первую степень родства с психологией труда, — *экономика труда, социология труда, физиология труда, гигиена труда* и *часть медицины*, связанная с анализом профессиональных заболеваний, с вопросами экспертизы трудоспособности, *профессиональная педагогика* (педагогика профтехнической школы, средней специальной и высшей школ), частные методики профессиональной

школы. В эту группу наук можно отнести *историю техники* и *палеоантропологию* (науку, изучающую развитие физического типа ископаемых людей) в тех их частях, которые посвящены анализу орудий труда и реконструкции, анализу, оценке соответствующей деятельности человека. Так, например, анализируя предметы, которыми пользовались люди каменного века, палеолита, историки отмечают осколки камня со следами преднамеренных ударов одного камня о другой, а преднамеренность поведения — это психологическая характеристика человека.

Границы психологии труда и указанных наук подчас настолько размыты, что иногда невозможно определить, “чьими” являются те или иные термины, понятия, проблемы, методы. Например, метод наблюдения, некоторые методы функциональной диагностики относительно свободно “кочуют” из науки в науку. То же можно сказать и о проблемах работоспособности, профилактики травматизма, утомления, улучшения профессиональной адаптации, вопросах профессионального отбора, формирования навыков и др. Разумеется, разным наукам присуще своеобразие подхода к интерпретации фактов, специфичность языка. Общепризнано, что “стыки” наук — это точки, зоны их роста.

2. Науки второй степени родства с психологией труда — те отрасли технологического знания, предметом которых является орудийное оснащение трудовых процессов, — теория, расчет и конструирование машин, приборов. Сюда же можно отнести отрасли знания на стыке техники и искусства, возникшие в последнее время, — *техническую эстетику*, *теоретические вопросы художественного конструирования*. Психолог труда здесь должен учитывать тенденции технического прогресса, ориентироваться в мире технических средств труда, используя новую информацию. Вместе с тем специалист-психолог может быть полезным в деле проектирования новых технических средств.

3. В третьей степени родства с психологией труда находятся науки о системах биологических, технических, о неживых природных системах, об объективных социальных, социально-исторических, социально-экономических процессах, о знаковых системах (математика, математическая логика, семиотика), об искусствоведении. Здесь психология чаще всего черпает информацию для правильного понимания трудовой деятельности соответствующих профессионалов, для составления профессиограммы и др.

Составить правильное представление о психологии труда как отрасли науки — значит разобраться в ее связях и взаимодействиях с другими психологическими науками. При этом мы будем исходить из информации, которая отражена в традиционно издаваемых библиографических указателях по психологии.

Общая психология может рассматриваться как научная, теоретическая основа для понимания конкретных феноменов, характеризующих субъект труда и его активность на разных уровнях (начиная от сенсорики и аффективности тона ощущения и заканчивая отношениями личности и психологическими аспектами мировоззрения). Вместе с тем общая психология — это отрасль, которая, в свою очередь, может совершенствоваться, используя достижения психологии труда. Это объясняется тем, что психология труда изучает ведущую деятельность взрослого человека.

Взаимодействие общей психологии и психологии труда может быть одним из механизмов приближения психологии в целом к жизни при сохранении достаточной теоретической строгости (а она генерируется прежде всего в общей психологии как наиболее удаленной от сложных естественных психических реальностей) в решении научно-практических задач.

Детская, возрастная и педагогическая психология проясняют важный для психологии труда вопрос о развитии человека как субъекта деятельности, в частности, трудовой. Психология труда разрабатывает необходимое для решения задач трудового обучения и воспитания системное представление о мире трудовой деятельности, о мире профессий, о некоторых “эталонах” личных качеств, необходимых успешно трудящемуся человеку. Психология труда дает обоснованное представление о том, какая производительная сила (в ее психологическом аспекте) нужна современному обществу. А это представление — основа для разработки вопросов обучения и воспитания. Можно назвать ряд проблем, где “открыты границы” между обсуждаемыми отраслями психологии: трудовое воспитание, профессиональное просвещение, профессиональное самоопределение и профконсультация, профориентация учащихся и др.

Психология детей, аномальных на уровне анализаторов моторики, находится по отношению к психологии труда в положении, принципиально сходном тому, которое занимают детская и педагогическая психология. Адаптировать аномального ребенка, подрастающего человека к обществу — это значит, в частности и прежде

всего, адаптировать его к труду. При решении задач такой адаптации подчас с пользой для дела рушатся предрассудки относительно недоступности некоторых видов труда для детей с недостатками, например, слуха, зрения; уточняются представления о психологических требованиях профессий к человеку, о профессиональной пригодности. Это предполагает построение исследований на основе и с учетом теоретических и методических достижений психологии труда, с учетом открытых в этой отрасли науки фактов и зависимостей.

У патопсихологии и медицинской психологии есть общие с психологией труда специфические пограничные проблемы, связанные с психологической экспертизой трудоспособности людей с нарушенным здоровьем (душевым или телесным). Важными являются также проблемы социально-трудовой реабилитации инвалидов — сохранение их остаточной трудоспособности, подбор, проектирование для них подходящих условий, занятий, позволяющих обрести в конечном счете достойное место в трудовом коллективе, сознание своей полезности. Например, человек, у которого в результате несчастного случая сохранились на руках только два пальца (большие пальцы рук), может в швейном цехе выворачивать “налицо” сшиваемые здесь рукавицы. Делает он это успешно, честно зарабатывает себе на жизнь, осознает себя приспособленным к жизни. Но все это происходит не автоматически, а как результат кропотливой работы соответствующего специалиста-психолога, подготовленного в научно-практическом отношении.

Такие отрасли знаний, как инженерная психология, космическая психология, психология искусства, психология творчества, юридическая психология, психология спорта, психология управления, социальная психология, в большей или меньшей степени пересекаются с психологией труда или оказываются ее частными разновидностями, имея в качестве объекта не абстрактные процессы деятельности, динамики информации, социальной коммуникации и управления социальными процессами, а реальных трудящихся.

Указанными связями определяется место психологии труда в системе наук. **Психология труда**, являясь отраслью психологической науки, изучает психологические особенности различных видов трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения труду и от психологических качеств личности работающего.

**Предметом психологии труда** является психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего (профессиональные способности) и его взаимодействие с производственной средой.

Психологическая сущность трудовой деятельности заключается в тех требованиях к психическим свойствам, состояниям и процессам, которые предъявляет к работающему его профессия. Для успешного осуществления профессиональной деятельности (профессии и специальности) необходимы различные особенности личности рабочего: его опыт, характер, психическое состояние, внимательность, восприятие, память, мышление, эмоциональность, психомоторика, определяющие способности к этой деятельности.

Активность человека, использующего производственное оборудование, инструменты на штатном рабочем месте, вовсе не обязательно является трудом в психологическом значении слова.

**Выделим основные психологические признаки труда:**

1. *Сознательное предвосхищение социально ценного результата.*

Способность предвосхищать результат деятельности очень важна у человека и не свойственна ему как субъекту труда. Наличие мысленного предвосхищения результата активности еще не делает ее трудом.

Чтобы деятельность можно было назвать трудовой, предвосхищаемый результат должен мыслиться как ценный для широкого коллектива, т. е. как социально ценный. И притом как имеющий положительную ценность. Деятельность не может быть охарактеризована как труд в психологическом значении этого термина, если сознание социальной ценности ее результата не выступает у данного человека как существенный регулятор его активности. Дело не просто в самом по себе “чистом” сознании, в понимании соответствующих слов, а в том, что это знание оказывается реальным регулятором активности, деятельности, поведения человека.

В связи с обсуждаемым психологическим признаком труда важно отметить, что слово “предвосхищение” указывает одновременно и на гностический, и на аффективный компоненты образа результата деятельности. Ведь “восхищение” — это некоторый подъем чувств.

В свою очередь, гностический компонент представления о результате труда складывается из предвидения собственного продукта, с одной стороны, и понимания его ценности (позитивной ценности, или “антиценности”) для людей — с другой. Таким образом, в рас-

смаатриваемом признаке можно выделить три относительно самостоятельных компонента:

- а) более или менее ясное знание о продукте деятельности;
- б) более или менее четкое осознание его социальной ценности;
- в) более или менее выраженный аффективный тон соответствующих знаний, представлений, образов.

Знание о результате (т. е. о том, чего пока нет) включает и образные, и понятийные компоненты, соотношения которых различны в зависимости от специфики предмета труда и типа мышления человека. Так, если повар придумывает фирменное блюдо, то знание результата труда включает и товароведческие критерии вкусовых достоинств пищи, выраженные в речи, в виде усвоенных (внутренних, субъективных) сенсорных эталонов, и образы воображения не только зрительной, но и вкусовой, а также обонятельной модальностей. У химика-аппаратчика, занятого производством серной кислоты, знание о конечном продукте может выступать, в основном, в вербальной форме — в виде численно заданных требований к количеству и качеству его.

*2. Сознание обязательности достижения социально фиксированной цели.*

Только лишь сознание обязательности и связанные с этим волевые усилия по ее реабилитации специфичны не только для труда. Деятельность становится трудом в том случае, если имеются не только идея обязательности, а и внешние по отношению к субъекту формы фиксации целей его деятельности и формы социального санкционирования, одобрения этих целей. Ведь сознание обязательности и мобилизация волевых усилий могут характеризовать и деятельность по реализации чисто личных, даже и эгоистических или асоциальных замыслов.

Когда речь идет о труде, в наличии должны быть задания, сформулированные ответственными представителями производственного коллектива, общества. Эти задания могут быть сформулированы в виде планов, программ, устных или задокументированных производственных задач. Для детей и подростков социально значимые цели или задания формулируют взрослые люди — родители, учителя, а в отдельных случаях — друзья. Исключением из этого ряда может быть деятельность творческого, поискового характера, когда субъект сам ставит перед собой цели и определяет задачи.

Для того чтобы деятельность могла быть отнесена к категории труда (с точки зрения психологии), цели ее должны быть либо внешним образом признаны, отмечены в какой-то социальной группе (в семье, в производственном коллективе), либо логически подчинены определенным общественно важным целям (хотя бы в осознании самого субъекта деятельности).

Рассматриваемый психологический признак труда имеет, как и первый, когнитивный и аффективный компоненты. Когнитивный компонент выражается в сознании субъектом большей или меньшей неизбежности принятого порядка вещей и сознания ответственности перед людьми. Аффективный компонент — в эмоциональных реакциях, состояниях, отношениях, связанных с параметрами стабильности — изменчивости условий протекания деятельности, соотносимыми с ее целью. Человек не просто помнит и понимает, какая цель задана, но его тревожат, волнуют факты сопадения или рассогласования хода, направления деятельности с ее идеальным планом.

*3. Сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности.*

Использование орудий — достаточно общий признак деятельности человека. Своеобразие труда сводится к тому, что его орудия, средства оказываются предметом особого внимания, интереса более или менее широких общностей людей и в связи с этим оказываются очень “живучими” в методическом плане. Они становятся предметом культивирования и, следовательно, культуры народов.

Если иметь в виду определенное, конкретное трудящегося человека, то его деятельность тем в большей степени будет иметь, при прочих равных условиях, психологические признаки труда, чем лучше он ориентирован в орудийных средствах деятельности — внешних и внутренних — и правилах их применения. Короче говоря, чтобы деятельность стала трудом (т. е. той деятельностью, которая создала человека, выделив его из животного мира, и которая продолжает его ваять), недостаточно, чтобы человек взял в руки, скажем, лопату, сварочную горелку, встал за пульт робототехнического комплекса, или организовать команду для достижения какой-то цели. В труде предполагаются знания возможностей и ограничений, вариантов применения орудий, средств труда и, следовательно, соответствующий выбор (или знание, что существует наиболее предпочтительный вариант или наилучший способ применения их).

Наряду с общезначимыми, принятыми для многих средствами деятельности могут быть и индивидуальные или индивидуализированные. Например, мастерство, как высшая форма профессиональной квалификации, во многом создается индивидуальным, приспособленным к конкретному человеку орудийным оснащением деятельности.

Рассматриваемый **психологический признак труда имеет три компонента**: *когнитивный* (знание средств труда, их тонкостей), *операторный* (владение средствами труда) и *аффективный* (соответствующие эмоциональные переживания, состояния).

4. *Осознание межличностных производственных зависимостей, отношений* (“живых” и овеществленных).

Практически всегда если не объекты, то вещественные орудия труда, условия его скрывают в себе овеществленные межличностные отношения: инструменты кем-то сделаны, кем-то доставлены; материалы кем-то добыты, подготовлены, изготовлены; условия труда кем-то организованы, поддерживаются в норме и пр. Если человек беспечно, бездумно теряет или ломает инструмент, “запарывает” заготовки, полуфабрикаты, то его деятельность теряет признаки трудовой, даже если она протекает на штатном рабочем месте. Она приближается скорее к так называемым орудийным действиям антропидов (высших обезьян), которые могут не только использовать палку, чтобы достать предмет, который их привлек, но и вставить одну палку в другую и этим новым орудием достать недоступную приманку. Но это еще не делает их активность трудовой деятельностью.

Этот психологический признак имеет когнитивные и аффективные компоненты (знание о соответствующих межличностных отношениях и то или иное эмоциональное сопровождение его).

Итак, в контексте психологии труда мы будем понимать труд (по Е. А. Климову [5]) как функциональную психологическую систему, характеризующуюся рассмотренными выше четырьмя признаками. Если хотя бы один признак отсутствует, то данная активность пока не есть труд в психологическом смысле слова.

Психология труда изучает множество проблем, разрабатывает огромное количество конкретных задач и вопросов. Структура основных проблем психологии труда представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура основных проблем психологии труда

## 1.2. КАКИЕ МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕТ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА?

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

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

Существует ряд **основных требований** к практическому применению методов психологии труда:

### 1. 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.

### *2. Принцип единства личности и деятельности*

Каждая трудовая деятельность, как и каждая личность работающего, имеет свою психологическую структуру, раскрываемую при ее изучении разными методами. Не вся психологическая структура конкретной трудовой деятельности или личности равнозначна: отдельные ее профессионально значимые компоненты весьма существенно влияют на конечный эффект деятельности, другие могут совсем не влиять; одни ее компоненты оказываются устойчивыми в неблагоприятных условиях, другие — чрезвычайно уязвимы. 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 трудовой деятельности 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”.

### *3. 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:

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

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

На рис. 2 представлена классификация методов психологии труда. Основными методами психологии труда (как и общей психологии) являются наблюдение и эксперимент. Остальные методы выступают как вспомогательные. Рассмотрим специфику основных методов.

### **Наблюдение**

Наблюдение является важным методом психологии труда. Оно дает много ценных сведений и в теоретической, и в практической областях деятельности психологии. Этот метод можно рассматривать как самостоятельный, но чаще всего его используют в сочетании с каким-либо другим методом. Например, наблюдение может быть дополнением эксперимента. Наблюдение как метод является неотъемлемой частью любого вида деятельности психологии труда. Он находит применение при анализе организации рабочего места, при решении вопросов, связанных с обучением, в социально-психологических исследованиях, психодиагностике и т. д.

**Наблюдение** — это метод психологического исследования, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии явлений с целью изучения их специфичных изменений в определенных условиях.

Сущность метода наблюдения состоит в том, чтобы замечать все мелочи, следить за осуществлением определенной деятельности, за явлением или ситуацией, систематизировать и группировать их.

*Для метода наблюдения характерны плановость, систематичность и точность.* **Плановость** проявляется в предварительном изучении материалов и анализе явлений, в том, что заранее намечаются все этапы процесса наблюдения, согласуются и утверждаются формы записей и т. п. В практической деятельности нельзя недооценивать эти моменты. Если их игнорировать, снизится ценность и изменится целенаправленность наблюдения, оно будет носить случайный и поверхностный характер.

**Систематичность** предполагает работу без авральных и отрывочных наблюдений, которые могут исказить представление об объекте, зависить значение несущественных факторов и недооценить важные показатели. Такая опасность появляется преимущественно при наблюдении явлений, подверженных постоянным изменениям. Нерегу-

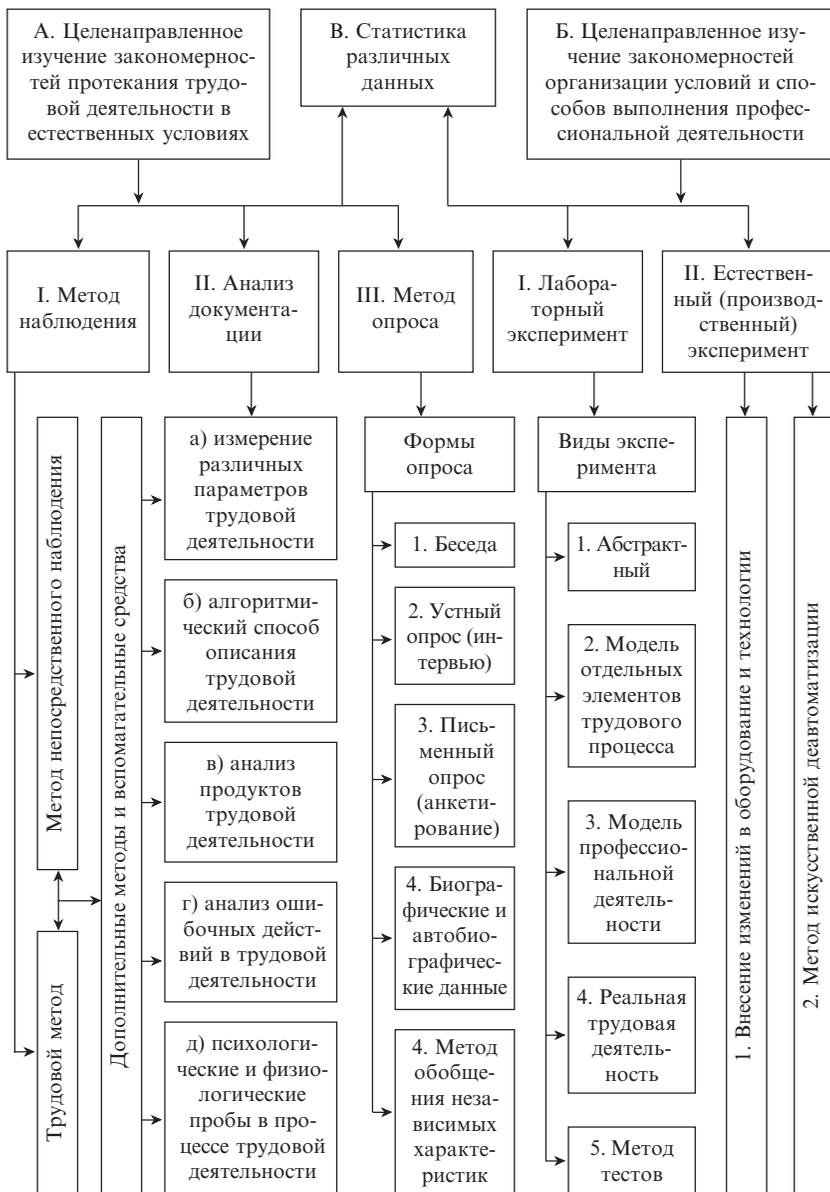


Рис. 2. Классификация методов психологии труда

лярное наблюдение не позволит получить объективную оценку этих явлений.

**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.).

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*.

Разновидностью метода наблюдения выступает *трудовой метод*. 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.

### **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, ис-

пользуется 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 нами, 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 наличествуют 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** удобно проводить в конкретных условиях производства, в которых психолог исследует типичные факторы и на которые может воздействовать. Примером такого эксперимента может быть решение следующего задания: изменить существующий технологический процесс в определенном подразделении и сопоставить достигнутую им производительность труда с производительностью в других подразделениях.

Преимущество естественного эксперимента заключается в том, что опыт проходит в непосредственно заданных условиях, в конкрет-

ной 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. Речь идет о моделировании ситуаций в лабораторных условиях, что, 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.

Психологи в своей практической деятельности на предприятии, прежде чем прибегнуть к лабораторному эксперименту, 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.

## **Беседа**

Беседа является методом получения информации на основе ответов собеседника на вопросы, поставленные психологом при прямом контакте. Беседа базируется на личном общении, что устраняет некоторые отрицательные моменты, возникающие при использовании опросника, анкеты. Беседа дает и большую уверенность в правиль-

ном понимании вопросов, поскольку исследователь имеет возможность детально объяснить вопрос.

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

Беседа, проводимая специалистом, отличается от обычного разговора и беседы 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 данных непосредственно от исследуемого, требующий соблюдения ряда требований и налагающий на психолога особую ответственность. Дело не только в подготовке к проведению беседы на хорошем уровне, знании сути дела, но и в умении устанавливать контакты с представителями разных социальных групп, самодисциплине и т. п. В не меньшей мере требуется способность классифицировать и реально оценивать факты, проникать в сущность проблемы.

Основные требования к беседе как методу:

- наличие нежесткой, гибкой, заранее продуманной программы, позволяющей оперативно строить общение в зависимости от высказываний испытуемого, его реакций, состояния;
- наличие доверительного социального контакта психолога с испытуемым;
- вопросы должны естественно вытекать из контекста общения, беседа не должна превращаться в устную анкету или допрос;
- вопросы не должны формулироваться в подсказывающей, внушающей или подталкивающей форме;
- вопросы должны иметь не прямую форму, а косвенную, провоцирующие свободные высказывания;
- необходимо спрашивать об одном и том же в разных контекстах, разными словами, т. е. система вопросов должна допускать взаимопроверку ответов, взаимопояснение их;
- ход беседы должен как-то фиксироваться (звуко- или видеозапись, протоколирование);

- беседа может происходить в несколько этапов, разобщенных во времени и пространстве.

Применение данного метода психологического исследования начинается с подготовки к беседе, когда психолог 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. Иногда беседа психолога используется для индивидуальных целей (например, когда к психологу обращаются за советом, когда он участвует в психологическом обследовании личности). В этом случае необходимо создать условия для полной открытости, вызвать желание у обследуемого быть абсолютно искренним.

### **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 сопроводить небольшим вступлением с объяснением цели исследования, инструкцией по заполнению опросника, образцом ответов на вопросы.

### **Индивидуальная психологическая экспертиза**

Специалист-психолог, используя доступную ему информацию и логические средства, должен построить ответственное заключение (о частном случае деятельности, психологических причинах определенной аварии, достоинствах и недостатках рабочего места, 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.

### **Психологический консилиум**

Заключение принимает один специалист — психолог, опираясь при этом на согласованное мнение группы коллег, к которой он обращается в связи с тем, что затрудняется решить поставленную задачу индивидуально. Простейший вариант консилиума — коллективное обсуждение задачи, ситуации, случая, средств, стиля деятельности профессионала и пр. Задача руководителя обсуждения — добиться максимально согласованного мнения группы экспертов.

