

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕКСТИЛЬНОЙ И ЛЕГКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Х.Н.Пардаев, З.К.Хакназарова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ТАШКЕНТ 2013

Х.Н.Пардаев, З.К.Хакназарова. «Профессиональная психология». Учебно-методическое пособие. – Т., ТТЕСИ: 2013. -с. 192.

Учебно-методическое пособие по предмету «Профессиональная психология» предназначена для обучения студентов бакалавриата по направлениям 5111000 – Профессиональное образование (5320900 – Разработка конструкции и технология изделий легкой промышленности (текстильная промышленность)), 5111000 – Профессиональное образование (5320900 – Разработка конструкции и технология изделий легкой промышленности (легкая промышленность)) и 5111000 – Профессиональное образование (5321200-Технология первичной обработки хлопкового волокна).

Учебно-методическое пособие реализует цели подготовки высококвалифицированных кадров в сфере профессионального образования. В данном пособии содержится шесть разделов посвященных вопросам концепции профессиональной психологии, психотехники, труда и профессиональной деятельности, профконсультирования и профотбора, социотехническим системам и индивидуальному стилю деятельности педагога, проектирования инженерно-технических систем, эргономическим и эргатическим системам, а также принципам управления и оценки качества профессиональной деятельности руководителя.

Книга может быть использована преподавателями высшей школы, докторантами и самостоятельными читателями.

Рецензенты:

Х.Д.Норкулов	-	доцент кафедры «Профессиональное образование», ТИТЛП
О.Э.Хайитов	-	доцент ТГПУ имени Низами

Учебное пособие рекомендовано к печати на основании постановлений, утвержденных:

На заседании Совета “Духовности и просветительство” ТИТЛП, протокол № 4, “ 17” май, 2013 г.

ВВЕДЕНИЕ

В целях осуществления широкого комплекса целенаправленных мер по дальнейшему укреплению и развитию демократического и социального института как основы общества, поднятия на качественно новый уровень всей проводимой работы по усилению правовой и социально-экономической защиты интересов и всесторонней поддержки личности, особенно молодых специалистов в профессиональной деятельности, повышению роли профессионализма в воспитании духовно зрелого и гармонично развитого поколения специалистов, укреплению статуса и усилению роли государственных инновационных программ в практическом воплощении целевых задач по становлению личности профессионала реализуются основополагающие реформы в сфере непрерывного образования.

Реформы происходящие в нашей стране за последние годы, настойчивое продвижение общества к рыночной экономике и демократическому устройству повысили степень свободы, расширили поле для проявления инициативы и свободного выбора, серьезно изменили цели, содержание и функции образования в целом, а в частности профессионального образования, раздвинули его горизонты. В значительной мере расширяются и видоизменяются функции профессионального образования как важного фактора социальной стабильности, преемственности культуры, сохранения нравственного, физического и психического здоровья молодежи, воспитания творческой, свободной, активной и ответственной личности. Достижение этой цели требует освоения новых функций и нового содержания профессионального образования, поиска и внедрения прогрессивного психологического подхода, технологий и гибких организационных форм, пересмотра некоторых принципов образования и воспитания, нахождения эффективных способов индивидуального воздействия учащимся высшего учебного заведения, в целях воплощения в них образа развитого профессионала.

Что обуславливает успешность человека в профессиональной деятельности? Какими средствами она достигается? Почему в равных условиях одни люди оказываются успешными, а другие нет? Почему возникают конфликты в профессиональной среде? От чего зависит эффективность исполняемой человеком деятельности? Все эти вопросы непосредственно относятся к области психологической науки, занимающейся сферой профессионального труда, центральной задачей которой является обеспечение взаимосоответствия человека и профессии. В реальности согласованное взаимодействие человека и профессии, раскрывающееся в профессиональной деятельности, наступает не сразу.

В каждой из профессиональных областей существуют свои специфические задачи, свои законы работы, нормы и правила, которые в большинстве случаев не согласуются с природой, особенностями и возможностями человека. С другой стороны, сам человек не всегда готов к избранной им же профессиональной деятельности. Его представления о профессии и своей роли в организации, представления о целях деятельности и своих возможностях рассогласуются с той реальностью, в которую он попадает. В связи с этим очень важно знать уровень психологической готовности человека к преодолению профессиональных кризисов, возникающих в процессе профессиональной педагогической деятельности. Также важно уметь определять его индивидуальные и личностные возможности и разрабатывать рекомендации для преодоления неблагоприятных условий, отрицательно влияющих на исполнение профессиональной педагогической деятельности, и на функциональное состояние человека. В этом и заключается основная сущность профессиональной психологии.

Для того чтобы преодолеть преграды в таких случаях, прежде всего необходимо изучить и проанализировать свойства педагогической профессии. Только сопоставление объективной реальности профессии (характеристик предмета, задач, средств и условий) с

мотивационно - эмоциональными, когнитивными и операторными особенностями поведения человека, при исполнении деятельности, позволят выявить причины его неуспешности в работе или стратегии преодоления трудностей. Изучение профессии также позволяет составить психологический прогноз критических моментов в экстремальных случаях и кризисных ситуациях, который может своевременно обеспечить психологическую помощь в их преодолении.

Наряду с этим современное развитие научно-технического прогресса, необозримо разнообразное расширение сфер профессиональной деятельности, появление совершенно новых для нашего общества коммерческих организаций, изменение социально-экономических взаимоотношений в обществе с еще большей остротой активизировало интерес к проблемам психологического изучения профессиональной деятельности. Произошло осознание сложности достижения успешного подбора кадров, обучения, управления людьми, осуществляющими какую-либо профессиональную деятельность, и понимание того, что требуется научно-обоснованная система знаний для обеспечения экономически эффективной и безопасной организации и управления этой деятельностью.

Сложность решения данных проблем, с одной стороны, состоит в том, что в настоящее время происходят очень быстрые и комплексные инновации в этой области. Многоаспектность научных (теоретических, методических) и эмпирических знаний в сочетании с разнообразием задач, которые должен решать педагог профессионального образования, и определили необходимость в обеспечении студентов ориентировочной основой их будущей деятельности, то есть технологией построения психологического изучения человека в профессиональной деятельности.

Учебное пособие ориентирует студента в теоретическом материале, раскрывающем сущность познания, изучения и понимания профессиональной психологии с различных научных позиций через осмысление взаимосвязи человека и профессии. Раскрывает пути и способы разработки оригинального методического инструментария, необходимого для работы педагога в сфере профессионального труда. А также обогащено множеством примеров психологического изучения различных видов профессиональных деятельностей, иллюстрирующих успешность решения научно-методических, практических и формирующих задач. В целом, учебное пособие обеспечивает организацию самостоятельной творческой работы студентов и формирует у них готовность к будущей эффективной профессиональной деятельности.

РАЗДЕЛ I. КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

1-ТЕМА. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭТАПЫ ЕЁ СТАНОВЛЕНИЯ

План:

1. Профессиональная психология как научно-технический предмет.
2. Предмет, цели и задачи профессиональной психологии.
3. История и тенденции развития концепций профессиональной психологии.
4. Научно - исследовательские методы профессиональной психологии.