### **Метод независимых характеристик объекта**

Психолог рассматривает в качестве экспертов таких людей, которые могут быть источниками сведений, представляющих ценность для психолога, но сами психологами не являются. Например, нужно отобрать для изучения группу выдающихся работников определенного профиля — учителей, водителей, пилотов и т. д. В группу экспертов должны входить разные люди, способные оценить испытуемого по уровню профессиональной квалификации: руководители соответствующих трудовых коллективов, коллеги по работе, подчиненные.

### **Анализ документов**

Психолог 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. Психолог может почерпнуть ценные сведения по проблемам труда из материалов о травматизме, текучести кадров, выполнении плана, о качестве продукции и др.

Важно собирать информацию, содержащуюся в официальных отчетах, знать условия труда на аналогичных предприятиях, изучать историю предприятия, производственную специализацию, виды, номенклатуру и особенности продукции и т. п. Такой фактический материал можно рассматривать как вспомогательную информацию для получения полного представления об исследуемой проблеме.

### **Анализ продуктов 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. Если проанализировать количество и качество изделий в течение рабочего дня по отдельным отрезкам времени, можно обнаружить продолжительность интенсивного труда, период наивысшей производительности труда и начало усталости или утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда. Количество изделий за единицу времени с учетом уровня квалификации показывает расторопность или медлительность, устойчивость внимания, прочность навыков, срывы в работе и многое другое.

### **Анализ ошибочных действий**

Эффективность анализа ошибочных действий определяется законом, сформулированным так: “Закономерность, которая не нарушается, может быть скрыта, а ее нарушение способствует ее проявлению”. Так, в патологии лучше проявляется то, что в норме бывает скрыто. Ошибочные действия — это своего рода “патология деятельности”. Ошибки в труде в зависимости от их характера, стойкости и повторяемости показывают: незнание техники выполнения неудачных действий, отсутствие каких-то конкретных навыков и умений, неспособность правильно выполнять эти действия; в чем-то проявленную невнимательность, халатность или небрежность, плохой самоконтроль, быструю утомляемость, подавленное или стрессовое психическое состояние и т. д.

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.

Мы рассмотрели только основные методы из многих, имеющихся 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.

## Резюме

1. Психология труда является отраслью науки психологии и взаимодействует с другими направлениями системы психологических знаний. Наряду с этим психология труда связана с теми науками, объектом изучения которых является труд.

2. Психология труда изучает психологические особенности различных видов трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения труду и психологических качеств личности работающего.

3. Основными психологическими признаками труда являются: сознательное предвосхищение социально ценного результата; осознание обязательности достижения социально фиксированной цели; сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности; осознание межличностных производственных зависимостей, отношений.

4. Психология труда изучает проблемы, связанные с рабочими кадрами, условиями труда и оборудованием; рассматривает такие конкретные задачи и вопросы: подбор и расстановка кадров, их подготовка, взаимоотношения в процессе труда, повышение работоспособности, безопасность труда, рационализация и проектирование новой техники и новой трудовой деятельности.

5. Психология труда пользуется основными методами общей психологии, специфическими методами психологии труда, некоторыми методами других наук. Среди них — метод наблюдения, эксперимент, беседа, анкетирование, интервьюирование, анализ документов, анализ продуктов деятельности, анализ ошибочных действий и др.

## *Список использованной и рекомендуемой литературы*

1. *Активизация человеческого фактора и эффективность труда* / Д. П. Богиня, А. В. Пивовар, В. Н. Шамоти и др. — К.: Наук. думка, 1990. — 282 с.
2. *Грищенко К. К.* и др. Социально-этические проблемы управления. — К.: Наук. думка, 1980. — 222 с.
3. *Душков Б. А.* Индустриально-педагогическая психология (труд, организация, управление). — М.: Просвещение, 1981. — 208 с.
4. *Иващенко Ф. И.* Труд и развитие личности школьника: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1987. — 92 с.
5. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда: Учеб. для вузов. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. — 350 с.

6. *Котелова Ю. В.* Очерки по психологии труда: Учеб. пособие / Под ред. Е. М. Ивановой. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. — 120 с.
7. *Основи виробничої психології і педагогіки* / За ред. Д. О. Сметаніна. — К.: Вища шк., 1982. — 304 с.
8. *Платонов К. К., Голубев Г. Г.* Психология: Учеб. пособие. — М.: Высшая шк., 1977. — 247 с.
9. *Психология труда* / Пер. со словацк.; под ред. К. К. Платонова. — М.: Профиздат, 1979. — 216 с.
10. *Серовиштан Н. А., Алдохин Н. П., Кулиш С. А.* и др. Социология труда: Учеб. пособие для экон. спец. вузов. — Харьков: Основа, 1990. — 216 с.
11. *Стрелков Ю. К.* Программа курса “Психология труда, инженерия и профессиональная технология”. — М., 1995.
12. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. — М.: Издат. корпорация “Логос”, 1996. — 320 с.

## ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА И ОБУЧЕНИЯ

---

---

*Ц е л ь:* Изучив данную главу, вы должны уметь:

1. Выделить особенности профессионального самоопределения человека.
  2. Назвать основные этапы выбора профессии.
  3. Перечислить основные сложности и ошибки на каждом этапе выбора.
  4. Раскрыть возможности профессиональной ориентации в успешном выборе профессии, установлении взаимосоответствия характеристик личности и объективных требований труда.
  5. Определить сущность и особенности профессионального обучения как предпосылки личностного и профессионального совершенствования человека.
  6. Выделить психологические закономерности формирования профессиональных знаний, навыков, умений.
  7. Раскрыть суть психологической подготовки человека к трудовой деятельности, становлению его как профессионала.
- 
- 

### 2.1. ПРИГОДНОСТЬ К ПРОФЕССИИ: КАК ЕЕ ОПРЕДЕЛИТЬ?

Выбор профессии — важное звено в жизненном и профессиональном становлении человека. Именно профессия предоставляет возможность человеку удовлетворить основную гамму своих потребностей, реализовать себя как личность.

**В процессе выбора профессии** можно выделить **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, как говорят, 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 [5].

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 совершенствованию, раскрытие творческого потенциала.

Исследованиями Б. Г. Ананьева [1] установлено, что выбор профессии осуществляется в разные периоды следующим образом: в 11–20 лет — 12,5 %, 21–30 лет — 66 %, 31–40 лет — 17,4 %. Наиболее ранний старт профессиональной деятельности бывает в искусстве, наиболее поздний — в сфере науки, политике.

Профессиональный выбор является одновременно самоопределением и в других сферах жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической ситуации. В процессе выбора жизненного профессионального сценария личность выявляет жизненный смысл и назначение профессии, выясняет, какие базовые ценности и устремления в ней можно реализовать; как воспринимают этот выбор другие, существуют ли возможности достижения благ, удовлетворения жизнью в целом. Проблемный характер данного периода иллюстрирует введенный Э. Эриксоном термин “психосоциальный мораторий” (откладывание на определенное время задачи принятия взрослых ролей), которым он обозначил интервал между подростковым возрастом и взрослостью, отведенный для образования, поиска и “примерки” социальных и профессиональных ролей [9; 18].

В реальной жизни не каждому удается сделать наилучший профессиональный выбор. В психологической науке накоплен опыт, позволяющий оценить осложнения, возникающие в процессе сознательного выбора профессии. Суть его состоит в том, что выбор профессии рассматривается как многоэтапный процесс выработки и принятия реше-

ния. На первом этапе возникает проблема выбора профессии, принимается решение. Второй этап связан с определением источников информации, компетентных лиц, способных помочь в выборе профессии. Третий этап — сбор информации, отражающий существенные моменты конкретной ситуации выбора. На четвертом этапе формируется обобщенное представление о ситуации выбора профессии. Пятый этап — поиск вариантов решения, их оценка. На заключительном, шестом этапе, делается окончательный выбор профессии.

На каждом этапе можно выявить типичные ошибки и ситуации, затрудняющие последующую профессиональную адаптацию (табл. 1).

Таблица 1

### Типичные ошибки при выборе профессии

Этапы выбора	Типичные ошибки и проблемы
Постановка проблемы выбора профессии	Неверное осознание сути проблемы, подмена проблемы профессионального самоопределения проблемой определения в социальном плане, выбора престижной профессии без учета личных склонностей
Определение источников информации, круга компетентных лиц для принятия решения при выборе профессии	Неправильное понимание собственной роли при выборе профессии, низкий уровень самостоятельности, активности
Сбор необходимой информации	Наличие негативной установки в отношении официальных каналов информации; расхождение в оценке субъективной и объективной значимости информации о профессиях; отсутствие полной ориентировки в мире профессий
Обобщенное представление о ситуации выбора профессии	Фрагментарное понимание сложившейся ситуации, низкий уровень критичности
Поиск и оценка вариантов профессионального самоопределения	Наличие неадекватной самооценки; переоценка фактора престижной профессии; отсутствие представлений о параметрах оптимального выбора, неоптимальный стиль поиска решений, недооценка усилий по достижению цели
Принятие решения о выборе конкретной профессии	Переоценка или недооценка степени риска и его “цены”, возможной неудачи или отсрочки в достижении цели

Одним из условий преодоления указанных сложностей и, следовательно, правильного выбора профессии является **профорентация**, представляющая собой комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, способностями и с учетом потребности общества в специалистах.

Выделяют несколько **подходов** в решении задач профессиональной ориентации.

Основные положения **диагностического подхода** сформулированы в *трехфакторной модели* профорientации Ф. Парсонса. В рамках данной теории выбор профессии рассматривается как поиск соответствия между требованиями профессии и индивидуальностью. На основе результатов тестирования психических и личностных особенностей претендента на профессию делается заключение относительно свойственной ему, не поддающейся изменению структуры профессиональных способностей [6; 12].

Другой разновидностью профорientационного подхода является так называемая **воспитательная** концепция, предполагающая, что любой человек может быть подготовлен к любой профессии.

Сторонники такого подхода, представляющие одну из научных психологических школ — бихевиоризм, — опирались на представление о более или менее однозначной обусловленности поведения человека набором внешних раздражителей. В то же время собрано немало фактов, свидетельствующих о важной роли наследственности в формировании профессионала. Еще в исследованиях М. Я. Басова приводятся соответствующие примеры из жизни нескольких поколений выдающихся людей\*.

Игнорирование природного фактора может привести к тому, что выбранная трудовая деятельность будет выполняться со значительным напряжением, следствием чего станут потеря интереса к профессии, разочарование в своих способностях, даже нервные заболевания.

Поэтому современный подход в профорientации — **лично-ориентированный** — предполагает своевременную поддержку и развитие тех особенностей и характеристик личности, которые служат предпосылкой будущей успешной профессиональной деятельности, способствуют познанию окружающего мира, самопознанию, само-

---

\* См.: Басов М. Я. Личность и профессия. — М.; Л., 1926. — С. 48–49.

реализации личности, осознанию собственной роли в выборе профессии, принятии ответственности за него.

При этом также следует учесть необходимость своевременного выявления и коррекции черт личности, которые могут препятствовать профессиональному становлению, вызвать *профессиональную деформацию личности* — переоценку своих профессиональных подходов и ценностей, нечувствительность к иным социальным и профессиональным позициям, конфликтность в отношениях с другими, формирование специфической профессиональной этики, обслуживающей узко личные устремления [9].

В структуре профессиональной ориентации выделяют следующие компоненты:

- профориентация;
- профконсультация;
- профотбор.

Взаимосвязи структурных элементов прослеживаются в *треугольнике профориентации* (рис. 3) [14]. Одна сторона его — хорошее знание требований, которые предъявляют к человеку различные профессии. Этим вопросом занимается **профессиография**. Вторая сторона — знание рынка возможного труда, потребностей общества в тех или иных специалистах. Третья сторона — знание особенностей личности и, прежде всего, способностей и призвания в целом как сочетания интересов, склонностей, желаний и способностей к той или иной профессии.

В смежных углах обозначены формы профориентации.

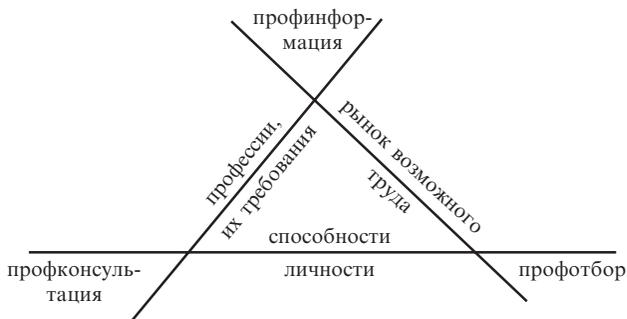


Рис. 3. Треугольник профориентации (по К. К. Платонову)

Одна из них — *профинформация* — предполагает ознакомление с различными видами профессионального труда, социально-экономическими и психофизиологическими условиями выбора профессии.

Основой (источником) профинформационной работы является *профессиография* — это описание профессий и дифференцирующих их специальностей с точки зрения требований, предъявляемых ими к человеку.

Результатом профессиографии являются *профессиограммы* — описание и обоснование системы требований, предъявляемых определенной специальностью, профессией или их группой к человеку. Часть профессиограммы — *психограмма* — представляет собой перечень требований, предъявляемых к психике человека в контексте развития необходимых профессиональных способностей.

Таким образом, описание профессии (*профессиограмма*) включает такие аспекты, как:

1) *общие сведения о профессии* (история ее возникновения и развития, изменения в связи с развитием науки и техники, экономическое и социальное значение, перспективы развития и т. д.);

2) *производственная характеристика* профессии и ее специальности, характеристика процесса труда;

3) *санитарно-гигиенические условия труда* (режим работы; медицинские противопоказания с выделением так называемой профессиональной вредности, требования к здоровью);

4) *психограмма* как характеристика психологических требований данной профессии, перечень не только необходимых (основных) и желательных (дополнительных) психических особенностей (особенностей внимания, восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, сенсомоторики и пр.), но и психофизиологических противопоказаний; психограмма помогает определить те свойства, которые поддаются развитию в процессе обучения. К таким свойствам в основном относятся психомоторные свойства и пространственно-временная координация трудовых действий; при этом учитывается возможность компенсации за счет развития других психических качеств;

5) *пути приобретения профессии* (перечень объема знаний и умений, необходимых для успешного профессионального труда, характеристика видов и сроков профессионального обучения, возможности повышения квалификации и профессионального роста) [12; 14].

Профессиография включает в себя и *классификацию профессий*. Одну из таких классификаций разработал Дж. Холланд. Он основывался на том, что все существующие профессии можно объединить в 6 основных моделей профессиональной среды, которым соответствует **6 основных типов ориентации личности**: реалистический (работчие, автоводители); интеллектуальный (ученые); социальный (учитель, врач); стандартный (клерк); предприимчивый (бизнесмен, продавец); артистический (художник, актер). Учитывалась, кроме того, склонность личности не только к тем или иным типам, но и к определенным должностям, к роли и положению в профессиональной иерархии [6; 123].

Не менее известна **классификация Э. Ро, включающая 8 групп**:

- 1-я — группа сервиса (работники службы быта, официанты);
- 2-я — группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний);
- 3-я — группа организаторов (администраторы, директора);
- 4-я — группа профессий, требующих работы на открытом воздухе (лесничие, рыбаки, работники сельского хозяйства);
- 5-я — группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники);
- 6-я — группа профессий в области науки;
- 7-я — группа профессий в области культуры;
- 8-я — артистические профессии.

В каждой из этих групп Э. Ро выделяет 6 квалификационных уровней, для которых приведены данные о чертах личности, особенностях психики и психофизиологических различиях [5].

В нашей стране общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е. А. Климовым [12]. В основу этой классификации положено 4 признака. **Первый**, основной, — это особенности предмета (объекта) труда. Исходя из этого признака, все профессии делятся на 5 типов, представленных в табл. 2.

С точки зрения **второго классификационного признака** — цели труда, — каждый из указанных в таблице типов профессий делится на 3 класса: гностические, преобразующие, изыскательские.

**Третий классификационный признак** — характер используемых орудий труда — позволяет разделить все профессии на 4 группы:

- 1) ручного труда;
- 2) механизированного труда;

## Классификация профессий

Типы профессий	Классы профессий		
	гностические	преобразующие	изыскательские
“человек — природа”	учетчики и приемщики	полеводы, каменотесы	селекционеры
“человек — техника”	контролеры ОТК, работники госприемки	слесари, водители, механизаторы	конструкторы
“человек — человек”	инспекторы, следователи	медсестры, продавцы, работники по кадрам, руководители всех уровней	работники НОТ
“человек — знаковая система”	корректоры	наборщики, операторы ЭВМ, бухгалтеры	программисты
“человек — худо- жественный образ”	контролеры, приемщики малярных работ	маляры, художники	модельеры
основные личные качества, необходимые работнику	интерес к свойствам определенных объектов, выра- женная познава- тельная актив- ность, устойчи- вость внимания, наблюдательность	склонность к практическому влиянию на окру- жающую среду, интерес к процес- су и результату этого влияния, активность и ра- ботоспособность	интерес к но- вому, способ- ность легко отказываться от привычного образа мышле- ния, искать но- вые варианты

3) автоматизированного труда;

4) труда, в котором основным орудием являются умственные умения и навыки (учитель, врач, ученый-теоретик).

**Четвертый классификационный признак** — условия труда — выделяет 4 подгруппы профессий:

1) подгруппа М характеризуется повышенными требованиями к моральным качествам (судья, врач, работник милиции);

2) группа Н — необычными условиями работы — летчик-испытатель, водолаз;

3) группа Б — бытовым микроклиматом (бухгалтер, официант, библиотекарь);

4) группа О — работой на открытом воздухе (полевод, лесовод, тракторист).

Описанные классификационные признаки создают в различных сочетаниях определенный, характерный лишь для данной профессии комплекс требований к способностям работника.

Так, например, каждая из профессий, относящаяся к типу “человек — человек” требует подготовки как в профессиональной области производства, науки, техники, так и в области межличностного взаимодействия. Стержневыми для данного типа профессий (педагоги, руководители всех рангов) являются коммуникативные и организаторские способности, уровень развития которых можно выявить (КОС-1) [17].

Существует еще одна широко применяемая классификация профессий, в основу которой положено понятие профессиональной пригодности (пригодности человека к конкретной трудовой деятельности).

Под **профессиональной пригодностью** понимают совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности труда в той или иной профессии. В это понятие входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Среди основных **компонентов пригодности человека к работе** выделяют [12]:

- *гражданские качества* (идейный, нравственный облик человека как члена общества, уровень развития его гражданского самосознания);
- *отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности;*
- *общая дееспособность* (состояние физического и психического здоровья, общие способности, в основе которых лежат способность к саморегуляции человека как субъекта деятельности);
- *единичные, частные, специальные способности* (индивидуально-психологические особенности человека, обеспечивающие успех в данной профессии при оптимальных нервно-психических затратах);
- *навыки, умения, знания, опыт*, определяющиеся на основе профессионально-квалификационных характеристик данной специальности.

Если профессия предъявляет жесткие требования к психологическим особенностям индивида, к свойствам его нервной системы, ее следует отнести в первую группу профессий с *абсолютной профпригодностью*. Если же данным видом труда может овладеть практически любой здоровый человек, то его можно отнести в группу профессий, требующих *относительной профпригодности*. Их еще называют профессиями I и II типов [4].

Выявление пригодности человека к профессии I типа требует особой формы профориентации — профотбора.

**Профотбор** представляет собой систему средств, обеспечивающих прогностическую оценку соответствия человека и профессии в тех видах деятельности, которые осуществляются в нормативно заданных опасных условиях (гигиенических, микроклиматических, технических, социально-психологических), требующих от человека повышенной ответственности, здоровья, высокой работоспособности, точности выполнения заданий, устойчивой эмоциональной регуляции.

Основой профессионального отбора являются конкретные **нормативные характеристики профессии**:

*социальные* (функции, задачи, цели);

*операциональные* (точность исполнения, временные, пространственные, логические характеристики);

*организационные* (гигиенические, социально-психологические, психофизиологические условия труда).

Профотбор предусматривает несколько последовательных и взаимосвязанных **этапов**:

**предварительный**, на котором производится отбор по медицинским показателям, состоянию здоровья;

**проведение психодиагностического обследования** с использованием различных комплексов тестов, имитационного эксперимента, воспроизводящего фрагменты, ситуации, этапы реальной трудовой деятельности при строгой регистрации показателей функционального состояния, мотивационно-эмоциональных проявлений, показателей продуктивности;

**прогнозирование успешности овладения профессией** на основе сопоставления ее требований с психодиагностическими данными с учетом возможности компенсации некоторых недостаточно развитых качеств за счет более высокого развития других.

Круг профессий I типа, требующих профотбора, относительно невелик.

Следует также учесть, что признак “пригодности” может приписываться человеку лишь как ситуативный, присущий не столько ему, сколько системе “субъект — объект”, то есть речь должна идти о взаимной пригодности человека и его трудового поста. Ведь непригодными могут оказаться плохо спроектированные и неудачно организованные условия труда. В связи с этим Е. И. Климов приводит простой пример: установка цветных сигналов светофора способствовала признанию части людей, не различающих красные и зеленые цвета (дальтоники), непригодными для водительских профессий. Этого можно было бы избежать, изменив цвета на определенные символы, например, красный — на горизонтальную черту (символ шлагбаума), зеленый — на вертикальную линию (символ открытого пути), желтый — на круг или крест [12].

В подавляющем большинстве профессий одинаково успешно могут трудиться люди с различными психофизиологическими и психологическими характеристиками. Профессиональная пригодность при этом формируется в ходе овладения профессией, а не дана человеку изначально как некое врожденное качество. Под влиянием требований, выдвигаемых профессией, на основе специальных способностей формируются профессионально важные качества. О больших возможностях развития профессионально важных качеств свидетельствует их высокий уровень у мастеров. Например, обычно люди различают 2–3 оттенка черного цвета, а красильщики — до 50 оттенков [6].

Не менее важна также высокая пластичность способностей, позволяющая сформировать индивидуальный стиль деятельности, при котором максимально эксплуатируются природные данные и компенсируются недостатки.

Кроме того, ситуацию взаимной пригодности субъекта и его трудового поста можно создать, снабдив его более совершенными техническими средствами труда или распределив трудовые функции, с которыми человек не справляется, между двумя или более людьми, что может, кстати, привести к появлению новых профессий.

Поэтому профотбор не может быть единственным средством определения взаимной пригодности человека и его профессии. Трудности с поиском претендентов могут стимулировать улучшение условий труда, создание новых, более привлекательных профессий, со-



**Рис. 4. Изучение профессиональных способностей**

вершенствование средств труда. Безусловно, в определенных случаях профотбор необходим, но при этом следует помнить, что он является следствием неумения гарантировать работнику физическое и психическое здоровье, обучить его соответствующим навыкам саморегуляции, дать ему необходимые внешние и внутренние средства труда (рис. 4) [12].

В связи с этим чаще более целесообразной, чем профотбор, является профконсультация.

**Профконсультация** представляет собой систему психолого-педагогического изучения личности с целью оказания ей помощи в выборе такой профессии, в которой наиболее полно реализовывались и развивались бы ее способности. При этом профконсультация спо-

способствует установлению оптимального соотношения между стремлениями и возможностями человека и реальными потребностями рынка в специалистах соответствующей квалификации [16].

В мировой практике профконсультирования большое распространение получили тестовые батареи, то есть группы тестов, направленные на то, чтобы измерить способности, необходимые в разных видах труда и позволяющие ориентировать человека на целый спектр профессий. Одной из самых популярных групп тестов является Батарея общих способностей (ГАБТ), используемая службой занятости для профконсультации при поступлении на работу в государственные учреждения США. ГАБТ включает двенадцать субтестов, измеряющих девять способностей.

**Диагностика общих умственных способностей** осуществляется на основе трех субтестов (пространственное восприятие, математическое мышление, запас слов). **Вербальные способности** определяются путем заданий на вычленение антонимов и синонимов. **Числовые способности** диагностируются с помощью двух субтестов на вычисление и математическое мышление. **Восприятие формы** изучается путем сопоставления рисунков, изображающих рабочие инструменты и геометрические формы. **Пространственные способности** анализируются с помощью геометрических разверток, которые надо мысленно составлять в различные фигуры. **Скорость восприятия** диагностируется путем установления идентичности пар слов. **Моторная координация** представлена в серии заданий, в которых необходимо как можно быстрее делать пометки карандашом в заданных квадратах. **Ловкость рук и пальцев** изучаются с помощью специального приспособления, представляющего прямоугольную доску с отверстиями, в которые требуется вставлять стержни в заданном порядке.

При обработке результатов тестирования число правильно выполненных заданий сверяется со значениями стандартизированных показателей для каждой профессии. Например, для бухгалтера требуется получить показатель не ниже 115 по фактору числовых способностей и не ниже 105 по фактору общих способностей [2].

В то же время на практике оказывается, что даже профессионалы высокого уровня могут иметь различную степень выраженности каждого фактора способностей.

В результате все больше известных специалистов склоняются к заключению о невысокой прогностичности тестов профессиональных способностей [2; 6]. Точность прогноза успешности в профессии

на основе профессиональной мотивации значительно выше, чем на основе специальных способностей. Исследования свидетельствуют, что выбор профессии успешен в большей степени, если среди мотивов выбора профессии на первом месте находится интерес к ней [16].

При профконсультировании следует учитывать согласованность в структуре личности трех факторов, которые можно выразить в формуле “хочу-могу-нужно”. Особое значение в данном случае имеет ситуация, когда существует расхождение между интересами и способностями (“хочу” и “могу”). При принятии решения в подобной ситуации необходимо учесть:

- устойчивость данного интереса;
- тренируемость соответствующих способностей;
- соответствие выбранной профессии потребностям рынка.

В результате профконсультации выявляется индивидуализированная структура способностей и личности в целом, позволяющая увидеть позитивные и негативные тенденции в подготовке к профессии, пути организации профессионального обучения.

Следует отметить, что в целом выделяют ряд возможностей установления взаимосоответствия человека и профессии в зависимости от уровня его активности и самостоятельности в выборе профессии, становлении как профессионала (табл. 3).

*Таблица 3*

**Особенности установления взаимосоответствия человека и профессии в зависимости от уровня его самостоятельности как потенциального или актуального субъекта труда [12]**

Уровни самостоятельности человека	Отбор людей для имеющихся профессий	Подбор имеющихся профессий для конкретных людей	Формирование профессионально-важных качеств человека	Конструирование, создание все более совершенных средств и условий труда
1	2	3	4	5
Самостоятельная активность человека, не располагающего помощью психолога-консультанта	“Естественный” профессиональный отбор (“отсев” кадров, их миграция в поисках лучших вариантов)	Самостоятельное профессиональное самоопределение	Профессиональное самообразование, самовоспитание, профессиональный рост	Самостоятельное улучшение условий и средств труда

1	2	3	4	5
Самостоятельная активность человека в условиях оптимального научного обслуживания	Профотбор на гуманистической научной основе (с рекомендациями по трудоустройству всех претендентов)	Профконсультация по выбору профессии, адаптации к ней и по рациональной расстановке кадров	Специальное (профессиональное) обучение, направленное на создание условий для личностного и профессионального совершенствования	Специальное проектирование и внедрение все более совершенных, “эргономичных” условий и средств труда
Деятельность человека в условиях рассмотрения его как некомпетентного и пассивного объекта “научного управления”	Профотбор с целью “отсекания” непригодных для учебы или работы кандидатов	Работа по профконсультации, расстановке кадров с позиций “жесткого управления”	Профессиональное обучение и формирование профессионально важных качеств с позиций “жесткого управления”	Совершенствование средств труда с позиций “вытеснения” человека из профессии

## 2.2. ОБУЧЕНИЕ ПРОФЕССИИ: КАК ОВЛАДЕТЬ ТРУДОВЫМИ ЗНАНИЯМИ, УМЕНИЯМИ, НАВЫКАМИ?

Эффективность трудовой деятельности профессионала в современных условиях становится невозможной без непрерывного образования, способствующего формированию профессиональной пригодности в новых, постоянно изменяющихся условиях.

В мировой практике профессионального обучения и повышения квалификации менеджеров сложилось 3 концепции их подготовки:

*фрагментарный подход*, дающий базовую подготовку в центрах тренинга, не связанный с целями конкретных организаций; признается неперспективным;

*формализованный подход*, при котором обучение рассматривается как часть профессионального роста, как совмещенное с потребностями организации и личными интересами менеджеров; базовые знания здесь дополняются структурами по развитию умений и навыков, по-

лучаемых с помощью преподавателей-тренеров и непосредственных руководителей обучаемых;

*целевой подход*, предполагающий непрерывное обучение, связанное со стратегией организации и индивидуальными целями обучаемого, реализуемое с помощью курсов по выбору, которые увязаны с характеристиками выполняемой работы при отсутствии директив со стороны линейных руководителей; признается самым перспективным [17];

**Профессиональное обучение** рассматривается как процесс управления деятельностью человека по овладению трудовыми знаниями, умениями, навыками, развитию профессиональных способностей и личности квалифицированного работника в целом [13].

Профессиональное обучение является необходимой предпосылкой становления человека как профессионала — социально компетентной, психологически зрелой личности, отличающейся высоким профессиональным мастерством, определяющим ее способ жизни, особое, профессионально ориентированное, ответственное мировоззрение и чувство присоединения к профессиональной общности [9].

**Становление профессионала** предполагает достижение:

- социальной зрелости (овладения правовыми нормами, средствами совместной профессиональной деятельности, сотрудничества, принятыми в обществе приемами профессионального общения);
- личностной зрелости (овладение средствами самовыражения, саморазвития, средствами противодействия профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию личности);
- деятельностной зрелости (овладения на высоком уровне профессиональной деятельностью, средствами самореализации и саморазвития личности в профессии, способность к творческим проявлениям своей индивидуальности) [9; 10].

Подобным образом ориентированное профессиональное обучение предполагает создание условий для усвоения соответствующих знаний, умений и навыков.

Важно знать при этом психологические механизмы их усвоения.

В психологии трудового обучения различают следующие **виды навыков**:

- сенсорно-перцептивные (навыки восприятия — различение формы букв при чтении, фонем при слушании речи, определения расстояния и скорости движения на глаз);
- моторные (двигательные);
- интеллектуальные (приемы решения задач).

Процесс формирования любого навыка обладает некоторыми **общими чертами**. **Первая** — *объединение ряда элементарных движений* (или других элементов действия, например, умственных актов) в *единое целое*. В основе объединения элементов действия в целостное образование лежит закон формирования временных нервных связей, открытый И. П. Павловым, исходя из которого, навык означает образование и функционирование в коре больших полушарий устойчивой системы временных нервных связей, называемой **динамическим стереотипом**. Выработка динамического стереотипа создает условия, при которых одновременно с автоматизированным актом может осуществляться и более сложная аналитико-синтетическая деятельность.

**Вторая черта** — *постепенное устранение лишних движений* (или элементов действия) и уменьшение напряженности. **Третья черта** — *перемещение внимания с процесса на результат труда*. Так, например, овладев навыком письма, человек перемещает внимание с того, **как** писать, на то, **что** необходимо зафиксировать на бумаге.

**Четвертая черта** — *формирование ритма выполняемых действий*. Благодаря ритмичности человек, владеющий навыком, может работать длительное время без утомления.

**Пятая черта** состоит в *приобретении широких возможностей произвольно изменять темп работы*, осознанно ускорять или замедлять его [7; 13].

Процесс формирования трудового навыка включает следующие **основные этапы**:

**предварительный этап**, на котором человек получает знания о составе действия, орудиях и условиях труда, образуется ориентировочная основа действий);

**аналитический этап** — этап овладения отдельными элементами действия;

**синтетический этап**, на котором элементы объединяются в единое целое;

**этап закрепления и автоматизации действия**, на котором создается возможность переключения внимания с процесса на результат труда и произвольного регулирования темпа работы (рис. 5).

Навыки образуются в результате **упражнений** — целенаправленных и систематических повторений действий. Различают упражнения: *учебные*, направленные на углубление понимания принципа образования навыка, программы действия;

*тренировочные*, обеспечивающие автоматизацию действий и проводящиеся в постепенно усложняющихся условиях.

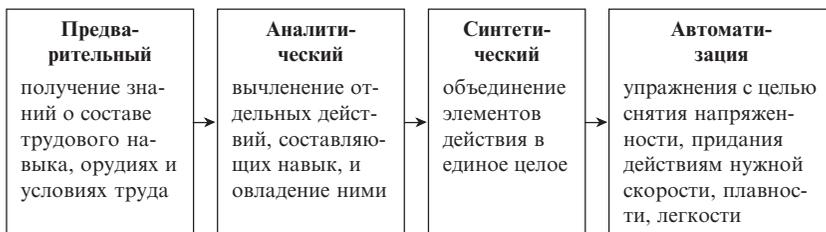


Рис. 5. Основные этапы формирования навыка

Результаты упражнений могут быть выражены графически, в виде кривой количественных показателей успешности выполнения осваиваемого действия — **кривой упражнений**, позволяющей контролировать не только результат, но и сам процесс усвоения трудового навыка.

При построении кривых упражнений по горизонтальной оси откладывают порядковые номера упражнений, а по вертикальной оси — какие-либо из количественных показателей (количество работы, выполненной в единицу времени; количество ошибок, допущенных при выполнении упражнений; количество времени, затраченное на каждое упражнение).

Если в качестве показателя успешности выбрано количество работы, выполненной в единицу времени, кривая должна повышаться, поскольку продуктивность работы при правильной организации упражнений возрастает. В других случаях (количество ошибок и времени) кривая должна снижаться [7].

На основе данных о трудностях в освоении навыка выбирают соответствующий прием их снятия:

*учебные упражнения*, применяемые при недостаточно четком выполнении или пропуске элементарных действий;

*тренировочные упражнения*, к которым прибегают в случае затруднений в освоении темпа, ритма деятельности;

*ввод срочной информации*, применяемый в случае недостаточно четкого анализа сигналов обратной связи, поступающих во время выполнения трудовых действий;

*психологически обоснованный инструктаж*, заключающийся в активном воспроизведении словесного содержания полученных инструкций с одновременным выполнением заданных действий; применяется в случае затрудненности объединения в единый образ ус-

военных представлений о навыке и непосредственных ощущений, возникающих в ходе работы;

*письменный инструктаж*, к которому прибегают при затруднении в планировании необходимых сложных умственных действий [13].

При формировании навыков следует учитывать **факторы** (рис. 6) и **условия их успешного освоения** (число и темп упражнений, распределение во времени) [7].

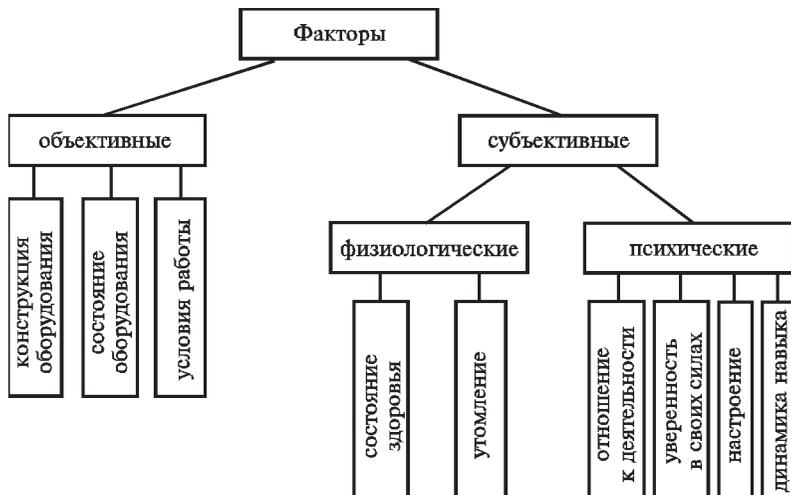


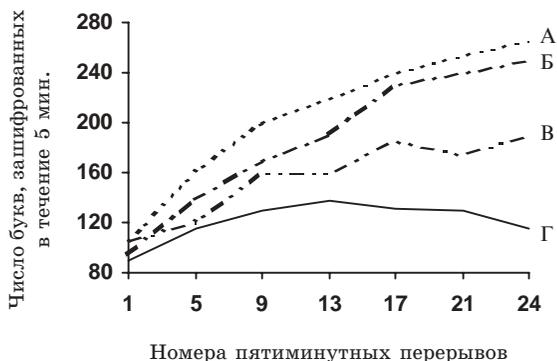
Рис. 6. Факторы, влияющие на успешность усвоения навыка

Испытуемым предлагалось упражняться в шифровании букв со следующим распределением во времени: **группа А** упражнялась в течение 6 дней по 2 раза в день, по 10 минут каждый раз; **группа Б** — 6 дней по 1 разу в день, в течение 20 минут каждый раз; **группа В** — 3 дня по 40 минут, через день; **группа Г** упражнялась без перерыва 120 мин.

Как видно из кривых упражнений, наибольшая продуктивность навыка отмечается в группах А и Б (рис. 7).

Важное значение для сознательного овладения навыком имеет знание результатов деятельности, их оценка [7].

Выработанные у человека навыки неизбежно вступают во взаимодействие. В одних случаях старые навыки способствуют овладе-



**Рис. 7. Зависимость результатов упражнений от распределения их во времени**

нию новыми, при этом говорят о **положительном переносе навыков**. В других случаях старые навыки тормозят образование новых, происходит их **интерференция**.

*Проблема переноса навыков* является одной из центральных в психологии профессионального обучения.

Основу правильного и успешного переноса действий на новые объекты и задачи составляют полученные человеком *новые знания*.

В самом общем виде **знания** определяют как совокупность воспринятой и усвоенной личностью информации в виде понятий, представлений, суждений о фактах, которая хранится в долговременной памяти и при определенных условиях может быть воспроизведена в устной или письменной форме.

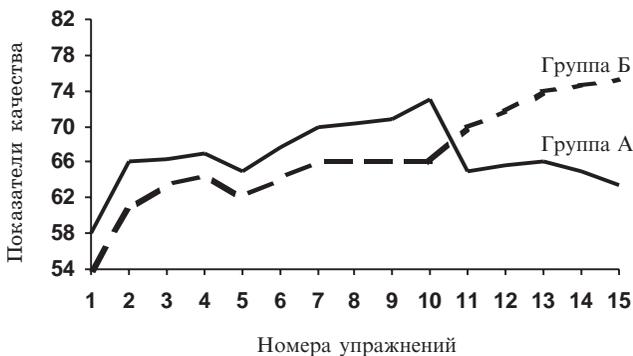
Установлено, что усвоение знаний происходит в определенной последовательности, которую необходимо учитывать при организации обучения:

**демонстрация** (обнаружение) обучаемых предметов или явлений определенного класса;

**наблюдение** за предметами или явлениями с целью выявления различных свойств и связей;

**сравнение** выявленных свойств с целью выделения существенных и несущественных;

**закрепление** выделенных свойств в термине, описывающем данный предмет или явление;



**Рис. 8. Результаты формирования навыков со знанием и без знания результатов (смена групп, упражняющихся с оценкой и без оценки результата, произведена после упражнения № 10)**

**применение** термина к различным объектам в ходе упражнений. Процесс усвоения знаний имеет специфические особенности.

Во-первых, переработка информации начинается не *после* наблюдения за предметами или явлениями, а *в ходе* их восприятия. Результаты дальнейшей обработки информации определяются тем, что именно заметил человек в объектах.

Это зависит от:

- *строения самого объекта* (какие черты в нем наиболее ярко выражены);
- *личного опыта* (какие черты наиболее значимы для человека, характер его предварительных представлений о данном объекте);
- *методики обучения* (какие черты выделяются педагогом, другими обучаемыми или соответствующей литературой).

Во-вторых, усвоение знаний связано с определенными приемами умственных действий (анализом, синтезом, абстрагированием и пр.), с помощью которых происходит обнаружение, выделение и обобщение существенных признаков усваиваемой информации. На успешность применения этих приемов могут влиять внутриличностные особенности человека — потребности и установки.

На ход мышления существенно влияют установки, ведущие к **шаблонности мышления** (информация используется по привычке, на основании предвзятого отношения к действительности) или к **некри-**

**тичности мышления**, когда человек принимает любую предложенную ему информацию, не испытывая потребности проверить ее.

Иногда возникает **синкретизм мышления**, когда изучаемые предметы и явления классифицируются не по существенным признакам, а по случайным чувственным впечатлениям и переживаниям.

Исследования показывают, что эти недостатки связаны с неполным отделением себя от своих мыслей и представлений, а мыслей и представлений — от реальности, неумением анализировать собственные мыслительные процессы в связи с неразвитостью рефлексии, приемов умственной деятельности (9).

Таким образом, процесс усвоения знаний — сложная целостная психическая деятельность, в которой принимают участие многие психические процессы и свойства личности, требующие специального развития.

На основе знаний и навыков, относящихся к определенному виду профессиональной деятельности, формируются **трудовые умения**, под которыми понимают способность человека успешно выполнять действия, соответствующие поставленным целям и условиям деятельности.

Выделяют несколько **видов обучения умениям**:

*проблемное обучение*, при котором человеку сообщают необходимую информацию и затем ставят задачи (проблемы) для применения знаний, в процессе самостоятельного решения которых и формируются соответствующие умения;

*алгоритмическое обучение*, при котором определяют признаки, позволяющие выявить тип задачи и требуемые для ее решения операции;

*поэтапное обучение*, при котором формируют умственную деятельность, необходимую для применения знаний, при этом приемы умственной деятельности постигают поэтапно [6; 13].

Наиболее перспективным в обучении умениям является *системно-структурный подход*, при котором учитываются все специфические особенности профессиональной деятельности человека. В рамках данного подхода не только используются все виды обучения, но и развивается целый комплекс новых методов обучения (моделирование, ролевые и деловые игры, различные виды социально-психологического тренинга и др.).

Профессиональное обучение можно считать успешным, когда знания становятся убеждением, их объем — эрудицией, навыки и

умения — привычкой, развиваются активность, самостоятельность, ответственность, творческое мышление и другие личностные качества, необходимые настоящему мастеру.

Вопрос о формировании профессионала неотделим, таким образом, от общей проблемы развития личности в процессе трудовой деятельности и обуславливает необходимость сочетания профессиональной и психологической подготовки. Внимание к духовной стороне профессиональной деятельности и образования находит свое отражение в различении специалистов, владеющих методами, средствами, техниками своего дела, и профессионалов, которые помимо этого обладают высокими нравственными ценностями, идеалами, профессиональной культурой в целом [3].

**Психологическая подготовка** к профессиональной деятельности рассматривается как подготовка к определенной деятельности (а не к труду вообще) и заключается в формировании тех свойств личности, которые обеспечивают достижение успеха именно в этой деятельности.

Для развития свойств личности, входящих в определенный блок личности (направленность, возможности, особенности поведения), существует специфический вид психологической подготовки:

- формирование позитивного отношения и мотивов профессиональной деятельности, профессиональных интересов и убеждений;
- развитие профессиональных способностей на основе приобретения трудовых знаний, навыков, умений;
- формирование индивидуального стиля деятельности на основе психологических особенностей поведения, определяемых темпераментом и характером.

При этом, как отмечает Г. А. Балл [3], каждую профессию или группу родственных профессий можно соотнести с ведущим для нее целостным личностным качеством и именно его развитию уделять наибольшее внимание. Ядром такого качества, духовным стержнем личности профессионала является определенная **ценностно-мотивационная доминанта**, определяющая, в частности, профессиональную направленность. Например, для личности ученого в ее качестве выступает направленность на поиск истины (рационально обоснованным способом, приемлемым для научного сообщества), для личности инженера — стремление найти самый совершенный технический объект (или обеспечить его самое эффективное функционирование);

для личности художника — стремление выразить значимые для него смыслы в художественных образах и привлечь к этим смыслам людей, воспринимающих его творения.

Вокруг этой доминанты концентрируются инструментальные ценности, необходимые для реализации соответствующей направленности личности.

В целом, приходит к выводу Г. А. Балл, специалист в любой профессии должен подходить к познанию действительности как ученый, к творческому фантазированию как художник, к организации деятельности (своей и других людей) — как менеджер. Значение профессиональных знаний, умений, навыков при этом остается большим, но они рассматриваются прежде всего как средства, инструменты реализации профессиональной направленности. Кроме того, повышается удельный вес тех знаний, умений и навыков, которые смогут обеспечить профессиональное и личностное самосовершенствование, творческую профессиональную деятельность [3].

В результате психологической подготовки формируется *психологическая готовность к профессиональной деятельности* как системное качество личности, являющееся важным условием успешной профессиональной адаптации, профессионального становления и развития человека.

## **Резюме**

1. Правильно выбранная профессия предоставляет человеку возможность реализовать себя как личность. В процессе выбора профессии выделяют несколько периодов: фантазии, пробных выборов, реалистического выбора. Процесс выработки и принятия решения включает следующие этапы: постановка проблемы выбора профессии; определение источников информации, круга компетентных лиц для принятия решения о выборе профессии; сбор необходимой информации; обобщенное представление о ситуации выбора профессии; поиск и оценка вариантов профессионального самоопределения; выбор профессии.

2. Одним из условий правильного выбора профессии является профессиональная ориентация, представляющая собой комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, способностями и с учетом потребности общества в специалистах.