Основные понятия:

Профессиональная психология, психика, профессиональная деятельность, принципы, метод, методология, методика, концепция, управление, труд, инженерная психология, наблюдение, беседа, тестирование, эксперимент.

Литература

1. Каримов И.А. – Выступление Президента Республики Узбекистан на открытии международной конференции «О роли и значении малого бизнеса и частного предпринимательства в реализации социально-экономической политики в Узбекистане». 14.09.2012. материалы сайта www.gov.uz.
2. Каримов И.А. – Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. Т.: “Ўзбекистон”, 2005
3. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. Т. “Ўзбекистон”, 1997.
4. Каримова В.М. – Ижтимоий психология ва ижтимоий аамлиёт. Т.: Университет, 1999.
5. Э.Г.Ғозиев – Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб.
6. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
7. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
8. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.

1-вопрос. Республика Узбекистан осуществляет построение демократического правового государства и открытого гражданского общества, обеспечивающих соблюдение прав и свобод человека, духовное обновление общества, формирование социально-ориентированной рыночной экономики, интеграцию в мировое сообщество.

Главной целью и движущей силой реализуемых в республике преобразований является человек, его гармоничное развитие и благосостояние, создание условий и действенных механизмов реализации интересов личности, изменение изживших себя стереотипов мышления и социального поведения. Важным условием развития Узбекистана является формирование совершенной системы подготовки кадров на основе богатого интеллектуального наследия народа и общечеловеческих ценностей, достижений современной культуры, экономики, науки, техники и технологий.

Как отмечал Президент республики Узбекистан И.А.Каримов в своем выступлении: «...обусловлено это в первую очередь тем, что приоритет ускоренного развития этого сектора экономики с первых же дней независимости Узбекистана явился важнейшим локомотивом в решении острейших кризисных проблем, оставшихся нам от старой тоталитарной, планово-распределительной системы.

Опережающее развитие этой сферы и в целом избранная нами модель реформирования и модернизации страны сыграли в Узбекистане решающую роль в предупреждении и нейтрализации негативных и разрушительных последствий глобального финансово-экономического кризиса, разразившегося в 2008 году. Кризиса, который сегодня, к сожалению, имеет тенденцию к углублению.

Не могут не вызывать тревоги возрастающая угроза новой волны рецессии и банкротства, стагнации и падения производства, увеличение долговых обязательств и дефициты бюджетов, проблемы безработицы, резкого ухудшения уровня и условий жизни населения и, как следствие, растущее всеобщее недовольство людей и социальная напряженность» [1].

Решение задач в урегулировании дальнейшем развитии как экономического, так и социального сектора нашего государства в полной мере зависит от учета особенностей регионального трудового климата и учета специфических особенностей личности. Человек – это главный капитал на пути развития великого правового и свободного демократического общества. Изучением проблем в профессиональной деятельности, выявлении недостатков и обеспечении наилучшего климата в трудовой обстановке занимается такая отрасль психологии, как профессиональная психология.

Профессиональная психология – традиционная отрасль психологического знания, неразрывно связанная с общественной практикой. Структура и содержание профессиональной психологии достаточно консервативны и связаны с теми исследованиями, которые были свойственны технократическому обществу с его стремительными темпами развития техники и автоматизации.

В настоящее время происходят процессы изменения во всех сферах жизнедеятельности человека. Мир профессий, система общественного разделения труда, средства труда, отношение к труду – все это принципиально и качественно изменилось и продолжает меняться. Психологами, изучающими труд и профессиональную деятельность, осознается необходимость приведения в соответствие содержания профессиональной психологии современному миру профессий. Актуальной является задача определения содержания, объекта и предмета современной профессиональной психологии.

Наиболее заметно изменения в обществе проявляются в тех областях человеческой практики, содержание которых связано с взаимодействием людей. Сейчас на первый план выходят субъект - субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (педагогическая деятельность, управленческая, маркетинговая, предпринимательская и т.п.). Современная психологическая наука активно изучает профессии типа «человек – человек». Особого внимания со стороны психологии требует профессия педагога, так как в ней наиболее рельефно отражаются кризисные явления нашего настоящего и связи с будущим общественным прогрессом. Педагогический труд характеризуется высоким уровнем ответственности и напряженностью. Исследования в области профессионального мастерства педагога, его профессионального опыта становятся актуальными в условиях ориентации системы образования на гуманистическую парадигму, что выдвигает на первый план разрешение противоречия между требованиями новой практики и сложившимся профессиональным опытом педагогов.

Современная профессиональная психология должна существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладной аспект с объект - объектных сфер профессиональной деятельности на субъект - субъектные сферы.

Перед человеческим обществом на всех этапах его развития стояла задача повышения эффективности трудового процесса, совершенствования способов, которые оно использует в производстве продуктов и средств, необходимых для своего существования. В решении этой задачи возможны два пути, которые обусловлены двуплановостью любого профессионально трудового процесса: с одной стороны, в нем всегда присутствует объект, на который направлены усилия человека, с другой – субъект, сам человек, осуществляющий эти усилия. Первый путь – это оптимизация того, что связано с объектом труда, – средств, условий, орудий труда; это основной путь развития производительных сил общества. Второй путь связан не с объективными составляющими труда, а с познанием субъекта труда – человека, с необходимостью раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств. Часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация.

Система субъективных особенностей обозначается понятием человеческого фактора трудового процесса, поэтому трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин, среди которых важное место занимает и профессиональная психология.

Место профессиональной психологии в системе наук определяется положением психологии в системе наук, ее взаимосвязями с гуманитарными, техническими, общественными и естественными науками. Психология интегрирует знания всех научных дисциплин, изучающих человека. Этим во многом обусловлено ее особое положение в системе наук. Б.М.Кедров поместил психологию почти в центр «треугольника наук», сместив ее ближе к философии и подчеркнув «родовую связь» с теорией познания. Ж.Пиаже, полемизируя с Кедровым, поставил психологию в центр «треугольника», подчеркивая ее глобальную роль в целостном познании мира и многостороннюю связь с совокупностью всех научных дисциплин.

Б.Г.Ананьев рассмотрел связи психологии с другими науками в контексте разработанной им концепции комплексного человекознания. Вслед за Ананьевым связи психологии с другими науками проанализировал Б.Ф.Ломов. Он выделил систему связей психологии: 1) с общественными науками (через отрасль психологии – социальную психологию и связанные с ней дисциплины); 2) с естественными науками (через психофизику, сравнительную психологию и психофизиологию); 3) с медицинскими науками (через патопсихологию, медицинскую психологию, нейропсихологию и психофармакологию); 4) с педагогическими науками (через психологию развития, педагогическую и специальную психологию); 5) с техническими науками (через инженерную психологию). Согласно Ломову, дифференциация психологии обусловлена ее отношениями с другими науками. Особенно он выделял отношения психологии с философией и математикой.

Взаимосвязи профессиональной психологии с другими науками имеют свою специфику, определяемую объектом и предметом ее изучения и их связью. Профессиональная психология, психология труда, социальная психология, социология труда, история и другие общественные науки имеют точки соприкосновения при решении следующих задач: установление закономерностей развития коллективного субъекта деятельности, влияние общения в трудовом коллективе и профессионального общения на процесс и результат деятельности, изучение закономерностей становления, развития и функционирования больших групп и т.д.