3. Выделяют несколько подходов в решении задач профессиональной ориентации: диагностический, воспитательный и наиболее перспективный, личностно-ориентированный, позволяющий сместить акцент с профессиональной ориентации как системы управления на профессиональную самоориентацию как важную предпосылку личностного и профессионального совершенствования, предотвращения профессиональной деформации личности.

4. В структуре профессиональной ориентации выделяют следующие компоненты: профинформация, профотбор и профконсультация. В результате их реализации возможно получение объективной информации о мире профессий и требованиях, предъявляемых ими к человеку; прогностическая оценка степени взаимной пригодности человека и конкретной профессии; выявление индивидуализированной структуры личностных качеств, позволяющей объективно проанализировать сложности на каждом этапе выбора профессии, выделить позитивные и негативные тенденции в подготовке к профессии, пути организации профессионального обучения.

5. Профессиональное обучение рассматривается как процесс управления деятельностью человека по овладению трудовыми знаниями, умениями, навыками, развитию профессиональных способностей и личности квалифицированного работника в целом. Профессиональное обучение является необходимой предпосылкой становления человека как профессионала, обеспечивая его готовность к достижению социальной, личностной и деятельностной зрелости на основе овладения соответствующими знаниями, умениями, навыками.

6. Важно знать психологические закономерности усвоения знаний, умений, навыков. Навык дает возможность переключить внимание с процесса на результат трудовой деятельности, произвольно регулировать темп и ритм работы. Установлена зависимость успешности усвоения навыка от количества и темпа упражнений, распределения их во времени и от знания результатов усвоения, которые можно изобразить графически в виде кривой упражнений. Установлено, что возможно как негативное (“интерференция”), так и позитивное (“перенос навыка”) влияние ранее усвоенных навыков на формируемые.

7. Основу положительного переноса действий составляют полученные человеком знания, формируемые в определенной психологически закономерной последовательности, требующей учета при организации профессионального обучения. Процесс усвоения знаний — сложная целостная психическая деятельность, в которой при-

нимают участие многие психические процессы и свойства личности, что обуславливает необходимость их специального развития.

8. На основе знаний и навыков, относящихся к определенному виду профессиональной деятельности, формируются трудовые умения, обеспечивающие способность человека успешно выполнять действия в соответствии с целями и условиями труда. Наиболее перспективным в обучении признается системно-структурный подход, на основе которого развиваются моделирование, ролевые и деловые игры, социально-психологический тренинг и пр.

9. Особое внимание в профессиональном обучении необходимо уделять духовным аспектам профессиональной деятельности, психологической подготовке к труду, формирующей психологическую готовность к трудовой деятельности, являющейся необходимым условием успешной профессиональной адаптации становления и развития человека, его личностного и профессионального самосовершенствования.

#### *Список использованной и рекомендуемой литературы*

1. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — 2-е изд. — СПб.: Изд. Дом “Питер”, 2001. — 263 с.
2. *Анастаси А., Урбина С.* Психологическое тестирование. — СПб.: Питер, 2001. — 688 с.
3. *Балл Г. О.* Методологічні засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — С. 48–67.
4. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. — М.: ПЭРСЭ, 2001. — 511 с.
5. *Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И.* Основы психологии и педагогики.: Курс лекций. — 2-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2001. — 168 с.
6. *Борисова Е. М., Логинова Г. П.* Индивидуальность и профессия. — М.: Знание, 1991. — 80 с.
7. *Гамезо М. В., Домашенко И. А.* Атлас по психологии. — 2-е изд., доп. и испр. — М.: Изд-во Рос. Пед. Агентства, 1998. — 272 с.
8. *Гильбух Ю. З., Верещук Е. П.* Психология трудового воспитания школьников. — К.: Рад. шк., 1987.
9. *Гордієнко В. І.* Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — С. 48–67.

10. *Ермолаева Е. П.* Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. — 1998. — № 4. — С. 80–87.
11. *Кабаченко Т. Н.* Психологические трудности и ошибки при выборе профессии // Учителям и родителям о психологии подростка / Под ред. Г. Г. Аракелова. — М.: Высш. шк., 1990. — С. 154–178.
12. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда: Учеб. для вузов. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. — 350 с.
13. *Основи виробничої психології і педагогіки* / За ред. Д. О. Сметаніна. — К.: Вища шк., 1982. — 304 с.
14. *Профессиональная ориентация молодежи* / Под ред. К. К. Платонова. — М.: Высш. шк., 1978. — 271 с.
15. *Психология труда* / Пер. со словац. Г. В. Матвеевой-Муниповой. — М.: Профиздат, 1979. — 216 с.
16. *Синявский В. В.* Психолого-педагогические основы профессиональной адаптации учащихся профтехучилищ. — К.: Выща шк. Голов. Изд-во, 1985. — 87 с.
17. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента: В 2-х кн. — Как делать карьеру. — К.: Украина, 1994. — Кн. 1. — 339 с.
18. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. — М.: Изд. Группа “Прогресс”, 1996. — 344 с.

## **ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ — ОСВОЕНИЕ РАБОТНИКОМ НОВОЙ ТРУДОВОЙ СИТУАЦИИ**

---

---

*Ц е л и:* Изучив данную главу, вы должны уметь:

- 1. Назвать и объяснить содержание основных видов трудовой адаптации, ее сущность.*
  - 2. Раскрыть основные уровни трудовой адаптации и показать взаимосвязь и взаимодействие между ними.*
  - 3. Перечислить и пояснить основные структурные элементы трудовой адаптации.*
  - 4. Объяснить, каким образом влияет на трудовую адаптацию характер работника.*
  - 5. Показать, как влияет на трудовую адаптацию темперамент человека.*
- 
- 

### **3.1. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ, ЕЕ СУЩНОСТЬ И ВИДЫ**

Трудовая адаптация работника является одним из важных этапов его трудовой деятельности. Успешность адаптации во многом определяет эффективность, качество дальнейшей работы, намерения новичка надолго связать свою трудовую жизнь с данным предприятием или ограничиться кратковременной работой и ожидать подходящего случая для ухода на другое предприятие. Наличие тесной связи потенциальной и фактической текучести работников с их неадаптированностью выявлено в ряде научных исследований [1]. Не менее важно, что трудовая адаптация выступает в качестве одного из ведущих факторов самореализации работника в трудовой сфере, механизмом его трудовой карьеры [7].

Общепризнанными в социально-экономической литературе считаются экономические, социально-психологические и моральные потери, связанные с неуспехом трудовой адаптации. Причем они наносят ущерб как самому работнику, так и производству, трудовому коллективу.

Понятно, что с ростом динамизма в общественной и экономической жизни страны, переходом к рыночным отношениям существенно возрастает роль трудовой адаптации, усложняются ее условия. Эти и другие факторы актуализируют научный и практический интерес к управлению трудовой адаптацией.

Под *трудовой (производственной)\* адаптацией* понимают, обычно, процесс взаимодействия работника с окружающей его производственной средой по поводу освоения новой для него трудовой ситуации.

Для понимания сущности трудовой адаптации рассмотрим коротко основные *сущностные признаки* этого явления.

Во-первых, трудовая адаптация носит *активный характер*. Это процесс взаимного действия работника (адаптанта) и производственной организации по освоению новизны в трудовой ситуации. С одной стороны, новичок, осваивая условия работы и взаимодействия с новыми людьми, работающими в разных сферах производства, не только стремится изменить свое трудовое поведение соответственно новой трудовой ситуации. Устраиваясь на работу, он стремится оговорить наиболее выгодные для него условия, старается влиять на условия работы в дальнейшем, приспособлявая их к своим возможностям и целям, предпринимает попытки влиять на коллег и руководителей для изменения их отношения к нему в благоприятном направлении. Конечно, эта адаптивная деятельность не всегда сопоставима по своим возможностям с адаптивным воздействием на новичка всей организации предприятия, которая, естественно, старается для поддержания своего организационного единства и общей эффективности работы коллектива повлиять на новичка в целях приведения в соответствие с системой норм и ценностей, трудовых традиций, стереотипов трудового поведения. В конечном счете за индивидом остается возможность отказаться от адаптации и уйти с предприятия. Однако следует подчеркнуть, что основой взаимной заинтересованности в успешной адаптации как работника, так и предприятия являются общие интересы.

В условиях развернувшегося в стране перехода к рынку процесс производственной адаптации должен приобретать все более актив-

---

\* Понятия трудовая и производственная адаптация здесь и далее по тексту используются как синонимы (См. об этом подробнее: Л у к а ш е в и ч Н. П. Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. — К., 1990).

ный характер. Взаимодействие, формирование двухсторонних связей работника и производства становятся в адаптации определяющими. Взаимная заинтересованность предприятия и личности в эффективности производства, учет личных интересов каждого труженика является сегодня необходимым условием деятельности трудовых коллективов в новых условиях хозяйствования.

Предприятие, трудовой коллектив заинтересованы в более быстром включении новичка в производственную деятельность, освоении им в полном объеме своих профессиональных функций, установлении нормальных личностных отношений с трудовым коллективом. Все это, в конечном счете, позволит новичку взять на себя причитающуюся ему долю в общем объеме производственной деятельности коллектива. В то же время затруднения в адаптации новичка, связанные с выполнением части его функций другими работниками, усложняют выполнение производством своих основных функций.

В свою очередь ускорение процесса адаптации совпадает с интересами самого адаптирующегося работника. Это позволит ему быстрее освоить свои профессиональные функции и выполнение производственных заданий, повысить свое материальное благополучие, завоевать уважение товарищей по работе, достигнуть повышения внутренней удовлетворенности новым местом работы. В конечном итоге это приведет к повышению социального статуса личности, уменьшению и снятию психической напряженности, свойственной начальному периоду производственной адаптации.

Общим результатом и свидетельством успешной адаптации будет служить эффективная трудовая деятельность нового работника, способствующая оптимальному функционированию предприятия.

Во-вторых, производственной адаптации присущ *полимотивационный характер* адаптивной деятельности, обуславливающий диалектическое единство ориентировочной и содержательной трудовой деятельности в процессе адаптации.

Толчком для начала производственной адаптации является нужда в реализации им адаптивной потребности, возникшей в результате новых (они могут быть субъективно новыми только для конкретного работника, а могут отражать объективные инновационные изменения в производстве) требований производственной среды или новых требований к производству со стороны работника. Адаптивная потребность опосредована взаимодействием с потребностью в трудовой самореализации работника, с одной стороны, и потребностью произ-

водства в квалифицированном активном работнике, способном обеспечить трудовому коллективу реализацию его функций, — с другой.

Под воздействием сложного переплетения потребностей происходит мотивация адаптивной деятельности индивида. При этом мотивы также взаимодействуют между собой. С одной стороны, в ответ на ориентировочные потребности формируется ориентировочный мотив поведения, стимулирующий деятельность индивида по приобретению информации о производстве и связанной с ним социальной ситуацией, по расширению контактов в окружающей его среде, оценке характера адаптивной ситуации. С другой стороны, содержание получаемой информации, направленность эмоциональных контактов обусловлены мотивом освоения конкретной трудовой деятельности, достижения оптимального взаимодействия работника и предприятия. В результате сложной полимотивации возникают цель и программа адаптивной деятельности индивида. При этом учитывается оценка возможностей реализовать в рамках данного предприятия жизненные цели личности.

Отметим, что производство тоже заинтересовано во взаимном обмене информацией с новым работником, в установлении с ним тесных контактов. Ориентируясь в целях, интересах личности, предприятие получает возможность учитывать их при создании благоприятных условий для производственной адаптации. Тем самым создаются предпосылки для управления этим процессом.

Как видим, обмен информацией носит взаимный, а следовательно, обоюдоактивный характер. Предприятие интересуется профессиональными, общественно-политическими, психологическими характеристиками новичка, чтобы максимально учесть их при создании условий для его успешной адаптации. Молодой работник, в свою очередь, заинтересован в короткий срок побольше узнать о каждой из сфер производства, чтобы на основании этой информации скорректировать свои представления, а может быть, и мотивы поступления на предприятие и определить линию поведения на первое время.

Информация о предприятии, полученная еще до поступления на него работника (благодаря профориентации и профотбору), является как бы отправной для процесса адаптации. Это предъявляет дополнительные требования к содержанию, объему и форме подачи информации новичку со стороны предприятия. Здесь важно учитывать не только высокий общеобразовательный уровень, но и бога-

тый духовный мир молодого человека, всесторонность и разнообразие его запросов и интересов.

От современного производства молодежь ожидает не только возможности приобретения материальной независимости и реализации своей профессиональной подготовленности через участие в общественно полезном труде. С работой на предприятии она связывает свои ожидания самореализации в творческом труде, в общественной и управленческой деятельности, в научно-техническом и других видах творчества, в повышении образования и квалификации, в расширении круга друзей и товарищей, коллег и единомышленников, в создании благоприятных, комфортных условий жизни для молодой семьи. Очевидно, эти и другие стороны жизнедеятельности должны найти свое место в содержании информации новичку о предприятии. И так же очевидно, что молодой работник будет стремиться к установлению адаптационных связей во всех перечисленных сферах и вправе рассчитывать на помощь в этом со стороны предприятия.

В-третьих, производственной адаптации присущ такой сущностный признак, как диалектическое *единство* в ней *адаптационных* и *дезадаптационных явлений*.

Действительно, успешное (или затрудненное) протекание производственной адаптации молодого рабочего зависит от того, благоприятные или неблагоприятные условия сложились для удовлетворения его адаптивной потребности. В соответствии со структурой последней, к таким условиям относятся: определенный уровень взаимной информации между индивидом и производством, взаимных контактов; сопоставимость жизненных целей индивида с задачами данного предприятия, а также наличие на производстве условий для успешной трудовой деятельности индивида. Следовательно, наличие и полнота проявления совокупности условий, необходимых для протекания производственной адаптации, будут определять как ее эффективность, динамизм, так и границы самого процесса.

Действительно, при изменении совокупности условий в лучшую сторону повышается эффективность адаптационного процесса, упорочиваются адаптационные связи индивида с производством. Однако в случае изменения условий в противоположном направлении и процесс адаптации может изменить свое направление, то есть превратиться в процесс дезадаптации. Основное следствие таких перемен — ослабление адаптационных связей, которое может закончиться и разрывом этих связей.

В-четвертых, к сущностным характеристикам производственной адаптации относится *многоуровневый характер*, проявляющийся во взаимодействии и единстве биологического, психологического и социального уровней адаптации.

Практика свидетельствует, что изменение состояния адаптационных связей может быть вызвано действием *факторов* различного характера — биологического, психологического или социального. Повидимому, степень и особенности влияния каждой группы факторов на ход производственной адаптации будут также различаться, хотя несомненно их взаимовлияние друг на друга.

Рассматривая влияние факторов на *биологический уровень* производственной адаптации, выделим среди них два *основных вида* — связанных с условиями биологической адаптации на производстве и с биологическими особенностями адаптирующегося молодого рабочего.

Создание и поддержание благоприятной экологической обстановки в стране, предприятий, обеспечивающих безопасные условия трудовой деятельности и существования человека, являются необходимой предпосылкой успешного протекания производственной адаптации. Охрана и научно обоснованное рациональное использование природных богатств, улучшение окружающей среды гарантируются законодательством Украины. Вместе с тем экологическая обстановка в стране в целом остается напряженной. Уровень загрязнения водных бассейнов остается недопустимо высоким. Особую опасность для здоровья людей представляет загрязнение атмосферного воздуха в городах и промышленных центрах.

Не вызывает сомнений особая опасность экологических отклонений для здоровья подрастающих поколений. Вред, нанесенный по этим причинам здоровью человека в раннем возрасте, накладывает неизгладимый след на всю его дальнейшую жизнь. Снижение общих адаптивных возможностей человека, в том числе и в освоении ряда конкретных видов производственной деятельности — только одно из последствий нерешенных экологических проблем.

Здесь необходимо, думается, выделить еще один важный для производственной адаптации аспект — засекречивание в недалеком прошлом данных о состоянии окружающей среды. Это приводило к практическому отсутствию возможностей для работников составить при выборе места работы объективное представление об экологической обстановке на конкретном предприятии, степени вредности работы на нем для здоровья человека. По понятным причинам не нахо-

дит этот аспект проблемы производственной адаптации должного освещения и в научной литературе.

По-видимому, экологическая информированность должна быть включена в число необходимых и обязательных условий по обеспечению производственной адаптации работника. “Скрывая от людей обобщенные сведения об условиях их собственной жизни..., — считает Т. И. Заславская, — нельзя ожидать их активизации ни в производственной, ни в политической сферах” [3].

Вторая группа факторов тесно связана, а нередко и обусловлена воздействием причин первого рода. Так, акселерация молодежи, по мнению ученых, во многом связана с содержанием рациона питания. Явление гиподинамии — с отсутствием необходимых организму для его нормального развития физических нагрузок. Расширение аллергических заболеваний расценивают как следствие неоправданного применения медицинских препаратов и т. п. Однако это не уменьшает значимости исследования и учета при создании условий для производственной адаптации природных особенностей организма работника.

Одной из наиболее значимых считаем проблему влияния на производственную адаптацию акселерации современной молодежи. Ускоренное физическое развитие детей и подростков создает, с одной стороны, благоприятные условия для раннего включения молодежи в трудовую деятельность, успешного преодоления связанных с трудом физических нагрузок. Однако в реальной жизни сроки приобщения к трудовой деятельности в силу ряда причин (и прежде всего удлинения сроков получения общего и профессионального образования) отодвигаются к более зрелому возрасту. Тем самым сдвигаются и сроки достижения социальной зрелости личности. Возрастающий разрыв между сроками достижения молодым человеком физической и социальной зрелости существенно осложняет начало его трудовой деятельности.

Прежде всего, без опосредования посильным участием в трудовой (включая физическую) деятельности в организме не формируется и не закрепляется (не тренируется) готовность к труду на производстве. Причем речь идет не только о том, что не формируется стремление к трудовой деятельности. Как показывают исследования, нередко налицо физическая неподготовленность к конкретным видам труда на производстве. Другими словами, невостребованная готовность к полноценной трудовой деятельности, наступившая в результате физического созревания индивида, не только не сохраняется, но и постепенно утрачивается. Поэтому, как нам думается, сдвиг произ-

водственной адаптации на более поздние сроки снижает возможности биологической адаптации организма. В этой связи не вызывает сомнений необходимость более раннего приобщения подростков к общественно полезной, трудовой деятельности.

Кроме того, ранняя трудовая деятельность ускоряет социализацию индивида. В силу этого его производственная адаптация будет протекать более эффективно и стабильно, поскольку в этот процесс молодой человек вступает уже будучи устойчиво социализированным.

Переходя далее к анализу *психологического уровня* производственной адаптации, отметим, что она предметно и подробно рассматривается в следующем (втором) разделе этой главы. Здесь же мы ограничимся констатацией того факта, что психологическая адаптация влияет на протекание как биологической, так и социальной адаптации, испытывая, в свою очередь, их воздействие.

Социальная обусловленность, присущая биологическому и психологическому уровням адаптации, особенно полно проявляется на *завершающем и определяющем уровне производственной адаптации — социальном.*

Важно отметить, что производственная адаптация носит конкретно-исторический характер. Следовательно, на нее оказывает воздействие комплекс противоречивых тенденций развития, свойственных обществу на данном этапе. Определяющим для развития нашего общества с середины 80-х годов, как известно, является процесс коренных социальных реформ всех сторон его жизнедеятельности.

Следствием этого явился нарастающий динамизм перемен во всех сферах жизнедеятельности, наполняющий ее новизной. Тем самым все в больших масштабах мотивируется адаптивная деятельность человека. Иначе говоря, расширение масштабов и социальной базы адаптивной деятельности, вызванное общественной потребностью в осуществлении перемен во всех сферах жизни страны, можно отнести к одной из важных характеристик нашего общества на современном этапе.

Среди основных *факторов*, обусловленных перестройкой и *влияющих на производственную адаптацию* молодежи, можно, думается, выделить следующие: а) переход от экстенсивного к интенсивному этапу общественного развития на базе достижений научно-технического прогресса и соответствующих изменений в общественном сознании, задачи которого ложатся в значительной степени на плечи современного поколения молодых людей, не только в максимальной степени заинтересованного в прогрессивных общественных преобра-

зованиях в стране, но и обладающего наиболее высоким научно-техническим и культурным потенциалом для осуществления этих преобразований; б) демократизация нашего общества, предоставляющая небывало широкий простор для развития творческой инициативы и общественной активности молодежи; в) нарастание негативных явлений в окружающей действительности, которые болезненно сказываются на интересах молодежи. Ущемленные социально значимые интересы, преломляясь через обостренное восприятие молодежью всякой несправедливости, мотивируют повышенную готовность ее к борьбе за восстановление социальной справедливости, за прогрессивные перемены; г) стабилизация и дальнейшее сокращение численности и доли молодого поколения в составе населения, прежде всего среди занятого. Учитывая, что в наше время молодежь является практически единственным источником пополнения рабочей силы, можно сделать вывод о возрастании цены успеха адаптации, а также необходимости ее эффективного регулирования.

Воздействие указанных и других факторов на протекание производственной адаптации осуществляется через их взаимосвязи и взаимопереходы, столкновения и переплетение диалектически противоречивых механизмов и движущих сил. Социальные противоречия развития общества преломляются в противоречивом характере жизнедеятельности молодежи и, прежде всего, в трудовой деятельности. С трудовым становлением, производственной адаптацией связаны такие острые социальные проблемы, как негативные тенденции в формировании социально-профессиональных ориентаций молодого поколения; недостаточный уровень профессионально-квалификационного потенциала молодежи и низкая эффективность его использования; необоснованно затягивающаяся материальная зависимость молодых людей от родителей; неудовлетворенность молодежи жилищными условиями; низкая стабильность молодой семьи; слабое удовлетворение интересов и запросов молодежи в сфере досуга и другие.

Характерно, что в одних случаях эти проблемы сами являются следствием недостаточно успешной производственной адаптации юношей и девушек, в других — входят в число причин, затрудняющих саму адаптацию, а нередко связь между этими проблемами носит сложный причинно-следственный характер, требующий дополнительных комплексных исследований.

Исходя из противоречивого характера и многофакторного воздействия на социальный уровень производственной адаптации, важ-

но, на наш взгляд, применительно к реальному производству, учитывать, каким образом противоречия в жизни общества и молодежи преломляются в конкретной трудовой деятельности индивида.

Подытоживая рассмотрение проявления производственной адаптации на биологическом, психологическом и социальном уровнях, можно дать ей такое определение.

**Производственная адаптация** — процесс и результат перестройки функционирования организма и поведения, деятельности работника в ответ на новые требования производственной среды, а также изменение самой производственной среды в ходе удовлетворения адаптивной потребности работника в целях обеспечения их взаимной деятельности и развития.

Понятно, что приведенное определение не может отразить всю многогранность и полноту проявлений сущности исследуемого процесса. Вместе с тем оно очерчивает его основные сущностные характеристики, служит основой для анализа структуры производственной адаптации.

При структурировании производственной адаптации, выделении ее основных видов следует исходить из методологической посылки, что привычное употребление категории “производство” в значении материальное производство, то есть как создание средств к жизни, предметных условий ее существования, не должно ограничивать понимание производственной адаптации как освоение человеком только этой стороны производства. Для “производства самого человека” необходимо освоение им всей совокупности основных видов деятельности, в процессе которых формируется личность работника. Поэтому *структура производственной адаптации* должна включать не только освоение индивидом определенной профессиональной деятельности, но и всех сфер его жизнедеятельности, связанных с производством, а также социальных условий существования. Адаптационные связи и отношения проявляются в нескольких *сферах*: профессиональной, организационной, материально-бытовой, социально-психологической и сфере досуга. Такое выделение способно, по мнению авторов, отражать специфику процесса адаптации в каждой из сфер, дает представление об основных моментах его протекания, а также обусловленности общего успеха адаптации эффективным ее прохождением в каждой из сфер.

Определяющее положение в выделенной структуре занимает *профессиональная адаптация* — освоение работником характерных осо-

бенностей и условий труда по специальности. Она выражается в: дальнейшем овладении избранной профессией, трудовыми навыками; формировании некоторых профессиональных качеств личности, необходимых для успешного овладения специальностью в зависимости от характера задач, решаемых подразделениями, службами предприятия; закреплении положительных установок к функциям выбранной специальности.

Значительное место среди других видов занимает организационная адаптация. Через нее происходит включение работника в организацию общественного труда на предприятии.

*Организационная адаптация* предполагает установление взаимных связей новичка в организационной сфере предприятия, то есть связей по поводу режима труда и отдыха, соблюдения трудового распорядка и трудового ритма предприятия, требований коллективной организации труда и трудовой дисциплины. Организационная адаптация возникает как момент реализации ориентировочной потребности работника в совокупности с потребностью его самореализации в организационной сфере предприятия, что подтверждает существование сходства механизмов организационной и профессиональной адаптации.

Исследования авторов свидетельствуют о весьма сильном влиянии организационной адаптации на ход всей производственной адаптации. Неудачное ее протекание может затормозить и даже прервать адаптацию в целом, хотя в профессиональной сфере она проходит успешно. С другой стороны, эффективное освоение организационной сферы нередко помогает преодолеть затруднения в других сферах.

Сравнительные исследования показывают, что профессиональная и организационная адаптация играют особую роль в трудовом становлении молодого рабочего. Объединяя в себе содержательную и организационную стороны трудовой деятельности, без которых производственная адаптация утрачивает смысл, они как бы образуют ядро, основу всей производственной адаптации, накладывая глубокий отпечаток на протекание остальных ее видов.

В то же время отмечается, что влияние это не односторонне. Каждый вид адаптации испытывает воздействие и сам влияет на остальные виды. Это в полной мере распространяется на следующий вид производственной адаптации — материально-бытовую.

Влияние *материально-бытовой адаптации* проистекает из ее содержания: являясь элементом социальной сферы, материально-бытовые условия производства играют роль важнейшей предпосылки ус-

пешной жизнедеятельности и развития личности не только в производственной, профессиональной сферах, но и во всей совокупности ее общественной жизни.

Главными структурными элементами этого вида адаптации выступают жилье и зарплата. Нередко они являются необходимыми условиями успешной адаптации в других сферах, в том числе и в сфере досуга.

Казалось бы, сфера досуга не входит непосредственно в производство. Некоторые авторы [1; 13] относят этот вид к непроизводственной адаптации, оставляя ее тем не менее в структуре адаптации к предпринятию. Как видим, здесь подтверждается влияние адаптации в сфере досуга (связанной с предприятием, его базами отдыха и культурными заведениями) на общий результат производственной адаптации.

Содержанием *адаптации в сфере досуга* выступает освоение работниками видов деятельности, находящихся за временными рамками рабочего времени и направленных на отдых, спорт, творчество, общественную деятельность, то есть на духовное и физическое развитие человека.

Переходя к рассмотрению *социально-психологического вида производственной адаптации*, определим ее как процесс взаимного обмена информацией о своих социально-психологических характеристиках между трудовым коллективом и индивидом, а также установление на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного совместного труда и неформального общения.

Сущность и механизмы социально-психологической адаптации будут раскрыты в следующем разделе.

### 3.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

Для понимания психологических аспектов производственной адаптации важно представить себе психологические механизмы адаптации в таком сложном биопсихологическом явлении, как адаптация человека.

Интерес к разработке проблем адаптации в психологии актуализировался к середине XX столетия. Общим для большинства западных и отечественных психологических школ был взгляд на *мотив адаптивной деятельности* индивида как на величину, возникающую и развивающуюся по единственной причине: из-за *нарушения гомеостатического равновесия* между организмом и средой и стремления

его восстановить. Таким образом, испытываемая организмом потребность в восстановлении равновесия со средой рассматривалась как главный двигатель адаптивного поведения.

Подобный взгляд долгие годы господствовал в представлениях западных и отечественных психологов об адаптации. Однако такой взгляд на сущность психологической адаптации, предполагающей в качестве доминанты адаптационного поведения человека мотив достижения равновесия с окружающей средой в ответ на внешние возмущения, сужает понимание роли психологической адаптации до обеспечения целостности биологической системы, организма человека вопреки разрушающим воздействиям среды. То есть, роль психологической адаптации сводится к обеспечению успешного протекания биологической адаптации.

Конечно, нельзя недооценивать значимость результатов обеспечения биологической адаптации человека, целью которой является сохранение его жизни, а следовательно, и возможности его жизнедеятельности (в том числе и адаптационной: психологической и социальной). Однако недопустимо и сведение всей многогранной и многоуровневой адаптации человека к сохранению его как биологического вида.

Предпосылки для дальнейшего развития *концепции психологической адаптации* были созданы развитием передовой биологической мысли в направлении преодоления взгляда на организм как на систему, вся деятельность которой была подчинена задаче поддержать свое равновесное состояние в ответ на возмущающее воздействие среды. Кроме того, в обществе нарастала потребность в исследовании движущих сил творческой деятельности человека, ее мотивации.

Рассматривая психологическую адаптацию как особый вид психической деятельности человека в ответ на изменения внешней среды, важно, прежде всего, выяснить, почему и в *результате проявления каких потребностей активизируется* в этом случае психика человека, *на что эта активность направлена*, какие *причины определяют именно адаптивную активность психики?* Ответить на эти вопросы — значит исследовать мотивацию адаптивного поведения человека, которое, как и любой другой вид поведения, должно быть мотивировано, иначе оно никогда не свершится.

Вместе с тем мотив как побуждение к определенному образу действия сам по себе не является причиной целенаправленного действия. Посредством его в психике человека отражаются потребности, вызванные объективными явлениями внутреннего или внешнего свойства.

Таким образом, путь для определения сущности психологической адаптации лежит через изучение потребностей, которые эту адаптацию вызывают.

Одна из *детерминирующих* психологическую адаптацию *потребностей*, как уже упоминалось, носит *гомеостатический характер*, и ее влияние ограничено. Нацелены такие потребности, главным образом, на психическое подкрепление биологической адаптации. Направленность же их на среду носит, безусловно, рефлекторный, изначально присущий организму и заложенный в его конструкцию в процессе естественного отбора характер. Поэтому при достаточно значительных новых изменениях внешней среды действие этих приспособительных механизмов малоэффективно. Более того, при резком отличии ранее неизвестных изменений внешней среды, выходящих за пределы “наследственной программы” человека, мотивации приспособительного механизма не произойдет.

В силу этого мотивированная под воздействием гомеостатической потребности деятельность носит *приспособительный характер*.

Среди *потребностей негомеостатического характера* непосредственно связаны с психологической адаптацией так называемые *ориентировочные потребности* [13].

Само название этих потребностей весьма точно отражает их роль в процессе саморегулирования поведения. Основываясь на ранее усвоенной информации от различного рода раздражителей, адекватно реагируя на величину сигнальных значений, *живые организмы на воздействие ориентировочных потребностей*, возникших в результате появления новизны в окружающей (или внутренней) среде, *отвечают мотивацией адаптивного поведения*. Тем самым ориентировочные потребности позволяют всем живым организмам выбирать такие формы поведения, которые дают возможность достичь полезной цели и избежать вредных последствий. Применительно к адаптации организма в ответ на воздействие окружающей среды *ориентировочные потребности* не только *приводят в действие процесс адаптивной деятельности организма*, но и *помогают выбрать тактику адаптивного поведения*. Учитывая, что по такому же принципу регулирует свои отношения с физической средой и человек, отметим, что благодаря развитому интеллекту *мотивация адаптивного поведения у человека носит осознанный характер*. Реализуя заложенные в нем возможности познания, предвидения, планирования и организации своего поведения, человек обеспечивает значительную независимость от

окружающей среды, придает своей приспособительной деятельности *адаптивно-адаптирующий характер*, изменяющий как собственное поведение, так и окружающую среду. Следовательно, адаптация человека, мотивированная ориентировочными потребностями, носит *активный характер* и направлена на устранение недостаточной ориентированности человека, вызванной появлением новизны в окружающей среде.

Исследования показывают, что ориентировочные потребности имеют свою структуру, включающую познавательную потребность, потребность в эмоциональном контакте, а также потребность смысла жизни [2, с.157]. Каждая из составляющих ориентировочных потребностей обуславливает соответствующие им *виды адаптивного поведения человека*.

Так, под воздействием *познавательной потребности* мотивируется стремление к познанию непонятных для индивида явлений. *Потребности в эмоциональном контакте* соответствует регулирование поведения человека в зависимости от эмоциональных отношений других людей. А в ответ на *потребность смысла жизни* формируется стремление соотносить ценность собственной личности с различными уровнями коллективных и общечеловеческих ценностей.

Таким образом, реализация ориентировочных потребностей мотивирует такое поведение человека, которое направлено на исследование и анализ складывающейся новой ситуации среды не только с учетом предметных соотношений, но и опираясь на эмоциональные оценки людей, а также с помощью абстрактных понятий, соотнесения с совокупностью общественных ценностей. В итоге возникает возможность не только констатировать события, но и предвидеть, планировать их. Завершающим этапом и результатом мотивации адаптивного поведения является формирование цели деятельности, а также программы, включающей в себя средства реализации цели.

Проведенный анализ сущности психологической адаптации человека подводит нас к следующему пониманию этого явления. Касающиеся конкретного человека изменения в окружающей природной или социальной среде создают тем самым элемент новизны ситуации, являющейся источником возникновения у индивида ориентировочных потребностей. Под воздействием последних осуществляется мотивация поведения (назовем его адаптивным) человека, направленного на удовлетворение ориентировочных потребностей. Формируется в сознании цель и программа этого поведения. Целью поведе-

ния предстает достижение адекватной оценки изменений среды и новой ситуации в целом, определение значимости этих изменений для себя и для успешного взаимодействия со средой, а также определение необходимости коррекций этого взаимодействия, путей осуществления. Программа поведения включает в себя изучение и анализ информации об изменениях, расширение для этого уровня эмоциональных контактов, соотнесение личных интересов и ценностей с общественной значимостью и ценностями изменений. Здесь следует подчеркнуть, что собственно психическая адаптация ограничивается только осознанием цели и программы адаптивного поведения. Реализация же этой программы, то есть само адаптивное поведение, лежит вне рамок психической адаптации.

Таким образом, *психологическая адаптация* представляет собой процесс, мотивации адаптивного поведения человека, формирования цели и программы его реализации, возникающий в ответ на значимую новизну в окружающей среде.

Необходимо отметить, что в каждом конкретном случае протекание процесса психической адаптации приобретает *эмоциональную окраску* и динамику в соответствии с *особенностями* характеристик *психики индивида*.

Отметим также, что рассмотренный механизм психической адаптации, взаимодействуя с биологической и социальной составляющими трудовой адаптации, “работает” во всех видах последней: профессиональной, организационной, материально-бытовой и адаптации в сфере досуга. Однако в социально-психологической адаптации роль психических механизмов доминирует, что требует ее специального рассмотрения.

Сравнивая *социально-психологическую адаптацию* с другими ее видами, необходимо, на наш взгляд, учитывать заложенные всей длительной историей развития человеческого общения своеобразность, сложность и нетипичность этого вида адаптации. На нее накладываются отпечаток не только нравы и традиции различных классов, народов, наций, но и регионов, отраслей и первичных коллективов. В силу этого вряд ли уместно автоматически распространять сложившиеся взгляды о взаимодействии людей на производстве, сформировавшиеся под воздействием экономических и политических закономерностей коллективного труда, на анализ психологических явлений.

Поэтому термин “приспособление”, несущий на себе печать пассивности, менее всего пригоден для определения социально-психоло-

гической адаптации. В самом деле, личность, приходящая в коллектив, во-первых, уже включена в некоторую социально-психологическую сферу, окружающую ее и отраженную в мироощущении личности. Следовательно, приспособиться в данном случае равносильно решению переделать себя, что весьма проблематично и сложно. Во-вторых, необходимость придерживаться межличностных связей и отношений, норм и традиций определяет для себя сам новичок. Он может выбрать и вариант адаптации к коллективу через внесение изменений в отношения и связи.

Как видим, процесс освоения личностью внутриколлективных связей и отношений — далеко не всегда односторонний. Преимущественно процесс приспособления носит характер установления определенного способа взаимодействия личности с другими членами коллектива.

Однако не совсем еще изъят из употребления и подход к социально-психологической адаптации как приспособлению к коллективу, что не способствует, на наш взгляд, активному включению новичков в трудовую деятельность.

Социально-психологическая адаптация связана с такими характеристиками трудового коллектива, как межличностные отношения, групповые ценности и нормы, стиль лидерства, система поощрений и наказаний, морально-психологический климат и др.

При наличии качественных и количественных различий этих характеристик в конкретных коллективах общий характер и содержание социально-психологических явлений в них будет во многом зависеть от существующих в обществе социально-экономических отношений.

Общество по своей природе, гуманистической сущности призвано создавать такие экономические, политические, социальные и духовные условия, которые способствуют формированию здоровой морально-психологической атмосферы общества, утверждению подобного нравственного настроя в коллективах, семьях и других ячейках общества. Так создается благоприятная социально-психологическая среда для формирования и передачи лучших морально-психологических характеристик от поколения к поколению.

В то же время процесс формирования *морально-психологического климата* в обществе не протекает, как известно, автоматически. Он требует постоянного анализа всех условий развития общества, выработки управленческих решений, способных обеспечить соответствие этих условий возрастающим требованиям жизни и развития обще-

ства, своевременного разрешения назревающих противоречий. Если же эти требования не реализуются достаточно полно, то образуются такие негативные явления, как психология “уравниловки” в сфере труда и распределения, своеобразная психология: “как бы улучшить дела, ничего не меняя”, пустившая корни на различных уровнях руководства. В сочетании с элементами социальной коррозии и серьезными недостатками в воспитании это негативно сказалось на духовном настрое общества, незаметно подтачивались высокие нравственные ценности, присущие нашему народу.

Складывающаяся в стране новая морально-психологическая атмосфера все больше утверждает в качестве активно действующих принципов жизни гласность, правдивость в оценке явлений, неприимность к недостаткам, желание улучшать дело.

Оздоровление нравственного климата лишило общество нравственно-психологических предпосылок для возрождения *приспособленчества* — *суррогатного проявления адаптации*, отразившего застойные явления, разрыв между словом и делом, и по существу, закрепляющего этот разрыв, образующего социальный резерв формализма.

Поэтому важно решительно преодолевать все застывшее, консервативное, что тормозит социальное и профессиональное становление работников, мешает их успешному вхождению в трудовой коллектив.

Роль производственного коллектива, его морально-психологического климата в жизни работника остается весьма значительной. Часто от него зависит удовлетворенность не только работой, коллективом, но и другими сторонами жизни.

Характерно, что, начиная работу в новом коллективе, молодой рабочий старается сохранить тот же круг своих прежних увлечений, интересов и т. п. Это определяет направленность поиска информации и формирования социальных связей в коллективе в процессе реализации его потребности в общении. Новые связи в коллективе выполняют и некоторую компенсационную функцию: сначала соседствуют, а затем, при успешно протекающей адаптации, могут и вытеснить прежние связи. Чем обширнее связи установятся у новичка в коллективе, тем более ценной станет для него работа. При этом потребность самореализации в труде, переплетаясь с ориентировочной потребностью, проявляется через освоение личностью именно совместного, коллективного аспекта труда, умения работать сообща.

Таким образом, *социально-психологическая адаптация* представляет собой процесс взаимного обмена информацией о социально-

психологических характеристиках между коллективом и индивидом, а также установления на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного совместного труда и неформального общения.

Значимость социально-психологической (как и других видов) адаптации не есть что-то застывшее, постоянное. Подобно другим факторам человеческого поведения, она является результатом исторического развития, носит исторически-конкретный характер и зависит как от развития общественного и конкретного производства, так и от уровня развития адаптируемых индивидов. Социально-психологическая адаптация протекает под воздействием социально-психологических факторов, что определяет содержание процесса, выделяющее ее в ряду других видов адаптации. А воздействие социально-экономических факторов служит основой для взаимосвязи и взаимовлияния на нее остальных видов адаптации. Очевидно, как содержание, так направленность и динамизм протекания социально-психологической адаптации будут определяться изменениями соотношения в общем воздействии на нее всей совокупности факторов.

Кроме того, рассматривая коллектив и личность работника в рамках объективно-субъективных отношений социально-психологической адаптации, важно, на наш взгляд, учитывать не только особенности проявления социально-экономических и социально-психологических факторов, но и социально-демографические особенности работников коллектива.

Трудовой коллектив бригад, участков, смен со сложившимися в них межличностными связями и отношениями образуют социально-психологическую среду адаптации новичка, которая оказывает на него определяющее влияние. В то же время направленность влияния может изменяться в широком диапазоне, что зависит от преобладающего в данном коллективе отношения к новичку. Здесь уместно вспомнить о дифференцированном влиянии коллектива на личность, изученном в. Бехтеревым. Коллектив, считает он, может тормозить проявление особых свойств личности, может сделать ее индифферентной, а может и усилить. К сожалению, не исключены проявления недоброжелательного отношения к молодому специалисту на ряде предприятий, особенно если способности, творческий потенциал его достаточно высоки.

Среди *причин конфликтов* новичков с коллективом исследователи называют производственные неурядки и неправильное распределе-

ние труда между новичками, несправедливость бригадира, неуважительное отношение бригады к новым работникам. Нередко виновны и сами новички, не желающие считаться с мнениями опытных рабочих, не всегда добросовестно относящиеся к работе. Вместе с тем настаивает, что почти в половине случаев основной причиной конфликтов бывает неуживчивость, скандальность, грубость рабочих [1, с. 15, 68]. Здесь, думается, важно в полную меру использовать дополнительные возможности влиять на межличностные отношения через осуществление мер по обеспечению в коллективе здорового социально-психологического климата, воспитанию у трудящихся чувства гордости за принадлежность к своему коллективу.

**Процесс социально-психологической адаптации** новичка часто начинается с выбора им подходящего примера для подражания. Хорошо если таким примером станет передовой рабочий-наставник. Душевный, грамотный, тактичный наставник играет огромную роль в становлении молодого работника в коллективе. Практика подтверждает, что, подражая тем, кто олицетворяет лучшие социально-психологические черты коллектива, новичок легче идентифицирует себя с окружающими. Вместе с тем не всегда легко правильно определить как объект, так и меру для подражания.

Стремление походить на избранника без учета своих возможностей может, как показывают исследования, привести к неудаче, породить неуверенность, стать причиной дезадаптации и даже ухода с предприятия. Последствия подобной неудачи отрицательно сказываются на адаптации молодого рабочего и после перехода его в другой коллектив. Они тормозят его профессиональное становление, нередко порождают неверие в свои силы.

Думается, что затруднения, связанные с переходом в новый коллектив, человек будет испытывать неизбежно, т. е. нужно время, чтобы узнать, как себя вести и как строить свои отношения с людьми. В период адаптации нередко возникают психологические коллизии: либо новичок, нарушая какие-то нормы коллектива, вступает в конфликт с ним, либо, не находя способа утвердиться, испытывает состояние изолированности. Если первые шаги новичка встречают насмешку и осуждение, то между новичком и коллективом, как правило, возникает стена отчужденности, для преодоления которой потребуются длительное время.

Итак, новый рабочий испытывает острую нужду во внимании и поддержке со стороны других членов коллектива. Практика свиде-

тельствует, что существующая у новичков потребность в установлении связей в коллективе не всегда успешно реализуется, чем затрудняется процесс производственной адаптации.

Большими резервами в активизации процесса установления положительных отношений новичков в коллективе располагают общественные организации. А вот участие в формировании контактов с новичками ветеранов труда, передовиков производства еще незначительно.

Усложняет формирование связей, на наш взгляд, неумение молодых работников построить правильные отношения с опытными коллегами, некоторая застенчивость, присущая отношениям молодых к старшим.

В случае благоприятных условий социально-психологическая адаптация протекает безболезненно, между индивидом и коллективом устанавливаются положительные неформальные связи, крепнущие по мере углубления адаптации. В свою очередь успешная адаптация способствует улучшению морально-психологического климата, сплочению коллектива, укреплению его морального и организационного единства. Возникает социально-психологическая основа для эффективного выполнения коллективом своих функций, возрастания социально-производственного потенциала.

Практика показывает, что хороший микроклимат складывается в тех коллективах, где проявляют заботу об улучшении условий труда и быта, где создаются условия для развития творческой активности молодых рабочих, их профессионального роста, где воспитывается ответственность за порученное дело, требовательность и вместе с тем чуткость к людям.

Из многих *факторов*, обуславливающих микроклимат коллектива, выделим как наиболее связанные с адаптацией: *уровень информированности*, осведомленности о товарищах по работе и, соответственно, *объем положительных связей и отношений с ними*.

Исследования, проведенные на комбинате шелковых тканей в г. Чайковске Пермской области, показали, что 24 % опрошенных смогли охарактеризовать не более одного-двух человек из своего коллектива. Разобщенность в силу производственной технологии затрудняет общение. Высокая текучесть кадров (25–28 %) позволяет сделать вывод о влиянии на этот показатель двух вышеназванных факторов.

Наши исследования показывают, что благоприятные условия для вхождения новичков в коллективы предприятий во многом обусловлены хорошей информированностью о товарищах, работающих вместе, широкими контактами, типичными для этих коллективов. Так, 86,2 %

рабочих КамАЗа считают, что у них вполне достаточно сведений о коллегах для успешного с ними контактирования и совместной работы.