Связь профессиональной психологии с естественными науками обусловлена тем, что человек, изучаемый в качестве субъекта труда, является естественным существом, подчиняющимся законам природного мира. При изучении функциональных состояний, динамики работоспособности и утомления, динамических особенностей субъекта труда, его сенсорно-перцептивных процессов в труде, психосоматики и т.п. профессиональная психология использует знания медицины, физиологии, анатомии, физики и других естественных наук. Особая связь у профессиональной психологии с математикой и кибернетикой: психология активно использует математический аппарат и кибернетические

схемы для обработки материала, построения моделей конкретной деятельности и оптимизации трудового процесса.

С техническими науками профессиональная психология связана через психологию труда и инженерную психологию. Последняя изучает объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек – машина». В инженерной психологии главный субъект труда – это оператор, человек, взаимодействующий со сложной техникой через информационные процессы.

Традиционно выделяются следующие основные задачи инженерной психологии: а) методологические: определение предмета и задач исследования (т.е. уточнение предмета); разработка новых методов исследования; разработка принципов исследования; установление инженерной психологии в системе наук о человеке (и в науке вообще); б) психофизиологические: изучение характеристик оператора; анализ деятельности оператора; оценка характеристик выполнения отдельных действий; изучение состояний оператора; в) системотехнические: разработка принципов построения элементов системы «человек – машина»; проектирование и оценка системы «человек – машина»; разработка принципов организации системы «человек – машина»; оценка надежности и эффективности системы «человек – машина»; г) эксплуатационные: профессиональная подготовка операторов; организация групповой деятельности операторов; разработка методов повышения работоспособности операторов.

Таким образом, профессиональная психология имеет тесные связи со множеством наук. Тем не менее своеобразие предмета и задач профессиональной психологии позволяет ей сохранять статус самостоятельной науки.

Основные разделы профессиональной психологии. Профессиональная психология – это отрасль психологического знания, которая решает множество задач, связанных с профессиональной деятельностью человека. Данный комплекс задач детерминирует специализацию знаний в русле профессиональной психологии и, соответственно, выделение разделов профессиональной психологии, среди которых условно можно обозначить следующие основные разделы.

1. Традиционная психология труда, в которой изучаются история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкции личности в труде, психофизиологические основания труда и т.п.

2. Инженерная психология, изучающая информационное взаимодействие человека со сложной техникой, а также различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.

3. Психология управления (организационная психология), изучающая иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов.

4. Профориентация, которая предполагает следующие направления: профинформацию, профрекламу, профпросвещение, профдиагностику, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента и т.п.

5. Профессиональное образование: профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) самоопределяющейся в труде личности.

В каждом разделе профессиональной психологии конкретизируется также и ее предмет. Если предметом психологии труда в широком смысле является субъект труда, то в инженерной психологии рассматривается субъект труда во взаимоотношениях со сложной

техникой (системы «человек – машина»); в психологии управления рассматривается субъект труда, включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения; в профориентации предметом выступает субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности, и т.п.

2-вопрос. Проблема выделения предмета профессиональной психологии прежде всего связана с определением предмета изучения в общей системе всего психологического знания. Таким предметом является человеческая психика. Главное, что объединяет все психологические науки, – это психическая деятельность человека, которая характеризуется в первую очередь своей субъектностью. Профессиональная психология – это конкретизация всего психологического знания в связи с важнейшей стороной человеческого бытия – трудом.

Поэтому **предметом** профессиональной психологии является психическая деятельность человека, позволяющая ему отражать объективную реальность, связанную с профессиональным трудом, осуществлять и регулировать профессиональную деятельность, придавать ей субъектный характер.

Сама субъектность при этом понимается как готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать незапланированно (а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно), а также как готовность к рефлексии своей деятельности (к осознанию своей спонтанности). Соответственно, **целью** профессиональной психологии является изучение психики субъекта профессионально-педагогической деятельности.

Таким образом, **профессиональная психология** – это отрасль психологической науки, изучающая психические процессы, состояния, свойства личности, которые составляют необходимый внутренний компонент профессиональной деятельности человека в сфере образования.

Перед профессиональной психологией стоят две **основные задачи**. Первая – исторически более ранняя – повышение производительности труда, эффективности трудовой деятельности. С решения данной задачи началось развитие профессиональной психологии как отдельной отрасли психологического знания. Эта задача и по сей день остается главным социальным заказом профессиональной психологии. Вторая задача – гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней – сформулирована перед профессиональной психологией исходя из логики развития всей психологической науки, которая должна прежде всего обеспечивать развитие человека и его личности.

Перед профессиональной психологией стоят и более частные задачи. В настоящее время существует несколько классификаций такого рода задач. Наиболее простой и общей является разделение задач профессиональной психологии на теоретические (исследовательские) и прикладные (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

К числу основных исследовательских задач профессиональной психологии относятся:

1) исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов профессиональной деятельности и их развития в деятельности педагога;

2) изучение основных психических свойств субъекта профессиональной деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;

3) изучение особенностей и структуры функциональных состояний в профессиональной деятельности, а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью;

4) исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе, раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии;

5) изучение проблемы мотивации профессиональной деятельности, раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности, установление влияния мотивационной системы личности на эффективность педагогической

деятельности, разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;

6) изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности, раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости;

7) раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов профессиональной деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;

8) разработка психологической проблемы способностей по отношению к педагогической деятельности, установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью;

9) исследование социально-психологических факторов профессиональной деятельности, определяющих содержание организационной среды деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Вторая группа задач определяется теми практическими потребностями, которые чаще всего возникают в ходе психологического изучения и оптимизации профессиональной деятельности. Наиболее типичными и важными среди прикладных задач являются:

1) разработка методологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;

2) оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;

3) развитие исследований и разработок по проблеме профессиональной ориентации личности;

4) психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;

5) разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и средств труда;

6) разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);

7) разработка оптимальных режимов труда педагогической деятельности;

8) определение социально-психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды профессиональной деятельности;

9) разработка психологических средств мотивационного обогащения профессиональной деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации.

Наряду с ними существует и категория традиционных задач, которые являются и исследовательскими, и прикладными. Таковыми, например, являются профессиографические задачи, суть которых состоит в психологической характеристике основных профессий, определении требований профессий к личности, изучении мира профессий в целом. К числу традиционных относятся и задачи, связанные с профессионализацией личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и заканчивая завершающими этапами профессиональной биографии.

3-вопрос. Первые шаги в научном изучении трудовой, то есть профессиональной деятельности обычно связывают с именем **Фредерика Уинслоу Тейлора** (1856 – 1915). Его именем названа система организации труда и управления, возникшая на рубеже XIX – XX вв. Тейлор первым поставил на научную основу проблему управления людьми в условиях производства. До него больше говорили об управлении фабрикой как особой «машиной», а еще раньше – об управлении техникой. Тейлору удалось перейти к анализу самой трудовой деятельности в реальных условиях конкретного производства и предложить практические

рекомендации по оптимизации труда. Он считал, что рост производительности труда возможен лишь путем стандартизации методов, приемов, орудий труда. Предложенная Тейлором система рационализации и управления производством направлена на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Главная задача в системе Тейлора – обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего.

Выделяют четыре основных принципа системы Ф. Тейлора:

- 1) обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих;
- 2) тщательный отбор на основе научно установленных признаков;
- 3) административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими;
- 4) почти равное разделение труда и ответственности между рабочим и управляющим.

Социологическая концепция бюрократии **Макса Вебера** (1864 – 1920), являясь развитием основных положений Ф. Тейлора, исходила из того, что организация рассматривается как некий безличный механизм, основное правило которого – четкое и безошибочное функционирование, направленное на максимизацию прибыли. Основные положения концепции Вебера состояли в следующем: а) организация свободна в выборе любых средств для достижения своей устойчивости (например, путем жесткой централизации задач); б) индивиды могут быть взаимозаменяемы (поэтому за каждым четко закрепляется отдельная задача); в) труд в организации представляет собой наиболее подходящую меру успеха индивида и является для него основой существования; г) поведение исполнителей полностью детерминировано рациональной схемой, которая обеспечивает точность и однозначность действий, позволяет избежать предубежденности и личных симпатий во взаимоотношениях.

В административной концепции **Анри Файоля** выделяются «14 максим» (принципов), которым должен следовать предприниматель: 1) широкое разделение труда; 2) полномочия и ответственность (где даются полномочия, там возникает ответственность); 3) дисциплина; 4) единоначалие (работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника); 5) единство направления (все группы и подразделения объединены общей целью); 6) подчиненность личных интересов общим; 7) вознаграждение персонала (справедливая оплата за труд и инициативу); 8) централизация (оптимальная пропорция между централизацией власти и ее децентрализацией в зависимости от конкретных условий); 9) скалярная цепь (иерархичность управления); 10) порядок (каждый на своем месте); 11) справедливость (сочетание доброты и правосудия); 12) стабильность рабочего места для персонала (борьба с текучестью); 13) инициатива (разработка перспективного плана и его выполнение как условие энергии и силы организации); 14) корпоративный дух организации.

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

Благодаря усилиям **Л.Гьюлика**, **Дж.Муни** и **Л.Ф.Урвика** теория «классической» школы Ф.Тейлора и А.Файоля приобретает относительную целостность и завершенность. Этими исследователями были по-новому разработаны три знаменитых принципа организации производства: специализация, диапазон контроля и единоначалие. Если у Тейлора основное внимание концентрировалось на достижении поставленной цели (через организацию работы исполнителей), то в бюрократических моделях организации труда – на усилиях, которые затрачиваются на поддержание самого функционирования организации (через администраторов). В дальнейшем бюрократические модели как формы рациональной организации работы стали подвергаться усиливающейся критике и самокритике. Уже в 1930-е гг. остро проявилась неудовлетворенность «классическими» подходами, связанная с обострением социально-экономических противоречий, когда на первое место все больше выходили не только проблемы организации труда, но и человеческие (психологические) факторы трудовой деятельности.

Важным направлением социологии управления являются концепции «человеческих отношений», в которых рассматриваются факторы удовлетворенности трудом, лидерство, сплоченность (Э.Мэйо, А.Маслоу и др.). В дальнейшем все это получило развитие в концепциях «обогащения труда», «гуманистического вызова», в доктрине «качества рабочей жизни», в концепциях «гуманизации труда», где на первое место вышли психологические факторы труда. Особо следует выделить теории трудовой мотивации (А.Маслоу, У.Рейф, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор).

Основываясь на подходах Э. Мейо, **Абрахам Маслоу** (1908 – 1970) предложил принцип восходящих потребностей, которые, по его мнению, во многом определяли и мотивацию самого труда: 1) физиологические потребности; 2) экзистенциальные потребности (в безопасности, стабильности, в том числе и по отношению к своей работе); 3) социальные потребности (в привязанности, принадлежности к коллективу, потребность в совместном труде); 4) потребность в престиже (служебный рост, статус, уважение); 5) высшие духовные потребности (самовыражение через творчество).

Фриц Герцберг выделил две основные группы факторов труда: содержание работы и условия работы. При этом сама классификация трудовых потребностей близка к предложенной А.Маслоу. К более высоким потребностям Герцберг относит потребность в достижении успеха, признания, продвижения по службе, саму работу, возможность творческого роста, ответственность; к более низким – политику компании, технический надзор, отношения с руководством, с подчиненными, коллегами, заработок, безопасность и гарантию работы, личную и семейную жизнь, условия труда и статус. По Герцбергу, низшие факторы не обладают позитивной мотивационной силой.

Дуглас МакГрегор предложил «теорию Х» и «теорию Y». Первая основана на авторитарном стиле руководства (главная предпосылка: человек ленив и его нужно заставить работать). В «теории Y» хорошая работа изначально приемлема для работника – это позитивная установка по отношению к труду, которая позволяет вовлекать работника в управление производством. Была также предложена и «Z-концепция» (У.Оучи), где цель работы с персоналом – максимально эффективное использование человеческих ресурсов, в основе которого лежат прежде всего моральные механизмы регуляции труда (интерес к работнику как к личности, внимание к неформальным взаимоотношениям и т.д.).

На первоначальном этапе развития психологии труда ее проблематика входила в более широкую сферу психотехники – научного движения, содержанием которого было приложение психологии к решению практических вопросов. Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом **В.Штерном**, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности.

Основатель психотехники немецкий психолог **Гуго Мюнстерберг** (1863 – 1916) занимался самыми разными вопросами, которые впоследствии стали классикой психологии труда. Для психотехники был характерен широкий диапазон решаемых задач: профессиональный отбор и профессиональная консультация, профессиональное обучение, рационализация труда, борьба с профессиональным утомлением и несчастными случаями, создание психологически обоснованных конструкций машин и инструментов, психическая гигиена, психология воздействия (плакат, реклама, кино и т.д.), психотерапия. В теоретическом отношении психотехника опиралась на дифференциальную психологию. Для решения многих задач в психотехнике применялся метод тестов. Широкое развитие психотехника получила в 1920 – 1930-е гг.

4-вопрос. Успехи исследований профессиональной психологии в значительной степени определяются развитием методологического аппарата. Разработка конкретных методов исследования базируется на методологических принципах, исходящих из теоретических положений науки. Любой метод исследования всегда несет на себе печать той или иной теории, которая определяет и выбор объекта исследования, и способы расшифровки полученных результатов.

С точки зрения методологического анализа выделяют три уровня: 1) общую методологию – общий философский подход, общий способ познания явлений действительности; 2) специальную методологию – совокупность методологических принципов, применяемых в данной области знания; 3) конкретные методы, методики и процедуры исследования, связанные с практикой исследования.

Философия раскрывает всеобщие законы развития природы, общества и познания, устанавливает взаимосвязь между этими законами. Тем самым философия дает и общий метод систематизации знаний, играет методологическую роль в создании единой картины мира, т.е. именно философия является теорией всеобщего. Однако философские принципы не могут быть применены в психологических исследованиях непосредственно: они преломляются через принципы специальной методологии. Конкретные методики и процедуры психологического исследования зависят от методологических принципов психологии. На основе общих методологических принципов строится любое психологическое исследование. Эффективность исследования определяется правильной взаимосвязью методологии, методов исследования и методик.