Многие молодые рабочие (78,5 % опрошенных) осведомлены об увлечениях своих коллег, что помогает им успешно строить с ними неформальные отношения и за рамками производства. Высокая информированность способствует успешному вхождению молодых рабочих в коллектив. Около 86 % опрошенных считают, что коллектив стал “своим” уже через 6 месяцев после начала работы.

В ходе социально-психологической адаптации работники направляют личные контакты с людьми, близкими им по интересам, увлечениям, и тем самым включаются в общности, именуемые неформальными группами. Такие объединения основаны чаще всего на самых значимых для людей интересах, увлечениях, а отношения строятся непосредственно на межличностных контактах и носят выраженный эмоциональный характер.

Поступающий на предприятие молодой рабочий не перестает жить своей частной жизнью, своими личными делами и, естественно, не стремится отказаться от предпочтений, интересов и стремлений, сформировавшихся до прихода на данное предприятие. Поскольку возможности удовлетворения подобных стремлений и потребностей индивида на предприятии нередко ограничены, они могут найти реализацию через участие новичка в неформальных группах.

На наш взгляд, неформальные группы обладают достаточно высокими адаптационными возможностями. Прежде всего, в силу эмоционального, непосредственного характера отношений, а также разносторонности интересов, по которым работники объединены в группах. Это позволяет молодому рабочему полнее реализовать свой диапазон потребностей участием в разных группах, тем самым расширяя и укрепляя его связи с коллективом.

Адаптационная роль *неформальных групп* состоит в том, что молодой рабочий стремится идентифицировать себя с неформальными групповыми отношениями. Он делает это тем сильнее, чем больше престиж группы, чем больше они выражают общественные цели и интересы, чем сильнее внутригрупповое взаимодействие, чем больше потребностей может рабочий удовлетворить с помощью группы, чем слабее соперничество между ее членами.

Одним из первых, кто показал адаптационную силу неформальных групп и первичных коллективов, был американский исследователь Э.Мейо. Многочисленные исследования его последователей по-

казали, что адаптационная роль неформальных отношений значительно сильнее, чем это кажется на первый взгляд. Дело в том, что в основе создания неформальных групп лежат весьма глубокие духовные факторы, которые при определенном состоянии социальной ситуации (материальных, бытовых, производственных факторов) могут играть решающее значение в вопросе адаптации и повышения эффективности труда работников. Неформальные группы в зависимости от своей социальной направленности делятся на *прогрессивные, нейтральные и антисоциальные*. В обычной жизни они ничем не выделяются из своего коллектива. Но существенно различаются по сути своих функций, особенно адаптационных. Если принадлежность к прогрессивной неформальной группе обогащает содержание контактов новичка в трудовом коллективе и помогает их успешному формированию в ходе адаптации, то попавший под влияние других групп молодой рабочий может сформировать неверное представление о коллективе, о руководстве цеха. Характер второй и третьей групп может быть вреден для первых шагов молодого рабочего на производстве. Поэтому, заботясь об участии новичков в неформальной структуре отношений, следует оберегать их от влияния отрицательных неформальных групп, от слепого доверия их лидерам, от конформизма. Возникающие при этом искажения в стиле поведения, оценках и взглядах могут превратиться в руководящий принцип деятельности для молодого рабочего.

Конечно, конформизм — не лучший способ адаптации в коллективе. Нередко он порождает у молодых рабочих безволие, чрезмерную реакцию на положительные изменения, слепое подражание и даже цинизм. Исследования показывают, что определенная часть молодежи избирает именно такой способ взаимоотношений с коллективом.

Но вместе с тем исследования свидетельствуют, что нередко молодой рабочий, входя в отношения и связи коллектива, не может примириться с теми групповыми ориентациями, которые противоречат его убеждениям; не ищет приспособления к социально-групповому климату отношений, которые, по его мнению, противоречат общественным идеалам. В качестве альтернативы он старается найти понимание и поддержку в тех неформальных группах, интересы и методы действия которых не противоречат интересам и моральным нормам коллектива.

Исследование социально-психологической адаптации будет неполным, если не затронуть роль лидерства.

Наличие формальной и неформальной структур коллектива и соответствующих отношений в нем предполагает лиц, способных в значимых ситуациях оказывать существенное влияние на поведение остальных членов коллектива и исполняющих различные роли в нем: *руководителя и лидера*.

Признавая существование некоторых различий и в понятиях, отражающих эти роли, мы не можем не высказать свое отношение к позиции авторов, однозначно утверждающих, что отождествление понятия “лидер” с понятием “руководитель” методологически неправомерно в силу непреодолимых различий между ними [12, с. 176].

Однако эти различия вряд ли подтверждают полную несхожесть этих понятий. Ведь в реальной жизни различия в способе прихода к лидерству (официальное назначение или неофициальное выдвижение), предоставление прав и полномочий (законом или коллективом) вряд ли можно считать взаимоисключающими, особенно в условиях демократизации нашего общества, расширения прав трудовых коллективов.

На наш взгляд, именно в сближении ролей формального и неформального лидеров (а в идеале — в их совпадении, когда неформальный лидер избирается коллективом в руководители), в опоре руководителя на авторитет лидеров неформальных групп для усиления своего воздействия на коллектив лежит путь сплочения коллектива, улучшения в нем морально-психологического климата, расширения диапазона адаптационного воздействия на новичков.

*Адаптационная роль лидера*, добровольно наделенного членами групп правом управлять ими, состоит в том, что он способен влиять на рабочих в нужном для него направлении психологическими способами — личным примером, одобрением или порицанием. Он как бы притягивает людей к себе, формирует из них своих союзников и последователей.

Понятно, что направления влияния лидера на коллег определяют характером самих неформальных групп. И если в прогрессивной группе с лидером нужно искать контакт, опираться на него, в нейтральной — стараться привлечь лидера к общественно значимой деятельности, то в негативной группе следует стремиться уменьшить влияние лидера, нейтрализовать его, а в некоторых случаях, возможно, и удалить его из коллектива в целях оздоровления морально-психологической обстановки.

Таким образом, эффективность адаптации молодого рабочего к социально-психологической сфере коллектива в значительной мере

определяется состоянием социально-психологического климата, направленностью и разнообразием неформальных групп, степенью взаимодействия формальных и неформальных лидеров. Однако характер воздействия каждого из элементов социально-психологической сферы коллектива на адаптацию молодого рабочего будет варьироваться в зависимости от личных качеств адаптирующегося.

Одним из важнейших адаптивных элементов среди *личностных качеств человека* является его характер. "... Иметь характер, — писал И. Кант, — значит обладать тем свойством воли, благодаря которому субъект делает для себя обязательным определенные практические принципы..." [5, с. 541].

*Характер* в психологии понимается как индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах [12, с. 396]. Детерминирование характера общественным бытием придает ему определенную типичность. Типичные характеры являются продуктом определенных общественно-исторических процессов.

Однако, учитывая, что идеальных образцов людей с однородным характером практически не существует, а в характере каждого индивида сочетается комплекс черт иногда самых противоречивых, то возникают трудности выделения определяющих черт характера, отражающих его сущность.

Здесь важно учитывать, что характер во многом зависит от того, как человек воспринимает свои успехи и неудачи, мнение о нем других людей и иные внешние обстоятельства. Так, к примеру, молодые работники, пришедшие на предприятие из одного и того же профтехучилища, попавшие в одну бригаду и работающие в равных условиях, проявляют разные черты в процессе их профессионального становления. Одних успех окрыляет и побуждает трудиться еще лучше, другие склонны "почивать на лаврах"; одних неудача угнетает, в других пробуждает боевой дух.

По-видимому, то, как человек относится к окружающей среде и к самому себе, является важнейшим моментом в формировании характера и проявлении его в процессе адаптации. Не случайно эти отношения приняты в психологии основой для **классификации важнейших черт характера**, включающей, как правило, **4 группы свойств**.

1. *Отношение к другим людям*: родным и близким, коллегам, знакомым и малознакомым и т. п. Оно проявляется в устойчивой привя-

занности, принципиальности и беспринципности, общительности и замкнутости, правдивости и лживости, тактичности и грубости. Для адаптации ценно, что эти черты хорошо проявляются при живом общении в коллективе, и важно своевременно учесть их при необходимости корректировки процесса адаптации.

2. *Отношение человека к себе*: самолюбие и чувство собственного достоинства или приниженность и неуверенность в своих силах. У одних работников на первый план может выступать себялюбие и эгоцентризм, и именно они могут определить его поступки в ходе адаптации. У других же определяющим при этом могут быть альтруизм, самоотверженность в борьбе за общее дело.

3. *Отношение человека к делу, работе*. Здесь в актив успешной адаптации можно отнести добросовестность и исполнительность, серьезность, энтузиазм, ответственность за порученное дело и озабоченность его результатами.

4. *Отношение человека к вещам*: не только отношение к общественной собственности, к оборудованию и инструменту, но и аккуратность или небрежное обращение со своими вещами, с одеждой и обувью, книгами и учебными пособиями.

Конечно, говоря о важности характера в деятельности человека, в том числе и адаптационной, не следует переоценивать его роль. Ведь поведение человека прежде всего определяется теми целями, которые он ставит перед собой, и основной детерминантой его поведения и деятельности всегда остается направленность его личности — совокупность его интересов, идеалов и убеждений. Однако за различиями в способах реализации сходных целей людей близкой направленности стоят именно особенности характера личности. “В характере человека как бы заложена программа типичного его поведения в типичных обстоятельствах... Черты характера, таким образом, обладают определенной побуждающей, мотивирующей силой, которая в наибольшей степени обнаруживает себя в стрессовых ситуациях, при необходимости осуществлять выбор действий, преодолевать значительные трудности” [12, с. 424].

Думается, что этот вывод имеет принципиальное значение для понимания сущности социально-психологической адаптации. Во-первых, потому, что характеристика обстоятельств протекания адаптации молодого человека нередко (особенно в случае неудачного ее протекания) напоминает описанную выше, а следовательно, при адаптации черты характера личности обладают в “наибольшей сте-

пени” побуждающей, мотивирующей силой его поступков, поведения. А во-вторых, на основе этого вывода обозначился и весьма эффективный (хотя и чрезвычайно сложный) элемент механизма управления социально-психологической адаптацией — формирование характера. Понятно, что характер невозможно сформировать только в период производственной адаптации. Скорее, это еще одно подтверждение необходимости готовить будущего молодого рабочего к производственной адаптации еще задолго до прихода на предприятие.

Наряду с характером индивидуальные особенности протекания психологических процессов обнаруживаются в *темпераменте*. Это понятие связано со степенью интенсивности психических процессов и состояний, скоростью их протекания. Здесь при относительном равенстве внешних воздействий, направленности личности люди заметно отличаются друг от друга по проявляемой энергии, импульсивности, впечатлительности. Подобные различия по динамическим особенностям проявляются в общей активности, эмоциональности и моторике индивида. Совокупность же динамических проявлений психики, природно обусловленная и индивидуально своеобразная, и называется темпераментом человека.

К сожалению, влияние темперамента личности на ход процесса ее адаптации к коллективу изучена крайне недостаточно. Имеются лишь первые попытки исследований такого рода. Наши исследования подтверждают выявленные тенденции влияния на динамику адаптации основных *типов темперамента* — сангвиника, холерика, меланхолика и флегматика. В то же время выяснилась определенная корреляция этих тенденций с возрастными особенностями молодых рабочих.

Так, у *сангвиников* непостоянство интересов и увлечений проявляется в неравномерном, скачкообразном переключении активности с одной на другую сферу адаптации. Увлечшись углубленным освоением профессии, он может утратить интерес к общественной работе. Живо откликается на новации, в деятельности особо выделяет ее интересность или неинтересность, отсутствие “живинки” в работе чрезвычайно затрудняет адаптацию. В этой связи быстрота социально-психологической адаптации явно опережает ее глубину и прочность.

Молодой рабочий с *холерическим темпераментом* отличается порывистостью в сочетании с сосредоточенностью при выполнении работ, общительностью и раздражимостью, нередко выходящей из-под его контроля. Занимаясь спортом или общественной работой, проявляет упорство, увлеченность. При этом его интересы постоянны и ус-

тойчивы. Возникающие трудности не выбивают его из рабочего состояния, а мобилизуют на энергичное их преодоление. Адаптация его в коллективе протекает энергично, напористо. Деадаптационные сбои из-за возникающих конфликтов не мешают возврату к реализации адаптационных задач.

*Меланхолика* в этом возрасте отличает болезненная чувствительность, заторможенность в эмоциональных проявлениях, сдержанность в выражении чувств. Легко теряется — самое мягкое замечание может ввести его в смущение. Неудачи, трудности надолго “выбивают его из колеи”, могут привести к прекращению работы. Заниженная самооценка нередко лишает уверенности. Для успешной адаптации, как правило, необходимы помощь, поддержка и руководство.

*Флегматик* характеризуется ранней для его возраста неторопливостью и спокойствием, обдуманностью и последовательностью в поступках. Готов к состязательности, но без азарта или волнения. Адаптация молодых рабочих такого типа темперамента протекает обычно без изменения ими своих позиций и установок.

Для обеспечения эффективной адаптации работников необходимо учитывать все многообразие их характеров и темпераментов, которые придают индивидуальность процессу адаптации, обуславливают типичные для индивида способы поведения.

В то же время эти способы поведения по-разному проявляются в случае совместной деятельности и при работе индивидуальной. Причем при коллективной работе черты темперамента и характера работающих оказывают более существенное влияние на ее результаты, варьируясь при сочетании разных типов. Очевидно, что для эффективной адаптации недостаточно знать, как будет вести себя работник в зависимости от черт его характера и темперамента. Важно также выяснить, как на результатах работы скажется темперамент коллег. Другими словами, нужно определить, насколько эти люди совместимы. Подробнее проблемы совместимости будут рассмотрены в следующей главе.

## **Резюме**

1. Трудовая (производственная) адаптация — это процесс взаимодействия работника с окружающей производственной средой по поводу освоения новой для него трудовой ситуации.

2. Сущностными признаками трудовой адаптации являются: активность, полимотивационность, единство адаптивно-деадаптив-

ных явлений, многоуровневость, проявляющаяся во взаимодействии и единстве биологического, психического и социального уровней адаптации.

3. В структуру трудовой адаптации входят: профессиональная, организационная, материально-бытовая, социально-психологическая адаптации, а также адаптация в сфере досуга.

4. Психологическая адаптация возникает как реализация ориентировочных потребностей, возникающих в ответ на значимую новизну в окружающей среде. Взаимодействуя с биологической и социальной составляющими трудовой адаптации, психологическая адаптация проявляется в каждом из видов трудовой адаптации, однако доминирует в социально-психологической адаптации.

5. Социально-психологическая адаптация представляет собой процесс взаимного обмена информацией о своих социально-психологических характеристиках между коллективом и индивидом, а также установления на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного совместного труда и неформального общения.

6. Характер человека проявляется в различных способах реализации адаптивного поведения человека. Темперамент придает этому поведению индивидуальный стиль. Для обеспечения эффективной адаптации работников необходимо учитывать все многообразие их характеров и темпераментов.

#### *Список использованной и рекомендуемой литературы*

1. *Вершинина Т. Н.* Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. — Новосибирск: Наука, 1986.
2. *Грамак Л. П.* Резервы человеческой психики: введение в психологию активности. — М.: Политиздат, 1987.
3. *Донченко Е. А.* Социетальная психика. — К.: Наук. думка, 1994.
4. *Заславская Т. И.* Перестройка и социология // Правда. — 1987. — 6 февр.
5. *Злобіна О., Тихонович В.* Суспільна криза і життєві стратегії особистості. — К.: Стилос, 2001.
6. *Иванова Е. М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М.: Изд-во МГУ, 1987.
7. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организации. — К.: МЗУУП, 1993.
8. *Калайков И. Д.* Цивилизация и адаптация. — М.: Прогресс, 1984.
9. *Кант И.* Соч.: В 6 т. — М., 1966. — Т. 6.
10. *Лукашевич Н. П.* Молодежь и труд: проблемы производственной адаптации. — Харьков: Выща шк., 1987.

11. *Лукашевич Н. П.* Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника. — К.: Знание, 1989.
12. *Лукашевич Н. П.* Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. — К.: Изд-во УСХА, 1990.
13. *Лукашевич Н. П.* Социология труда. — К.: МАУП, 2001.
14. *Лукашевич Н. П., Шкурко В. В.* Адаптация персонала: проблемы управления. — Запорожье: Просвита, 1999.
15. *Методика “Психологическая автобиография”* в психодиагностике жизненных ситуаций. — К.: МАУП, 1994.
16. *Обуховский К.* Психология влечений человека. — М., 1972.
17. *Общая психология* / Под ред. А. В. Петровского и др. — М.: Просвещение, 1986.
18. *Основы психолого-управлінського консультування* / За ред. Л. М. Карамушки. — К.: МАУП, 2002.
19. *Петков А.* Личност и психична адаптация. — София: Наука и искусство, 1987.
20. *Психологический словарь* / Под ред. В. В. Давыдова и др. — М.: Педагогика, 1988.
21. *Психология* жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций. — К., Ин-т социологии НАН Украины, 1995.
22. *Психологія* масової політичної свідомості та поведінки / Відп. ред. В. О. Васютинський. — К.: Вид-во “ДОК-К”, 1997.
23. *Рудестан К.* Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. — М.: Прогресс, 1993.
24. *Синявский В. В.* Психолого-педагогические основы профессиональной адаптации учащихся профтехучилищ. — К.: Рад. школа, 1985.
25. *Соціально-психологічні знання: актуальність теорії і практики.* — К.: УЦЦК, 1997.
26. *Українська психологія: сучасний потенціал: Матеріали Четвертих Костюківських читань (25 вересня 1996 р.): У 3-х т.* — К.: Вид-во ДОК-К, 1996.
27. *Черноушек М.* Психология жизненной среды. — М.: Мысль, 1989.
28. *Шпак Л. Л.* Становление рабочего: адаптация и воспитание рабочих кадров. — М.: Профиздат, 1987.
29. *Щёкин Г. В.* Основы психологических знаний. — К.: МЗУУП, 1994.

## **ХОРОШО РАБОТАТЬ МОЖЕТ КАЖДЫЙ**

---

*Ц е л и:* Изучив данную главу, вы должны уметь:

- 1. Перечислить психологические условия повышения эффективности трудовой деятельности.*
  - 2. Охарактеризовать условия формирования положительного отношения к труду.*
  - 3. Выделить факторы поддержания оптимальной работоспособности.*
  - 4. Раскрыть причины возникновения функциональных состояний.*
  - 5. Перечислить пути профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний, “профессионального выгорания” работника.*
  - 6. Перечислить значимые психологические характеристики личности руководителя.*
  - 7. Назвать условия понимания подчиненным распоряжений руководителя.*
  - 8. Раскрыть причины возникновения симпатии к руководителю и коллегам по работе.*
- 

### **4.1. ВЫСОКАЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ ТРУДА: КАК ЕЕ ДОСТИЧЬ?**

Успех в трудовой деятельности зависит не только от способностей и знаний, но и от отношения человека к труду.

Отношение к труду, по мнению В. А. Ядова, объективно связано с:

- характером труда (творческий, механический, умственный, физический и пр.);
- содержанием труда (функциональных особенностей конкретного вида трудовой деятельности);
- типологическими особенностями личности трудящихся.

Субъективный аспект отношения к труду определяется:

- актуальными природными и социальными потребностями;
- иерархией мотивов трудовой деятельности;
- особенностями стимулирования труда [14].

В психологии труда рассматривается прежде всего субъективный аспект отношения к труду, определяющий взаимосвязь потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности.

Как известно, потребность представляет собой осознание и переживание нужды в материальных и духовных объектах, необходимых ей для поддержания жизни организма и развития личности [16].

Согласно теории иерархии потребностей А. Маслоу можно выделить 5 групп (уровней) потребностей в зависимости от их значимости для человека:

- физиологические потребности (в пище, воздухе, жилище, отдыхе, сексе), находящиеся в основе иерархии потребностей;
- потребности в безопасности (защите от физических и психических лишений, опасности со стороны окружающей среды);
- социальные потребности (потребности в контактах, в хорошем отношении, в принадлежности к определенной группе, в любви);
- потребность в престиже (признании и одобрении другими, компетентности, уважении и самоуважении);
- потребности в самоактуализации (стремлении реализовать свои возможности, личностный потенциал, потребность творить) [8].

В отличие от других уровней потребностей, потребность в самоактуализации никогда не бывает удовлетворена полностью и вследствие этого является источником творческой деятельности человека, предпосылкой его личностного и профессионального самосовершенствования.

Стать значимыми для удовлетворения данных потребностей и трансформироваться во внутренние побуждения к активной трудовой деятельности могут следующие факторы [19]:

1. Престиж профессии.
2. Содержание труда.
3. Возможность профессиональной карьеры.
4. Возможность заработка.
5. Установление хороших взаимоотношений с руководством и коллегами по работе.
6. Степень гарантированности работы.

Существует возможность удовлетворения потребностей, способствующая развитию мотивов трудовой деятельности посредством стимулирования труда — системы внешних побуждений к трудовой деятельности через материальное и моральное поощрение, вознаграждение за трудовое участие (табл. 4).

**Соотношение потребностей, мотивационных факторов  
и стимулов трудовой деятельности [14]**

Потребности	Мотивационные факторы	Стимулы
Физиологические потребности	Возможность заработка	Достойная оплата за труд соответственно вкладу работника
Потребности в безопасности	Гарантированность работы	Правовые гарантии (контракт и пр.), связанные с обеспечением труда и его безопасностью, создание безопасных и комфортных условий труда
Социальные потребности	Установление хороших взаимоотношений с руководством и коллегами	Система мер по созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе
Потребности в престиже	Получение престижной работы, возможность профессиональной карьеры	Система мер по формированию позитивного имиджа трудовой организации, создание системы профессионального обучения и повышения квалификации
Потребность в самоактуализации	Содержание профессии, возможность профессиональной карьеры	Профорентация, постановка творческих профессиональных, привлекательных для трудового коллектива целей, справедливая оценка труда, создание системы профессионального и психологического обучения

Эффективность трудовой деятельности во многом определяется уровнем работоспособности человека.

Под **работоспособностью** понимают потенциальную возможность человека выполнять работу на протяжении определенного времени при сохранении количественных и качественных показателей [16]. Данные показатели могут быть *прямыми* и *косвенными*.

К **прямым показателям** относят:

- количество работы (продукции, изделий), выполненной в течение определенного отрезка времени;
- качество (брак) работы за данный отрезок времени.

Прямые показатели определяют результат трудовой деятельности за данный отрезок времени — **продуктивность труда**.

**Косвенными показателями работоспособности** считают:

- стабильность продуктивности в течение определенного времени;
- уровень изменения психических процессов (внимания, памяти и пр.);
- травматизм, потерю трудоспособности [17].

По данным показателям можно судить об изменении работоспособности на протяжении рабочего дня. Б. Ф. Ломовым (4) выделено 3 фазы работоспособности. *В первой фазе (вработывание)* существует расхождение между психическим состоянием человека и требованиями, предъявляемыми трудом.

Величина этого расхождения определяет длительность вхождения в работу. На этом этапе происходит нарастание работоспособности, рост продуктивности труда.

*Вторая фаза (устойчивой работоспособности)* обеспечивает относительно стабильную продуктивность труда.

*Третья фаза (утомление)* характеризуется снижением работоспособности, темпа и качества труда.

Колебание работоспособности в течение суток обусловлено физической и психологической приспособленностью организма к 24-часовому биологическому ритму, в соответствии с которым изменяются физиологические и психические функции организма человека (кровеняное давление, пульс, температура тела, скорость реакции, внимание и пр.). При этом наивысшая активность в жизнедеятельности организма наблюдается до полудня, пониженная — между 12 и 15 часами дня, самая низкая — между 24 и 5 часами.

Возможна перестройка суточного биологического ритма человека при выполнении определенных условий:

- если образ жизни остальных членов коллектива, где он живет и работает, будет таким же;
- если существует возможность полноценного отдыха, без помех от шума, света и пр.;
- если период адаптации к новому ритму жизнедеятельности будет продолжительным.

В противном случае перестройка суточного биоритма затруднена и создает дополнительную нагрузку на человека.

Кроме суточных, отмечаются колебания работоспособности в течение недели. В понедельник (первый рабочий день после выходно-

го) работоспособность значительно ниже. В середине недели происходит повышение работоспособности. К концу недели работоспособность падает.

Соотношение продолжительности стадий работоспособности является одним из показателей оптимальности организации процесса трудовой деятельности.

Длительность каждой фазы работоспособности в значительной степени зависит от того, в каком функциональном состоянии находится человек, — *оптимальном* или *неблагоприятном*. Функциональное состояние формируется в результате взаимодействия внешних, объективных факторов (условий труда, содержания трудовой деятельности, продолжительности и интенсивности рабочих нагрузок и пр.) и психофизиологических ресурсов человека, которые, по мнению А.Б. Леоновой [7], определяются:

- состоянием здоровья, возрастными особенностями;
- особенностями телосложения;
- типом ВНД, темперамента;
- уровнем развития основных психических процессов и функций (памяти, внимания, мышления и пр.);
- особенностями личности (направленностью, волевыми качествами);
- обученностью и пр.

Оптимальная работоспособность предполагает наличие оптимального функционального состояния, которому свойственна стабильная продуктивность. Внешне работа выполняется легко и быстро, без напряжения, однако за этим стоит максимум сосредоточенности внимания, активизация необходимых психических процессов, движений. Кроме этого, для оптимальных функциональных состояний характерны *особая мотивация* (направленность на дело) и *эмоциональное состояние* (ровное, положительно окрашенное настроение с преобладанием осознаваемых чувств удовлетворенности, бодрости) [6; 7].

Неблагоприятные функциональные состояния снижают работоспособность человека и, соответственно, продуктивность труда. Поэтому для поддержания оптимальной работоспособности важно знать виды неблагоприятных состояний, причины их возникновения и пути преодоления.

К числу наиболее распространенных неблагоприятных функциональных состояний относят, прежде всего, **утомление**, возникающее в результате интенсивной и продолжительной работы.

*Признаками утомления* являются:

- ухудшение работы тех функциональных систем, которые испытывают максимальную нагрузку; соответственно выделяют *двигательное* (ухудшается, прежде всего, координация движений), *сенсорное* (зрительное, слуховое и др., в которых нарушаются действия по приему и переработке информации), *умственное* (нарушаются, в первую очередь, функции мышления и памяти), *позотоническое*, вызванное гиподинамией, например, длительным сидением за столом;
- появление симптомов физиологического дискомфорта (слабости, болей, неприятных ощущений в различных частях тела);
- проявление отрицательных эмоций (раздражительность, апатичность, чувство бессилия, иногда агрессивность); работа становится неприятной, доминирует желание отдохнуть;
- ухудшение внимания, что приводит к увеличению числа допускаемых ошибок [12].

В процессе развития утомления можно выделить несколько стадий. На **начальной стадии компенсируемого утомления** продуктивность труда остается высокой за счет привлечения вспомогательных средств, например, более рациональных приемов выполнения трудовых операций, мобилизации волевых усилий.

Постепенно возможности компенсации исчерпываются, начинает развиваться **некомпенсируемое утомление**, или стадия **декомпенсации**. В это время происходит заметное ухудшение количественных и качественных показателей выполнения трудовой деятельности. Дальнейшее продолжение работы может привести к серьезным нарушениям жизнедеятельности организма (обморокам, коллапсоидным состояниям и пр.).

Различают **острое**, развивающееся в течение одного трудового дня, и **хроническое утомление**. Крайней формой развития хронического утомления является **переутомление**. Характерными признаками этого состояния являются:

- резкое ухудшение показателей труда;
- затруднение в выполнении привычных, легких заданий, повседневных обязанностей;
- резкое ухудшение памяти, невозможность длительно концентрировать внимание на предмете деятельности, даже прилагая значительные волевые усилия;
- нарушение сна, бессонница;

- депрессия, раздражительность, затруднительным становится общение с коллегами по работе, близкими людьми.

При появлении подобных признаков наряду с обращением к врачу необходимо тщательно проанализировать режим труда и отдыха, ввести в него проведение интенсивных восстановительных процедур (общеукрепляющей и дыхательной гимнастики, релаксации, аутотренинга и пр.).

Для профилактики состояний острого и хронического утомления особое значение имеют подбор соответствующего режима работы, периоды активного и пассивного отдыха, в рамках которых выделены и распределены трудовые нагрузки, предусмотрены микроперерывы для активного отдыха. Так, при интенсивных зрительных нагрузках целесообразно и во время трудовой деятельности ввести короткие микроперерывы для выполнения простых упражнений, во время которых необходимо посмотреть вправо, влево, вверх, вниз, сделать несколько поворотов глазами яблоками, 20–30 секунд посидеть спокойно, с закрытыми глазами.

По внешним признакам на утомление похоже и другое неблагоприятное функциональное состояние — **монотония**. Для монотонии также характерно ухудшение количественных и качественных показателей продуктивности (уменьшение скорости работы, увеличение числа ошибок), появление неприятных эмоций. Однако причины возникновения данные состояния иные.

Состояние монотонии развивается вследствие однообразной или неинтересной работы, частого повторения стереотипных действий, содержательной бедности и, значит, малой привлекательности выполняемых заданий, отсутствия разнообразия в окружающей обстановке (приглушенная освещенность помещения; однообразный, монотонный шум).

Для монотонии характерно:

- снижение тонуса, уменьшение энергозатрат организма;
- затруднение в восприятии и переработке новой информации;
- отключение внимания, осуществление действий в автоматическом режиме;
- преобладание чувства апатии, скуки, сонливости; доминирует желание прекратить данный вид деятельности, переключиться на более интересное занятие.

Состояние монотонии опасно тем, что в условиях уменьшения сознательного контроля за поведением человек теряет возможность

быстро реагировать на изменившиеся условия, что может привести к аварийной ситуации, травматизму [7].

Для преодоления состояния монотонии необходимо обогащение содержательной стороны трудовой деятельности, что предполагает:

- обеспечение осознания важности, необходимости работы, возможности видеть ее результаты;
- объединение слишком простых и монотонных операций в более сложные, разнообразные по содержанию;
- специально подобранный режим трудовой деятельности, чередование видов трудовых операций, изменение ритма работы, введение дополнительного перерыва;
- введение различных активизирующих влияний, например, функциональной музыки.

При этом желательно учесть, что у взрослого человека период “привыкания” к выполнению однообразных, но профессионально необходимых действий составляет примерно 40–50 минут, после чего происходит выраженное падение работоспособности [18].

Следует отметить, что в ситуации однообразной деятельности может сформироваться полярное монотонии по проявлениям **состояние психического насыщения**, отличающееся резко выраженным эмоциональным неприятием ситуации, аффективной формой разрядки накопившейся неудовлетворенности работой.

В процессе трудовой деятельности под действием чрезмерно сильных, представляющих угрозу для нормальной жизнедеятельности человека событий, может возникнуть такое неблагоприятное функциональное состояние, как **стресс**. При этом происходит мобилизация защитных сил организма, чтобы найти выход из экстремальной ситуации. До тех пор пока такой способ не найден, организм работает в режиме сверхзатрат. Продолжительные, частые стрессы могут привести к истощению энергоресурсов организма, к развитию целого ряда физических и даже технических заболеваний.

Выделяют *физиологический* и *психологический стресс* в зависимости от причины стресса.

Физиологический стресс вызывают простые физические воздействия, например, сильный звук, повышенная температура воздуха, вибрация.

Условиями противодействия физиологическому стрессу являются совершенствование технологии различных производств, культуры

труда, а также специальная тренировка в подготовке к специфическим видам стресса (например, у космонавтов, водолазов).

**Психологический стресс** может возникнуть в условиях неожиданного изменения задания, отсутствия необходимой подготовки, дефицита времени или информации. Экстремальность ситуации задается отношением человека к создавшемуся положению, оценкой его сложности, осознанием высокой значимости выполняемой работы и личной ответственности за достижение успеха.

Если, исчерпав психические ресурсы, человек не может добиться успеха, говорят о состоянии **дистресса**, который проявляется в дезорганизации процесса трудовой деятельности. При этом выделяют 2 формы дистресса. Одна из них, *тормозная*, характеризуется замедленностью двигательной активности, ее заторможенностью, затруднениями в восприятии новой информации, неспособностью выполнить простые умственные действия, нарушением навыков письма, чтения, счета, невозможностью переключить внимание.

Другая, *импульсивная форма* эмоциональной напряженности проявляется в хаотичной, неупорядоченной активности, стремлении выполнить одновременно несколько различных дел, невозможности долго сосредоточиться на одном из них; крайней неуравновешенности настроения, возбуждении, нервозности.

Следует учесть, что у разных людей отмечается склонность к одной из форм реагирования, которая может проявляться и в смягченной форме.

Р. М. Грановская выделяет некоторые *приемы управления* своими эмоциями и выхода из стресса [3]:

- переключение внимания, концентрирование его не на значимости результата, а на анализе причин, технических деталях задачи и тактических приемах;
- предварительная разработка запасных стратегий, путей отступления, что уменьшает шанс получить неблагоприятное решение;
- разрядка эмоциональной напряженности в движении, в физической нагрузке;
- переключение на другие, не менее важные виды деятельности; при этом новый доминантный центр возбуждения в коре головного мозга может подавить или хотя бы ослабить очаг возбуждения, связанный со стрессом;
- в случае поражения общая переоценка значимости ситуации по типу “не очень-то и хотелось”, понижение субъективной значимости события;

- использование систем специальной тренировки, в которой сами факторы неожиданности и внезапности становятся предметом обучения, например, в компьютерных играх.

Большое влияние на снижение эффективности трудовой деятельности может оказать профессиональное (эмоциональное) “выгорание”, которое особенно сильно проявляется в профессиях типа “человек — человек”. Профессиональное “выгорание” проявляется в эмоциональном истощении — чувстве опустошенности, исчерпанности эмоциональных ресурсов, деперсонализации, связанной с возникновением равнодушного, негативного или даже циничного отношения к окружающим, профессиональном редуцировании достижений, которое проявляется в постоянном недовольстве собой, негативном восприятии себя как профессионала, чувстве некомпетентности, безразличии к работе [11].

Как отмечает Е. П. Ильин, быстрота “выгорания” зависит как от личностных особенностей (необщительность, эмоциональная неустойчивость, импульсивность, высокая эмпатия и реактивность), так и от производственных факторов, которые приводят к оценке работником своей работы как незначимой, неудовлетворенности профессиональным ростом; переживанию недостатка самостоятельности, излишнего контроля; ролевой неопределенности вследствие нечетких к нему требований; недогрузке или перегрузке трудовыми обязанностями (последнее порождает чувство собственной ненужности) [5].

С целью предотвращения “выгорания” следует проводить обследование работников для выявления ранних симптомов этого состояния, развивать положительное отношение к труду через систему соответствующего стимулирования, а также способствовать овладению работником навыками саморегуляции психической деятельности.

Среди наиболее распространенных в последнее время и получивших научное обоснование способов регуляции и управления собственным состоянием выделяют нервно-мышечную релаксацию и аутогенную тренировку.

Методика нервно-мышечной релаксации предполагает снятие эмоционального напряжения путем мышечного расслабления в различных участках тела.

Особенностью предлагаемых в данной методике упражнений является контрастное чередование сильного сокращения и полного расслабления определенной группы мышц.

Последовательное выполнение упражнений за 15–20 минут позволяет добиться полного расслабления всего тела, а поскольку между нервным и мышечным напряжением существует взаимосвязь, то и снятия неприятных эмоциональных переживаний.

Занятия необходимо проводить в спокойном месте с приглушенным освещением, сидя в кресле в удобной позе. Каждое упражнение желательно выполнять дважды, в течение 3–5 секунд каждое. При возникновении неприятных болевых ощущений следует снизить степень произвольного сокращения или отказаться от упражнения. Вдох желательно производить во время напряжения, выдох — во время расслабления мышц.

Примерный комплекс упражнений, применяемый для эффективного достижения состояния релаксации, приводится в приложении 1. Данный комплекс хорошо выполнять вечером перед сном. Если же к упражнениям прибегают в перерывах между трудом, необходимо обеспечить быстрое возвращение в активное состояние.

Для этого выполняют специальные активизирующие упражнения: энергичные вдохи и выдохи, на фоне которых по счету от 10 до 1 слегка напрягаются основные участки тела. После релаксации в этом случае полезно выполнить несколько простых гимнастических упражнений, по возможности сопровождаемых музыкой.

Методика аутогенной тренировки основана на самовнушении, на установлении связей между определенными формулами самовнушения и изменением состояния разных органов и функций, их расслаблении, нормализации деятельности.

Основные формулы самовнушения усваиваются в шести стандартных упражнениях [1].

Первое стандартное упражнение вызывает ощущение тяжести: “Моя правая (у левой — левая) рука тяжелая...” Второе стандартное упражнение направлено на расширение кровеносных сосудов путем самовнушения тепла: “Моя правая (левая) рука теплая...” Третье упражнение регулирует ритм сердечной деятельности: “Мое сердце бьется ровно и спокойно...” Следующее упражнение предназначено для контроля за дыханием: “Я дышу ровно и спокойно...” Пятое упражнение влияет на органы брюшной полости: “Мое солнечное сплетение излучает тепло”. Заключительное упражнение способствует снятию нервного напряжения и повышению умственной работоспособности: “Мой лоб приятно прохладен...”

В занятия, основанные на использовании методики аутотренинга, включается также овладение специальными формулами — самоприказами, направленными на активизацию состояния, возникновение ощущения бодрости, энергичности, готовности приступить к работе. Такие формулы применяются при необходимости управления своим состоянием в случаях мобилизации усилий, выдержки.

Следует учесть при этом, что методы воздействия на человека имеют свою специфику, поэтому на первых порах приобщения к аутотренингу желательно прибегнуть к помощи специалистов соответствующего профиля (психологов, психотерапевтов).

#### 4.2. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА: КАК ОБЕСПЕЧИТЬ ОПТИМАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ?

Трудовая деятельность чаще всего проходит в коллективе и выступает как совместная деятельность. Анализируя понятие “совместная деятельность”, Н. Н. Обозов выделяет три составляющие: когнитивную, эмоционально-коммуникативную и практическую [9]. Формула индивидуальной деятельности: “цель — средства — результат” включает когнитивный и практический элемент. А эмоционально-коммуникативный может быть представлен лишь в “свернутом виде” как идеальное (в уме) общение со значимым другим человеком (с руководителем, давшим задание, членами семьи, коллегами, заинтересованными в работе).

В совместной деятельности, в отличие от индивидуальной, все три компонента представлены в более полном виде. Причем в непосредственно взаимосвязанной совместной деятельности эмоционально-коммуникативный компонент пронизывает все другие. Общение участников позволяет корректировать план действий, совместно контролировать полученные результаты. Кроме того, совместность деятельности приводит к взаимному обмену опытом, что может повысить результативность деятельности и профессионализм участников. В совместной деятельности заметно активизируется контроль со стороны самих участников (взаимоконтроль, самопроверка), что оказывает воздействие на исполнительскую часть деятельности, в том числе скорость и точность решения задач.

От совместности, эффективного взаимодействия людей в трудовом коллективе во многом зависит результат деятельности работающих

щих. Одним из важнейших факторов успеха деятельности является благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.

**Социально-психологический климат** — это относительно устойчивые психологические состояния коллектива, значимые для деятельности его членов. Климат может быть благоприятным и неблагоприятным, хорошо или плохо влиять на самочувствие человека. Говоря о климате, имеют в виду экологическую характеристику психологии коллектива, составляющую условия жизнедеятельности личности.

Конечно, понятие “климат” очень емкое. Оно охватывает не только психологию коллектива, но и все другие условия, влияющие на состояния человека, в том числе и особенности организации труда, материально-вещественные условия и т. д. Среди них важное место занимают психологические составляющие: настроение людей, их взаимоотношения, сплоченность. Они и образуют основу психологического климата.

В целом можно выделить следующие **основные факторы формирования социально-психологического климата**:

- 1) характер производственных отношений того общества, составившей частью которого является данная группа;
- 2) содержание, организация и условия трудовой деятельности;
- 3) особенности работы органов управления и самоуправления организации;
- 4) характер руководства;
- 5) степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;
- 6) социально-демографические и психологические особенности членов группы;
- 7) численность группы и др.

Человеческие отношения образуют основу социально-психологического климата коллектива. Они являются тем социальным клеем, который сплавляет членов коллектива и служит противоядием от раздоров и конфликтов.

Межличностные отношения оказывают на человека многогранное влияние. От них зависит не только эмоциональный тонус, но и состояние здоровья. Как показывают исследования, острые, тяжелые переживания, возникающие при конфликтах и столкновениях, взаимной вражде, служат одной из главных причин сердечно-сосу-

дистых и желудочно-кишечных заболеваний, тяжелых неврозов, столь распространенных в наше время. При этом страдает не только тот, к кому отнеслись плохо, но и тот, кто сам причиняет людям душевную боль. По данным зарубежных ученых, у злобных, агрессивных людей сердечно-сосудистые заболевания встречаются в пять раз чаще, чем у остальных, т. е. агрессивность к другим наносит здоровью не меньший ущерб, чем курение или повышенное артериальное давление.

Оптимизация психологического климата является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать его уровень развития и особенности, а также выявить те факторы, которые в данном коллективе могут быть использованы для коррекции и развития психологического климата.

Существует ряд методик, с помощью которых можно определить социально-психологический климат в трудовом коллективе [14; 15; 21]. Одна из них [21] основана на исследовании уровня удовлетворенности членов коллектива совокупностью условий работы, прежде всего — межличностными отношениями (прил. 2).

Социально-психологический климат коллектива во многом зависит от руководителя. Главная функция руководителя заключается в создании в коллективе такой атмосферы, которая побуждает каждого работника неустанно повышать свой профессиональный уровень и мастерство, перестраивать свою работу. В литературе выделяется *девять значимых психологических характеристик личности руководителя*:

- 1) определенность;
- 2) осознанность;
- 3) целеустремленность;
- 4) избирательность;
- 5) тактичность;
- 6) действенность;
- 7) требовательность;
- 8) критичность;
- 9) ответственность.

При решении вопросов подбора руководителей, формирования кадрового резерва существенную помощь могут оказать данные об уровне организаторских способностей и организаторской направ-

ленности личности руководителя. Заключение об указанных качествах руководителя может быть сделано психологом на основании оценки определенных психологических характеристик личности руководителя (ПХЛР). Методика экспертной оценки ПХЛР описана в учебном пособии “Практикум по общей экспериментальной и прикладной психологии” [15].

Что же должен знать и уметь хороший руководитель? Прежде всего он должен находить взаимопонимание с подчиненными, уметь достигать добровольного исполнения ими его распоряжений. А. Ю. Панасюк определил *пять условий*, от которых зависит, будут ли понимать подчиненные слова, распоряжения руководителя [13]:

- 1) единство профессионального языка;
- 2) учет уровня интеллекта;
- 3) полнота информации;
- 4) логичность изложения;
- 5) сконцентрированность внимания подчиненного на словах руководителя.

Важно, чтобы подчиненный не только понял то, что сказал руководитель, а и принял его распоряжение, т. е. согласился с ним, захотел выполнить задание. Для этого необходимо соблюдение условий принятия подчиненным распоряжения руководителя:

- 1) непротиворечивость того, что он должен сделать, его принципиальным взглядам, позиции по данному вопросу;
- 2) присутствие личного интереса подчиненного к выполнению распоряжения.

Таким образом, чтобы подчиненный внутренне согласился выполнить указание руководителя или последовать его совету, необходимо, чтобы позиция руководителя не противоречила его каким-либо основным взглядам, позициям по данному вопросу. Если подчиненный не принял позицию руководителя из-за того, что она расходится с какими-то его принципиальными взглядами, то дальнейшее убеждение следует направить только на устранение этого расхождения, а не на повторение сказанного.

Кроме этого, чтобы подчиненный принял позицию руководителя, необходимо показать ему, что действия, которые от него ожидаются, не только не будут противоречить его принципиальным взглядам, но и будут способствовать удовлетворению каких-то его потребностей. Например, если его личные интересы совпадают с интересами членов коллектива или с интересами самого дела, то нужно показать ему

“этот интерес”. Конечно, в идеале должны совпадать интересы личности, интересы работника и интересы коллектива. Но в действительности не всегда дело обстоит так.

А. Ю. Панасюк выделяет важный “закон” управленческого общения: при прочих равных условиях люди легче принимают позицию того человека, к которому испытывают эмоционально положительное отношение (симпатия, привязанность, дружба или любовь), и наоборот, труднее принимают (а нередко отвергают) позицию того человека, к которому испытывают эмоционально отрицательное отношение (неприязнь, антипатия, ненависть).

Этот “закон” вытекает из природы самого человека, из особенностей его психологии, в соответствии с которой моральный климат (система отношений) для него важнее климата физического (природного).

Подчиненные, которые относятся к руководителю с симпатией и уважением, легче принимают его позиции, мнение, точку зрения. С такими подчиненными уходит меньше времени на объяснения, их не приходится уговаривать. Это, конечно же, не означает, что они — слепые исполнители. Просто они реже спорят с руководителем по пустякам, на ровном месте, не стараются утвердиться за его счет.