Общепсихологические и специальные принципы профессиональной психологии. Кратко сформулированная теория психологии, отражающая ее закономерность, подытоживающая ее прошлый опыт, проверенный практикой и временем, не имеющая контрфактов и ставшая исходным требованием для дальнейших исследований и построений ее дальнейших теорий, отражается в принципах психологии, одинаково применимых для всех отраслей психологического знания, в том числе и для профессиональной психологии. Принципы психологии связаны с понятиями «психологическая закономерность» и «закон психологии». Закономерность – это объективно существующая повторяемая причинно-следственная связь определенных явлений при их взаимодействии, которая, если достаточно хорошо изучена, отражается в формулировке закона.

Ряд принципов представляет собой преломление в психологии общих законов диалектики. Так, принцип детерминизма раскрывает причинную обусловленность психических явлений: одни психические явления обусловлены другими психическими и социальными явлениями или имеют физиологические причины. В соответствии с принципом развития психики находится в постоянном развитии, а характеристика психического явления возможна при одновременном выяснении его особенностей в данный момент, истории возникновения и перспектив изменения. Принцип развития неразрывно связан с принципом общественно-исторической обусловленности сознания, а следовательно, личности и деятельности. В принципе историзма осуществляется требование диалектической логики анализировать любое понятие в единстве его логического и исторического аспектов. Принцип единства сознания и деятельности кратко можно сформулировать так: сознание деятельно, а деятельность сознательна. К этому принципу приближаются принцип единства личности и деятельности и принцип единства сознания и личности. Последние три принципа можно объединить в один принцип единства сознания личности и деятельности, который формулируется следующим образом: сознание как высшая интегральная форма психического отражения, личность, являющаяся человеком как носителем сознания, деятельность как форма взаимодействия человека с миром, в которой человек достигает цели, существуют, проявляются и формируются в своем триединстве, определяемом взаимодействиями со сменой их причинно-следственных связей. Другими словами, деятельность является формой активности сознания, сознание – результатом поведения и деятельности человека, сознание образует внутренний план деятельности человека, изменение содержания деятельности способствует формированию качественно нового уровня сознания. Согласно системно-структурному принципу любое психическое явление, взятое за целое и понимаемое как система, имеет свои элементы, объединенные в подструктуры, причем это целое, его подструктуры и элементы взаимосвязаны разносторонними взаимодействиями.

Как было сказано выше, в основу анализа психической деятельности субъекта труда положена идея о том, что своеобразие психических функций человека определяется особенностями его предметной деятельности. Высшие психические функции профессионала образуют, по выражению выдающегося физиолога А.А.Ухтомского, функционально-подвижный орган, который опирается на ранее сложившиеся функциональные ансамбли и становится максимально адаптированным к выполняемым профессиональным задачам. Иначе говоря, существует закономерная связь между задачей (которая понимается как цель, заданная в конкретных условиях, при использовании определенных средств) и действиями по ее выполнению человеком. Л.С.Выготский писал об этом так: «Единство всех процессов, входящих в состав высшей формы, образуется на основе двух моментов: во-первых, единства задачи, стоящей перед человеком, и, во-вторых, тех средств, которые диктуют всю структуру процесса поведения».

По своей структуре и механизмам регуляции действия едины – будь то внешние действия или действия, выполняемые человеком во внутреннем плане, в плане сознания. Представление о единой структуре внешних и внутренних умственных действий получило развитие в отечественной психологии деятельности, особенно в работах А.Н.Леонтьева. Существует ограниченное количество базовых видов действий и обеспечивающих их психических функций. Научившись вычленять в деятельности работника типы выполняемых им задач и соответствующие им действия, можно научиться судить о своеобразии требований профессии к психике работника – таким образом реализуется деятельностный принцип объяснения своеобразия психических функций представителей разных профессий.

В настоящее время теоретико-методологическая основа профессиональной психологии включает в себя, кроме обозначенного выше деятельностного подхода, следующие специальные психологические принципы и подходы: антропоцентрический подход к анализу и оптимизации систем «человек – машина» (Б.Ф.Ломов); системный подход к решению инженерно-психологических проблем (Б.Ф.Ломов); эргономические основы проектирования и эксплуатации техники (В.П.Зинченко); принцип «включения» оператора (А.А.Крылов); структурно-эвристическую концепцию послышной переработки информации оператором (В.Ф.Рубахин); функционально-алгоритмический подход к анализу деятельности (Г.М.Зараковский); структурно-психологическую концепцию анализа и многоуровневой взаимной адаптации человека и машины (В.Ф.Венда); концепцию генезиса психологической системы деятельности (В.Д.Шадриков); концепцию учета «человеческого фактора» при создании техники (В.А.Пономаренко, Н.Д.Завалова); теоретические положения системы саморегуляции функциональных состояний (Л.Г.Дикая) и др.

Методологические подходы психологии труда. Профессиональная психология как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием, обусловленным особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, таких как наблюдение, эксперимент, тест, опросный метод, профессиональная психология применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях профессиональной деятельности: метод экспертных оценок; трудовой метод; метод анализа технической документации; «фотографию» рабочего дня; пооперационное алгоритмическое и операционно-структурное описание трудовой деятельности; метод коллективной дискуссии; метод составления индивидуальной характеристики; метод анализа ошибок и рекордов в труде; метод критических инцидентов; метод анализа биографий и автобиографий; психосемантические методы.

Существует несколько классификаций методов профессиональной психологии. Обобщенная классификация включает две большие категории методов: группу неэкспериментальных методов, представляющую собой целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях, и группу экспериментальных методов, включающую целенаправленное изучение деятельности в специально организованных условиях ее выполнения. Первую группу составляют два основных метода – метод наблюдения и опросный метод – и ряд дополнительных методов и вспомогательных

средств. Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный) эксперимент, а также метод тестов.

Наблюдение. Среди неэкспериментальных методов наблюдение занимает особое место и является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т.п. Наблюдение представляет собой целенаправленное и планомерное восприятие явлений, результаты которого фиксируются наблюдателем.

Различают следующие виды наблюдения.

1. В зависимости от позиции наблюдателя дифференцируют открытое и скрытое наблюдение. Открытое наблюдение проходит в условиях осознанного наблюдаемым факта присутствия посторонних лиц. При этом поведение человека, знающего, что за ним наблюдают, может измениться. Поведение меняется значительно, если человек знает, с какой целью за ним наблюдают. Скрытое наблюдение осуществляется через стеклянную стену, пропускающую свет в одном направлении, а также с использованием скрытой камеры. Применение такого вида наблюдения связано с определенной этической проблемой.

2. В зависимости от активности наблюдателя может быть включенное и невключенное наблюдение. В первом случае наблюдатель включается в определенную социальную ситуацию и анализирует событие «изнутри», он выступает как член наблюдаемой группы. При невключенном наблюдении исследователь ведет наблюдение извне.

3. В зависимости от количества и полноты наблюдаемых фактов различают сплошное и выборочное наблюдение. Регулярное наблюдение в течение определенного периода, в ходе которого фиксируются все проявления психической деятельности человека, называется сплошным. При выборочном наблюдении регистрируется какое-либо одно психическое явление.

4. В зависимости от длительности и хронологической организации различают долговременное (лонгитюдное) и кратковременное наблюдение. Долговременное наблюдение осуществляется при изучении психического явления в течение нескольких часов, дней, а иногда и нескольких лет. Кратковременное наблюдение может быть периодическим или одиноким и ограничено несколькими часами, днями, неделями.

5. По местонахождению объекта восприятия различают внешнее и внутреннее наблюдение. Внешнее наблюдение – это способ сбора данных о другом человеке путем наблюдения за ним со стороны, оно позволяет описать действия, приемы и движения человека, их соответствие нормативным целям. Внешнему наблюдению подвергаются также способы оперирования орудиями и материалами, эмоциональные реакции и коммуникативные процессы. При внутреннем наблюдении, или самонаблюдении, исследователь наблюдает за собой, своими ощущениями, переживаниями, изменениями, происходящими в его психической деятельности.

6. По времени проведения интерпретации наблюдаемых явлений дифференцируют наблюдение с отсроченной интерпретацией и оперативное наблюдение. В первом случае объяснение наблюдаемых психологических фактов осуществляется после процесса их восприятия. Во втором – интерпретация осуществляется во время восприятия психологических фактов, влияющих на оперативное принятие решения.

К недостаткам метода наблюдения относится недоступность некоторых очень важных элементов профессиональной деятельности непосредственному восприятию или их маскировка. Например, достаточно тяжело выявить в ходе непосредственного наблюдения процесс принятия решения при выполнении операций или в процессе оказания оперативной психологической помощи человеку в экстремальной ситуации. Это повышает долю субъективизма при интерпретации наблюдателем внешних проявлений профессионального поведения.

К недостаткам метода наблюдения следует также отнести большие затраты времени в связи с пассивностью наблюдателя. В процессе наблюдения невозможно контролировать ситуацию, вмешиваться в ход событий без их искажений, к тому же трудно предвидеть, когда появится нечто важное с точки зрения исследуемой проблемы. Кроме того, невозможность повторного наблюдения тождественных фактов, а также слитность наблюдаемых факторов с попутными явлениями и множество неучитываемых условий существенно затрудняют обобщение и выявление закономерностей в функционировании психики субъекта труда. Полученные результаты и их объяснение зависят от опыта, научных взглядов, квалификации, интересов, работоспособности наблюдателя, что может повлиять на объективность интерпретации и выводов.

Для повышения объективности и точности наблюдения применяют ряд дополнительных приемов и методов, которые в первую очередь касаются регистрации результатов профессиональной деятельности. Наиболее распространенными среди них являются беседа, моделирование, тестирование и другие методы.

Беседа. Опросные методы в профессиональной психологии традиционно представлены в двух формах: устного (беседа, интервью) и письменного опроса (анкетирование). Беседа является одним из широко распространенных в профессиональной психологии методов и используется при освещении самого широкого круга проблем. Она совершенно необходима при изучении индивидуальной структуры профессиональной деятельности, выявлении профессионально важных качеств педагога, выяснении особенностей мотивации работы по данной специальности и функциональных состояний, личных профессиональных планов учащихся при выборе профессии или ее смене у взрослых людей, оценке рабочих мест.

Беседа может быть стандартизированной и нестандартизированной. В стандартизированной беседе точно сформулированные вопросы задаются всем опрашиваемым, в нестандартизированной беседе вопросы ставятся в свободной форме.

Как научный метод беседа должна отвечать ряду требований. Прежде всего необходимо сформулировать цель беседы, составить ее план в виде целевых вопросов, подготовить «поддерживающие» вопросы, определить способы регистрации ответов (магнитофон, бланки записи, кодирование ответов, условные обозначения). При проведении беседы предпочтение отдается так называемым проективным вопросам, а также вопросам, сформулированным в косвенной и определительной формах, максимально понятным собеседнику. В проективных вопросах речь идет не о самом собеседнике, а о каком-то другом воображаемом человеке, поэтому такого рода вопросы не вызывают напряжения и сопротивления у собеседника. В то же время при ответе на них собеседник проецирует свою личность на ситуацию и выражает свою точку зрения.

Успешность беседы зависит от степени ее подготовленности и от искренности даваемых ответов. Хорошо подготовленная беседа имеет четкую цель и план, которые формулируются и составляются с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников. При подготовке беседы следует также продумать, где и в каких условиях она будет проходить. Условия проведения беседы должны располагать собеседника к общению, обеспечивать конфиденциальность и быть комфортными. Искренность ответов собеседника повышается при его эмоционально-положительном отношении к беседе, а также при отсутствии психологических барьеров в процессе ее проведения.

Во время проведения беседы необходимо следить за особенностями речевого поведения собеседника (точностью формулируемых мыслей, наличием оговорок, желанием уйти от ответа, паузами) и эмоциональными реакциями, выраженными мимикой, жестами и другими невербальными средствами общения, для того чтобы подтвердить или опровергнуть информацию, полученную от собеседника. Свои подтверждения и сомнения психолог не должен высказывать вслух.

Регистрация данных беседы может производиться как в ее процессе, так и после окончания. Первый способ регистрации может использоваться при анализе интересов людей, влияния условий среды и других вопросов, не затрагивающих глубоко проблемы личности.

В случае же индивидуального консультирования такой способ применять не рекомендуется, чтобы не вызывать у клиента отрицательного отношения к беседе и нежелания давать искренние ответы. И хотя он связан с потерей определенного количества информации, но более оправдан с этической точки зрения.

Анкетирование – еще одна разновидность опросных методов в профессиональной психологии. Анкетирование проводится в тех случаях, когда нужно получить данные от большого количества людей в короткий срок. Анкеты используются для выяснения ценностных ориентаций людей и их отношения к профессии и отдельным элементам работы; мотивов и факторов, влияющих на выбор профессии; значимых аспектов профессиональной деятельности; профессионально важных качеств. Анкетирование может проводиться как в присутствии психолога, так и заочно (когда анкета заполняется дома).

Для получения достоверной информации с помощью метода анкетирования необходима правильная организация исследования. Она предполагает: 1) наличие вступительной статьи с изложением целей и задач исследования и инструкций по заполнению опросника; 2) правильную формулировку вопросов; они должны быть однозначно понимаемы, касаться конкретных аспектов поведения и деятельности работника, не содержать малоупотребительных иностранных слов и узкоспециальных терминов, не носить внушающего характера, предполагать равновероятность выбора всех предложенных вариантов ответа; 3) подготовку такой анкеты, которая легко читается, напечатана без помарок и исправлений, удобно графически оформлена с выделением соответствующих разделов.

По сравнению с беседой, которая характеризуется растянутостью, медленным накоплением данных при массовых обследованиях, анкетирование более экономично во времени, что и обеспечивает ему широкое распространение на практике.

Метод экспертных оценок. Это один из специфических приемов профессиональной психологии, применяемый для изучения поведения человека в условиях профессиональной деятельности, который предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения.

Метод обобщения независимых характеристик. Экспертная оценка бывает индивидуальной, когда ее субъектом является один человек, и групповой. Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала. Его суть заключается в получении информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные, в силу тех или иных обстоятельств хорошо знающие изучаемого специалиста.