Что же нужно сделать, чтобы подчиненные легче принимали позиции своего руководителя? Необходимо вызвать к себе эмоционально положительное отношение, т. е. расположить. На языке психологии это означает **сформировать аттракцию** (вызвать к себе симпатию, чувство расположения, приязни и т. п.).

Умение вызвать к себе симпатию необходимо не только руководителю, но и каждому члену коллектива. Мы говорили выше, что человеческие отношения образуют основу социально-психологического климата. А если эти отношения будут доброжелательными, если члены коллектива будут относиться друг к другу с симпатией, — климат в коллективе будет здоровым.

Н. Н. Обозов [9] систематизировал основные факторы, в большей или меньшей мере определяющие характер межличностных отношений (рис. 9).

Вполне возможно специально научиться вызывать симпатию к себе у других людей. Проверить, умеет ли человек это делать, можно с помощью теста (прил. 3).

Чтобы расположить человека к себе, вызвать у него симпатию, необходимо использовать следующие приемы:

- 1) называть человека по имени (или имени, отчеству);



**Рис. 9. Межличностная привлекательность  
(взаимные симпатии и притяжения)**

- 2) улыбаться доброжелательно, искренне;
- 3) говорить ему комплименты;
- 4) интересоваться, как идут его дела, спрашивать человека о его жизни то, что он готов вам рассказать;
- 5) терпеливо выслушивать собеседника.

Более детально об этих приемах можно прочитать в психологической литературе [10; 13; 22].

### **Резюме**

1. Эффективность трудовой деятельности зависит не только от степени подготовленности к ней работника, но и от его отношения к труду. Положительное отношение к труду закрепляется на основе удовлетворения в процессе трудовой деятельности значимых для человека потребностей, создание условий для развития позитивной мотивации труда посредством стимулирования трудовой деятельности.

2. Эффективность профессиональной деятельности человека также во многом определяется его умением поддерживать оптимальную работоспособность в процессе труда. Возможность выполнять работу на протяжении определенного времени при сохранении ее количественных и качественных показателей, длительность каждой фазы работоспособности (вработываемости, устойчивой работоспособно-

сти, утомления) в значительной степени зависят от функционального состояния человека.

3. Функциональное состояние формируется в результате взаимодействия объективных факторов (условий и содержания труда, продолжительности и интенсивности рабочих нагрузок, социально-психологического климата в коллективе и пр.) и психофизиологических ресурсов человека (состояния здоровья, возраста, темперамента, особенностей личности и пр.).

4. Выделяют оптимальные функциональные состояния, характеризующиеся направленностью на процесс труда, ровным положительно окрашенным настроением с преобладанием осознаваемых чувств удовлетворенности, бодрости, максимальной сосредоточенностью внимания, активизацией памяти, мышления, точностью, легкостью движений. Неблагоприятные функциональные состояния (утомление, монотония, психическое насыщение, физический и психологический стресс) снижают работоспособность, продуктивность труда, ведут к аварийным ситуациям, травматизму.

5. Большое влияние на снижение продуктивности труда оказывает профессиональное (эмоциональное) “выгорание”, особенно ярко проявляющееся в профессиях типа “человек — человек”. Синдромами профессионального “выгорания” служат эмоциональное истощение, циничное или равнодушное отношение к профессии и к окружающим, редукция профессиональных достижений.

Быстрота возникновения “выгорания” зависит как от личностных особенностей работника, так и от определенных производственных факторов, способствующих снижению субъективной ценности профессиональной деятельности, ощущению собственной незначимости как профессионала.

6. Профилактика и коррекция неблагоприятных функциональных состояний предполагает, во-первых, устранение объективных причин их возникновения (составление оптимального режима труда и отдыха, чередование видов трудовых действий, оптимизацию рабочего места, усвоение правильной рабочей позы, нормализацию микроклимата, уровня освещенности, шума в рабочих помещениях и пр.), во-вторых, формирование у человека навыков регуляции и управления своим функциональным состоянием (использование системы специальных тренировок с целью подготовки к неблагоприятным ситуациям, методик нервно-мышечной релаксации и аутотренинга).

7. Результат деятельности трудового коллектива также зависит от совместимости, эффективного взаимодействия его членов. Важнейшим фактором успеха деятельности является благоприятный социально-психологический климат в коллективе, основу которого образуют человеческие отношения, настроение людей, их сплоченность.

8. Социально-психологический климат коллектива в большой мере зависит от руководителя, главная функция которого заключается в создании атмосферы, побуждающей каждого работника повышать свой профессиональный уровень и мастерство, перестраивать свою работу.

9. Понимание подчиненными распоряжений руководителя зависит от следующих условий: единство профессионального языка, учет уровня интеллекта, полнота информации, логичность изложения, сконцентрированность внимания подчиненного на словах руководителя.

10. Важный “закон” управленческого общения состоит в том, что подчиненные, относящиеся к руководителю с симпатией и уважением, легче принимают его позиции, мнение, точку зрения. Умение расположить к себе, вызвать симпатию необходимо как руководителю, так и каждому члену коллектива. Чтобы добиться этого, нужно использовать приемы: называть человека по имени, улыбаться, говорить комплименты, интересоваться его жизнью, терпеливо выслушивать.

#### *Список использованной и рекомендуемой литературы*

1. *Бакарев В. Д.* Аутотренинг. — М.: Знание, 1992. — 80 с.
2. *Гичан И. С.* Психология труда: конспект лекций. — К.: КМУГА, 1996. — 92 с.
3. *Грановская Р. М.* Элементы практической психологии. — СПб.: Питер, 2000.
4. *Занюк С.* Психология мотивации. — К.: Эльга — Н; Ника — центр, 2002. — 352 с.
5. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2000. — 512 с.
6. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда: Учеб. для вузов. — М: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. — 350 с.
7. *Леонова А. Б., Кузнецова А. С.* Профпрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МГУ, 1987. — 103 с.
8. *Маслоу А.* Мотивация и личность. — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с.

9. *Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений. — К.: Лыбидь, 1990. — 192 с.
10. *Обозов Н. Н., Щёкин Г. В.* Психология работы с людьми. — 4-е изд., перераб. — К.: МАУП, 1998. — 132 с.
11. *Орел В. Е.* Феномен “выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — № 1 — С. 90–101.
12. *Основи виробничої психології і педагогіки / За ред. Д. О. Сметаніна.* — К.: Вища шк., 1982. — 112 с.
13. *Панасюк А. Ю.* Управленческое общение: практические советы. — М.: Экономика, 1990. — 112 с.
14. *Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Индустриальная социальная психология: Учеб. пособие. — СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1997. — 184 с.
15. *Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева.* — СПб.: Изд-во “Питер”, 2000. — 560 с.
16. *Психология.* Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.
17. *Психология труда / Пер. со словац. Г. В. Матвеевой-Муниповой.* — М.: Профиздат, 1979 — 216 с.
18. *Саксакулм Т. М.* Психолог на предприятии. — М.: Экономика, 1983. — 63 с.
19. *Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова.* — М., 1967.
20. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд. корп. “Логос”, 1996. — 320 с.
21. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990. — 208 с.
22. *Шепель В. М.* Имиджелогия: секреты личного обаяния. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. — 382 с.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях обеспечение развития творческого потенциала каждого человека в процессе труда является важным фактором повышения эффективности деятельности любой организации. Помочь личности самореализоваться в труде призвана психология труда.

**Психология труда** изучает психологические особенности различных видов трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения труду и от психологических качеств личности работающего.

Психология труда является отраслью психологической науки. Она взаимодействует с другими отраслями психологии, а также с непсихологическими науками, изучающими труд.

Проблемы, изучаемые психологией труда, связаны с рабочими кадрами, условиями труда и оборудованием. Психология труда помогает решать такие задачи, как подбор и расстановка кадров, их подготовка, установление положительных взаимоотношений в процессе труда, повышение работоспособности, безопасности труда, рационализация и проектирование новой техники и новой трудовой деятельности.

Психология труда пользуется основными методами общей психологии, специфическими методами психологии труда, некоторыми методами других наук. Это — наблюдение, эксперимент, беседа, анкетирование, интервьюирование, анализ документов, анализ продуктов деятельности, анализ ошибочных действий и др.

Одной из важных задач психологии труда является исследование **психологических проблем выбора профессии, профессиональной ориентации человека**. Особенностью современного подхода к профориентации является переакцентация ее с процесса управления выбором человека на профессиональную самоориентацию. При этом выбор профессии рассматривается как многоэтапный процесс выработки и принятия решения, включающий следующие этапы: постановка проблемы выбора профессии; определение источников информации, круга компетентных лиц для принятия решения о выборе профессии; сбор необходимой информации; обобщенное представление о ситуа-

ции выбора профессии; поиск и оценка вариантов профессионального самоопределения, выбор оптимального решения.

Особое внимание в психологии труда уделено особенностям **психологической подготовки человека** к выбранной профессии, психологическим закономерностям усвоения трудовых навыков, знаний, умений, организации профессионального обучения, в результате которого должно сформироваться особое системное качество личности — психологическая готовность к труду, являющаяся необходимым условием успешной производственной адаптации человека, становление его как профессионала.

**Производственная адаптация** в современной науке понимается как процесс взаимодействия работника с производственной средой при освоении новой для него трудовой деятельности. На смену приспособительному (пассивному) пониманию адаптации приходит и все больше утверждается ее активное понимание, как взаимодействие (взаимоприспособление) индивида и окружающей среды. Наряду с активностью производственной адаптации свойственны: полимотивационный характер, многоуровневость — единство и взаимодействие биологического, психического и социального уровней адаптации, а также единство адаптивно-дезадаптивных процессов.

**Психологическая адаптация** в качестве структурного элемента производственной адаптации взаимодействует с другими ее элементами — организационной, материально-бытовой, профессиональной адаптациями, а также адаптацией в сфере досуга. Психологическая адаптация возникает как реализация ориентировочных потребностей, возникающих в ответ на значимую новизну в каждой из названных сфер производственной ситуации. Она составляет психический уровень в каждом из видов адаптации — профессиональной, организационной, материально-бытовой, а также досуговой адаптации. В то же время психическая адаптация доминирует в одном из видов производственной адаптации — социально-психологической адаптации.

**Социально-психологическая адаптация** представляет собой процесс взаимного обмена информацией о своих социально-психологических характеристиках между коллективом и индивидом, а также установления на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного совместного труда и неформального общения.

Адаптивное поведение человека приобретает индивидуальные особенности в результате влияния на него характера и темперамента личности. Для обеспечения эффективной производственной адаптации работника важно учитывать многообразие сочетаний характеров и темпераментов каждого, стремиться создавать условия, благоприятные для самореализации через раскрытие позитивных сторон характера и темперамента личности.

**Изучение условий повышения эффективности трудовой деятельности человека** — одна из самостоятельных задач психологии труда. В ряду таких условий отличают прежде всего необходимость формирования положительного отношения работника к труду, связанного с возможностью значимых для него потребностей в процессе трудовой деятельности. Среди таких условий также выделяют *поддержание оптимальной работоспособности* на основе создания оптимального функционального состояния, предупреждения профессионального “выгорания” работника. Важно при этом применять меры по профилактике своевременного выявления и коррекции *неблагоприятных функциональных состояний* (утомления, монотонии, стресса и пр.). Это предполагает, во-первых, устранение объективных причин их возникновения (составление оптимального режима труда и отдыха, чередование видов трудовых действий и пр.), во-вторых, формирование у человека навыков регуляции и управления своим функциональным состоянием (использование системы специальных тренировок с целью подготовки к неблагоприятным ситуациям, методик нервно-мышечной релаксации, аутотренинга).

Результат совместной трудовой деятельности также зависит от эффективного взаимодействия его членов. Важнейшим фактором успеха при этом является благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе, основу которого образуют человеческие отношения, настроения людей, их сплоченность.

Социально-психологический климат коллектива в большой мере зависит от руководителя, главная функция которого заключается в создании атмосферы, побуждающей каждого работника повышать свой профессиональный уровень и мастерство, перестраивать свою работу. Важный “закон” управленческого общения состоит в том, что подчиненные, относящиеся к руководителю с симпатией и уважением, легче принимают его позиции, мнение, точку зрения. Умение расположить к себе, вызвать симпатию необходимо как руководителю, так и каждому члену коллектива. Чтобы добиться этого, нужно

использовать специальные приемы: называть человека по имени, улыбаться, говорить комплименты, интересоваться его жизнью, терпеливо выслушивать.

В заключение отметим, что ориентация современного менеджмента на концепцию “человеческих резервов” требует от руководителя понимания психологии трудовой деятельности, тех психических механизмов, которые лежат в основе взаимодействия людей в процессе труда, в сочетании и с учетом индивидуальных особенностей психики каждого для создания наиболее благоприятных условий творческой самоорганизации.

## **КОМПЛЕКС УПРАЖНЕНИЙ ДЛЯ НЕРВНО-МЫШЕЧНОЙ РЕЛАКСАЦИИ, СНЯТИЯ НАПРЯЖЕНИЯ**

**Нижняя часть ног.** Ступни ног плотно стоят на полу. Сначала, не отрывая пальцев, поднимите максимально высоко пятки. Задержите их в таком положении и расслабьте. Через 5–10 секунд повторите упражнение. После этого выполняется упражнение для противоположной группы мышц. Не отрывая пятки от пола, поднимите носки как можно выше. Мягко расслабьте. Повторите то же самое еще раз. Внимательно прислушайтесь к возникновению и распространению ощущений тепла и тяжести, которые наполняют ступни ног и поднимаются выше, к коленям.

**Бедра и живот.** Вытяните ноги прямо перед собой, как можно прямее, оттягивая носки. Напрягите их, как бы пытаясь достать до противоположной стены, а затем мягко расслабьте мышцы. Ноги мягко опустятся на пол, и вместе с этим от коленей к туловищу начнет распространяться волна тепла, приятной тяжести. Мысленно остановитесь на этом ощущении.

**Грудная клетка.** Сделайте глубокий вдох, как бы вдыхая весь воздух, который вас окружает. После небольшой задержки дыхания — выдохните. Обратите внимание на разницу в ощущениях между периодами энергичного напряжения на вдохе и расслабления на выдохе. Старайтесь почувствовать ощущение тепла внутри туловища, в верхней части живота, которое появляется сразу после полного выдоха.

**Руки.** Сожмите плотно кисти в кулаки. Сделайте это настолько сильно, насколько возможно. После нескольких мгновений напряжения расслабьте их. Для расслабления противоположной группы мышц максимально широко раздвиньте пальцы, задержите их в таком положении, сбросьте напряжение. По ходу выполнения упражнения и в паузах между ним прислушайтесь к возникающим ощущениям, зафиксируйте момент потепления и возникновения приятной тяжести в руках.

**Плечи и шея.** Упражнение состоит в пожимании плечами в вертикальном направлении. Мысленно попытайтесь достать до мочек ушей кончиками плеч. После сильного напряжения мышц расслабьтесь. Сконцентрируйте внимание на возникающих ощущениях разгнечности, тепла.

**Лицо.** Сначала широко улыбнитесь. Настолько широко, чтобы получилась “улыбка до ушей”. Сбросив напряжение, после 5–10-секундного перерыва сожмите губы в плотную трубочку. Мягко расслабив мышцы, почувствуйте, как в нижней части лица, по щекам, к ушам распространяются легкие волны приятного тепла, исчезают остатки напряжения, нижняя челюсть тяжелеет, рот приоткрывается.

Крепко сожмите веки, так крепко, будто в них попало мыло. Расслабив мышцы, почувствуйте, как глазные впадины наполняются тягучим теплом, в котором тонут неприятные ощущения усталости, перенапряжения.

В последнем упражнении надо высоко поднять брови при закрытых глазах, как будто чем-то сильно удивлены. Сняв напряжение, обратите внимание, как лоб разглаживается, становится ровным и “чистым”. После небольшой тренировки можно почувствовать, что его как бы овевают волны прохладного ветерка.

После выполнения всех упражнений сделайте паузу 1–2 минуты, чтобы почувствовать полное расслабление всех мышц лица и туловища. Погрузитесь в ощущение полного покоя и отдыха.

**АНКЕТА  
ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ**

№	В какой степени вы удовлетворены	Оценка
1	Вашей работой в данном учреждении	
2	Вашими взаимоотношениями с коллегами (дружбой, товариществом)	
3	Заботой администрации об удовлетворении ваших нужд	
4	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
5	Настроением в коллективе (его жизнерадостностью, оптимизмом)	
6	Культурной и интеллектуальной атмосферой в коллективе	
7	Тем, в какой мере администрация прислушивается к вашим замечаниям и предложениям, касающимся работы	
8	Культурно-массовыми мероприятиями, совместным отдыхом	
9	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается ваша работа	
10	Отношением коллектива к работе	
11	Организованностью и порядком в работе учреждения	
12	Творческой атмосферой в коллективе	
13	Вашими взаимоотношениями с руководителями	
14	Согласованностью и единством действий сотрудников	
15	Отношением коллег к работе	
16	Дисциплинированностью сотрудников	
17	Тем, насколько рационально используются ваши силы и время на работе	
18	Материальной базой учреждения	
19	Отсутствием “показухи” и формализма в работе	
20	Заработной платой	

*Инструкция:* Чтобы ответить на эти вопросы, отметьте каждый пункт соответствующей оценкой:

- 5 — если вы полностью удовлетворены;
- 4 — скорее удовлетворены, чем нет;
- 3 — трудно сказать (и да, и нет);
- 2 — скорее неудовлетворены;
- 1 — совершенно неудовлетворены.

По каждому пункту подсчитывается среднеарифметический балл. Анонимность ответов — залог успеха.

## **ТЕСТ САМОПРОВЕРКИ: ЛЮБЯТ ЛИ ВАС ЛЮДИ?**

Ответьте “да” на все вопросы, если вы согласны с утверждением.

1. Вы должны помнить, что почти ежеминутно в течение дня подвергаетесь тщательной оценке тех, с кем вам приходится общаться.

2. У человека должно быть достаточно развито чувство независимости, чтобы обсуждать с друзьями свое хобби, невзирая на то, разделяют они или нет его энтузиазм.

3. Разумно ли демонстрировать свою правоту даже тогда, когда у вас есть сильный соблазн поступить иначе?

4. Если человек достаточно образован для того чтобы замечать ошибки в речах других, ему следует их поправлять.

5. Когда встречаетесь с незнакомыми людьми, вы должны быть достаточно остроумны, контактны и очаровательны, чтобы произвести на них впечатление.

6. Когда вас представляют другому человеку и вы не расслышали его имя, следует ли попросить повторить его?

7. Вы должны быть уверены, что вас уважают за то, что вы никогда не позволяете другим шутить над собой.

8. Вы должны быть настороже, чтобы другие не начали подшучивать над вами.

9. Если вы общаетесь с блестящим собеседником, стоит ли соревноваться с ним?

10. Человек должен стараться, чтобы его поведение соответствовало настроению компании, в которой он находится.

11. Вы должны помогать своим друзьям только потому, что может прийти время, когда вам понадобится их помощь.

12. Не стоит оказывать слишком много услуг, потому что лишь немногие могут оценивать это по достоинству.

13. Лучше, если другие зависят от вас, чем вы от них.

14. Настоящий друг старается помогать тем, к кому испытывает дружеские чувства.

15. Человек должен выставлять напоказ лучшие качества, чтобы его оценили по достоинству.

16. Если в компании рассказывают анекдот, который вы уже слышали, следует ли перебивать человека, который хочет его рассказать?

17. Если в компании рассказывают уже известный вам анекдот, вы должны быть достаточно вежливы, чтобы посмеяться.

18. Если вас приглашает в гости друг, а вы собрались в кино, вы должны сказать, что у вас болит голова или придумать какое-то другое объяснение, не рискуя обидеть друга, говоря ему действительную причину.

19. Прав тот, кто требует, чтобы окружающие поступали всегда наилучшим для него образом, даже когда они и не хотят того.

20. Должен ли человек упрямо и настойчиво защищать свои убеждения всякий раз, когда кто-нибудь выразит противоположное мнение?

За каждый ответ, который совпадает с правильным, начисляйте себе по 5 баллов.

Правильные ответы: “да” — 6, 13, 14; “нет” — все остальные. Сложите сумму баллов.

“Отлично”: 85–100.

“Хорошо”: 75–80.

“Удовлетворительно”: 65–70.

“Плохо”: 0–60.

Чем выше сумма баллов, тем больше оснований считать, что окружающие любят вас.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Введение</i> .....	3
<i>Глава 1</i>	
Психология труда как наука: предмет, задачи, методы .....	4
<i>Глава 2</i>	
Человек и профессия: психологические проблемы выбора и обучения .....	25
<i>Глава 3</i>	
Трудовая адаптация — освоение работником новой трудовой ситуации .....	52
<i>Глава 4</i>	
Хорошо работать может каждый .....	82
<i>Заключение</i> .....	102
<i>Приложение 1</i>	
Комплекс упражнений для нервно-мышечной релаксации, снятия напряжения .....	106
<i>Приложение 2</i>	
Анкета для исследования состояния социально-психологического климата в коллективе .....	108
<i>Приложение 3</i>	
Тест самопроверки: любят ли вас люди? .....	109

У навчально-методичному посібнику розглянуто основні поняття психології праці: праця, професія, професіограма, психограма, професійна придатність, професійний відбір, трудова адаптація, працездатність, трудова сумісність та ін.

Досліджено психологічні проблеми вибору професії, визначення професійної придатності до трудової діяльності. Розкрито сутність і соціально-психологічні механізми трудової адаптації. Обґрунтовано шляхи підвищення ефективності трудової діяльності через реалізацію психологічного потенціалу особистості, створення сприятливого соціально-психологічного трудового середовища.

Для студентів, викладачів і всіх, хто цікавиться проблемами менеджменту та бізнесу.

Навчальне видання

**Лукашевич** Микола Павлович  
**Сингаївська** Ірина Валентинівна  
**Бондарчук** Олена Іванівна

## **ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ**

*Навчально-методичний посібник*

(Рос. мовою)

Відповідальний редактор *В. Д. Бондар*  
Редактор *О. І. Масєвська*  
Коректор *С. М. Толкачова*  
Комп'ютерне верстання *Н. М. Музиченко*  
Оформлення обкладинки *Д. В. Кругленко*

Підп. до друку 12.07.04. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Папір офсетний. Друк офсетний.  
Ум. друк. арк. 6,51. Обл.-вид. арк. 6,65. Тираж 5000 пр. Зам. № 1-0804

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 8 від 23.02.2000*

Друкарня ТОВ “Видавництво “Телесик”  
04057 Київ-57, вул. І. Шевцова, 1, оф. 411