Экспертам в количестве 5 – 7 человек предлагается оценить ту или иную особенность личности по предложенной шкале. При этом оценка каждой отдельной черты личности должна опираться на предложенную им систему жизненных показателей, представляющих собой описание типичных ситуаций из жизни и деятельности данного человека, в которых эта черта проявляется. Разработка такого подробного списка не требует от экспертов специальных знаний, психологическую интерпретацию их суждений дает психолог. Полученные от каждого эксперта баллы усредняются путем подсчета среднеарифметической оценки.

Экспериментальные методы. К ним относятся эксперимент и тесты. Эксперимент – это метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений. Для эксперимента характерны следующие особенности: а) активная позиция самого исследователя: экспериментатор может вызывать психическое явление столько раз, сколько необходимо для проверки гипотезы; б) создание заранее продуманной искусственной ситуации, в которой изучаемое свойство проявляется лучше всего и его можно точнее и легче оценить.

Суть эксперимента состоит в том, что экспериментатор: а) варьирует определенные факторы, влияние которых на интересующие его явления он хочет установить; б)

регистрирует изменения интересующих его явлений; в) контролирует внешние (побочные) переменные.

Фактор, который изменяется экспериментатором, называется независимой переменной. Фактор, который изменяется под влиянием другого фактора, называется зависимой переменной. Гипотеза эксперимента состоит из независимой и зависимой переменных и предполагаемой связи между ними. Зависимая переменная – это, как правило, предмет исследования. Для получения более объективных данных исследования необходимо обеспечить полное равенство всех остальных условий, при которых изучается связь между независимой и зависимой переменными. Изменяться должна только независимая переменная. Достоверность проверяемой гипотезы достигается либо при многократном повторении опытов, либо за счет достаточного количества испытуемых с последующей математической обработкой данных.

Результаты каждого опыта записываются в протоколе, где фиксируются общие сведения об испытуемых, указываются характер экспериментальной задачи, время опыта, количественные и качественные результаты эксперимента, особенности испытуемых, их действия, речь, выразительные движения и т.д.

Эксперимент может быть лабораторным и естественным.

Лабораторный эксперимент представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории. Такая модель позволяет установить точный контроль за переменными, регулировать дозировку, создавать необходимые для эксперимента условия и неоднократно воспроизводить его в тех же самых условиях.

Проведение лабораторного эксперимента требует от психолога тщательного изучения реальной ситуации, выделения ее основных узловых моментов, общих и специфических особенностей. Экспериментатор должен располагать точными сведениями о переменных и исследуемых факторах, их группировке, знать метод ведения эксперимента, изучить все возможные ошибки, возникающие в ходе его проведения, и причины их появления.

К достоинствам лабораторного эксперимента относятся возможность создавать условия, вызывающие необходимый психический процесс, и обеспечивать строгий учет измерения раздражителей и ответных реакций, возможность повторения опытов и математической обработки результатов.

Среди недостатков лабораторного эксперимента можно выделить следующие: а) условия деятельности испытуемых не соответствуют реальности; б) испытуемые знают о том, что они являются объектами исследования.

Естественный лабораторный эксперимент. Для снятия отрицательного влияния на испытуемого условий лаборатории разработан эксперимент, который проводится в естественных условиях группы, учебной мастерской и т.д. Иначе говоря, работнику предлагают выполнять обычные для него действия, манипулировать со знакомыми предметами, орудиями труда и другое, в связи с чем исследования, проводимые экспериментатором, не вызывают настороженности. Главное достоинство естественного эксперимента заключается в том, что условия экспериментальной обстановки сближаются с жизнью, естественными условиями деятельности. Недостатком естественного эксперимента является необходимость получения информации в короткий срок во избежание нарушения производственного процесса.

Лабораторный и естественный эксперименты могут быть констатирующими, т.е. направленными на установление фактического состояния и уровня тех или иных особенностей психического развития к моменту проведения исследования, и формирующими, направленными на изучение психического явления непосредственно в процессе активного формирования тех или иных психических особенностей. Если происходит обучение каким-либо новым знаниям, навыкам, умениям, то формирующий эксперимент становится обучающим. Если происходит формирование тех или иных свойств личности, то формирующий эксперимент является воспитывающим. Формирующий

эксперимент требует от исследователя разработанности теоретических представлений о параметрах формируемых психических явлений, четкости планирования хода эксперимента, полного учета разных факторов реальной действительности, влияющих на возникновение изучаемых психических явлений.

Тестовый метод. Этот метод используется при изучении субъекта труда. В психодиагностике предлагается три основных подхода к изучению психологических особенностей субъекта (и, соответственно, три группы тестов): объективный, субъективный и проективный.

Объективный подход предполагает диагностику особенностей личности на основе результатов выполнения определенных заданий и способа их выполнения. Тесты, реализующие данный подход, называются объективными. К их числу относятся тесты интеллекта и тесты способностей, достижений, некоторые личностные тесты.

В профессиональной психологии используют специально сконструированные тесты интеллекта для целей профориентационной работы (методика «Тест умственных способностей», представляющая собой новую версию теста структуры интеллекта Р.Амтхауэра) и батареи профессиональных способностей, среди которых наиболее известны ОАВТ и ВАТ. Батареи профессиональных способностей направлены на диагностику комплекса способностей, необходимых для овладения многими профессиями. В отличие от тестов интеллекта валидизация данных тестов ориентируется на профессиональные критерии, а не на успешность обучения.

К объективным тестам личности относят тесты действия и ситуационные тесты. В профессиональной психологии в большей степени используются ситуационные тесты для целей профессионального отбора. В частности, разновидностью таких тестов является ситуация группы без лидера, предназначенная для оценки организаторских способностей и лидерских черт. В таких тестах дается задача, требующая совместных усилий, где не назначается лидер и ни на кого не возлагается ответственность.

Субъективный подход предполагает диагностику свойств, основанную на самооценке и самоописании человеком своего поведения и личностных особенностей. В эту группу тестов входят самые разнообразные личностные тесты – опросники, которые подразделяют на тесты, оценивающие личностные черты, и тесты, диагностирующие интересы и установки людей. В профессиональной психодиагностике используют как общепсихологические тесты исследования личности (16-факторный опросник Р.Кеттела, опросник Г.Айзенка), так и специально разработанные тесты для профессиональной сферы. В качестве примера опросников на интересы можно назвать дифференциально-диагностический опросник Е.А.Климова.

Спецификой проективного подхода является проведение диагностики, основанной на анализе особенностей взаимодействия субъекта с внешне нейтральным, безличным материалом, на который субъект проецирует свои установки, желания и личностные качества.

Один из основных методов в профессиональной психологии – профессиография – представляет собой комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения. Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в профессиональной психологии. Оно основывается на всестороннем изучении деятельности и определенной систематизации данных. Таким образом, профессиография представляет собой одновременно и первый (описательный) этап психологического анализа деятельности, и комплексный метод ее изучения, включающий использование всех известных методов.

Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы – документального описания социально-экономических,

производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии. Комплексный анализ описания профессии включает в себя следующие элементы: 1) производственную характеристику профессии и ее специальностей; 2) оценку экономического значения профессии; 3) социально-психологическую характеристику профессии (престиж в обществе, особенности межличностного взаимодействия); 4) определение объема знаний, умений и навыков, необходимых для успешного профессионального труда, особенно тех, которые определяют профессиональное мастерство, сроки подготовки и перспективы продвижения; 5) санитарно-гигиеническую характеристику условий труда с акцентированием внимания на «профессиональных вредностях»; 6) составление перечня требований, предъявляемых к состоянию здоровья работника, и медицинских противопоказаний к данной профессии; 7) формулировку требований, предъявляемых к психологическим характеристикам человека, и выделение профессионально важных качеств.

Главная составная часть профессиограммы – психограмма – представляет собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека. Содержание и объем психограммы зависят от цели изучения профессии. В качестве таковой могут выступать профессиональный отбор, профессиональная подготовка, рационализация труда и отдыха, профессиональная ориентация.

Контрольные вопросы

1. Какие происходят изменения в обществе относительно социально-экономического развития страны?
2. Какими вопросами занимается профессиональная психология?
3. Определите предмет профессиональной психологии.
4. Почему существуют как теоретические, так и прикладные задачи в сфере профессиональной психологии?
5. Назовите основные концепции развития профессиональной психологии.
6. Какими принципами исследования оперирует данная область науки?
7. В чем заключается особенности методов частного характера?
8. Какова роль профессиографирования?

2-ТЕМА. ПСИХИКА ЧЕЛОВЕКА И ЕЁ ОТОБРАЖЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

План:

1. Понятие психики и история развития подходов к исследованию психики человека.
2. Структура, функции и форма отражения психики человека.
3. Сознательное и бессознательное.
4. Психические особенности человека в трудовой деятельности.

Основные понятия:

Психика, душа, анализатор, рефлекс, филогенез, сознание, функции психики, структура психики, формы психического отражения, сознательное, бессознательное, надсознательное, рефлексия.

Литература

- | | | |
|------------------------------------|---|--|
| 1. Каримов И.А. | – | Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт пировард мақсадимиз. Т.: “Ўзбекистон”, 2000. |
| 2. Э.Г.Ғозиев | – | Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб. |
| 3. Каримова В.М.,
Акрамова Ф.А. | – | Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005 |
| 4. Немов Р.С. | – | Психология. Т.1. М., 1998. |
| 5. М.В. Гамезо | – | Атлас по психологии. Под редакцией М.В. Гамезо. М., 1986. |
| 6. Носкова О.Г. | – | Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2007. |
| 7. Лурия А.Р. | – | Мозг человека и психические процессы. М., 1963. |

1-вопрос. Известному немецкому психологу XIX в. Герману Эббингаузу принадлежит афоризм: «Психология имеет долгое прошлое и краткую историю». Эти слова как нельзя лучше отражают суть исторического развития отрасли психологического знания. Ведь как самостоятельная наука психология сформировалась лишь к концу XIX в. Однако как особая отрасль знаний она существовала еще со времен древней истории. Обычно основоположником психологии принято считать Аристотеля, который написал первый систематический трактат о душе. Но «знание о душе» (а именно таков дословный перевод термина «психология» с греческого языка – «психе» и «логос», т. е. «душа» и «слово, знание») долгое время относили к области философии, религии или медицины.

В течение многих столетий предметом психологии так и считалась душа. Представления о ней во все века были неопределенны. Каждый исследователь предлагал свою концепцию. Так, например, в Древней Греции философ Гераклит считал душу и разум состоящими из мирового огня – первоначала всего сущего; Анаксимен – из воздуха; Эмпедокл – из слияния корней всего сущего, четырех вечных стихий: земли, воды, воздуха и огня. Алкмеон впервые предположил, что «органом души» является мозг.

Аристотель был тем, кто впервые сказал о неотделимости души от тела. Он также говорил о существовании трех видов души: растительной, животной и разумной. По его мнению, у человека все эти три вида сосуществовали вместе. Это был большой прорыв в познании о психике. Ведь если перевести эти представления на язык современной психологии, то можно сказать, что Аристотель открыл существование трех уровней – элементарного способа отражения на уровне простейших реакций на внешние раздражители, психофизиологии, за деятельность которой отвечает вегетативная нервная система и

сознания – продукта активной деятельности головного мозга. Таким образом, у Аристотеля душа есть активное целесообразное начало живого тела, неотделимое от него.

В Новое время Рене Декарт предложил дуалистическое воззрение, которое разделяет душу и тело как две самостоятельные субстанции. В новоевропейской же философии термин «душа» стал преимущественно употребляться для обозначения внутреннего мира человека. Итак, знания о душе, безусловно, накапливались, но в то же время возникал, что называется, спор о терминах. Борьба идеалистического и материалистического представлений о душе перетягивали данную отрасль знания в сферу то богословия, то естествознания. Но ни та ни другая сфера не могла дать полного представления о человеке. Только в позапрошлом столетии сформировались четкие представления о предмете психологии.

Таким образом, крупнейший философ древности Демокрит (V-IV вв. до н.э.) утверждает, что и душа состоит из атомов, со смертью тела умирает и душа. Душа — движущее начало, она материальна. Иное представление о сущности души развивает Платон (428-348 гг. до н.э.). Платон утверждает, что в основе всего лежат идеи, существующие сами по себе. Идеи образуют свой мир, ему противостоит мир материи. Между ними как посредник — мировая душа. По Платону человек не столько познает, сколько вспоминает то, что душа уже знала. Душа бессмертна, полагал Платон. Первый труд, посвященный душе, был создан Аристотелем (384-322 до н.э.). Его трактат «О душе» считается первым психологическим трудом. Рене Декарт (1595-1650), Б.Спиноза (1632-1677), Д.Локк (1632-1704) и др. развивали психологические знания на основе метода интроспекции.

В 1879 г. открывается первая психологическая экспериментальная лаборатория в Германии (В.Вунд), в России (В.Бехтерев), экспериментальная работа начинает быстро расширяться, а психология становится самостоятельной экспериментальной наукой.

Под психикой в современной науке понимают свойство высокоорганизованной материи активно и адекватно отражать реалии окружающего мира.

Психика (от др.-греч. «дыхание, душа») — сложное понятие в философии, психологии и медицине. Особая сторона жизнедеятельности животных и человека и их взаимодействия с окружающей средой. Способность активного отражения реальности или совокупность душевных процессов и явлений (восприятие информации, субъективные ощущения, эмоции, память и т. п.). Человеку присуща высшая форма психики — сознание.

Душа — понятие, употребляемое для обозначения внутреннего мира Человека, его сознания и самосознания.

Психика — свойство высокоорганизованной материи (мозга) отражать объективную действительность и на основе формируемого при этом психического образа целесообразно регулировать деятельность субъекта и его поведение.

Чтобы понять сущность психики, необходимо обратиться к рефлекторной теории отражения. Эта теория является естественно-научным фундаментом современной психологии. Согласно данной теории в основе высшей нервной деятельности лежит рефлекс, посредством которого осуществляются все жизненно важные акты.

Рецепторы — специальные чувствительные нервные образования, воспринимающие раздражения из внешней или внутренней среды и перерабатывающие их в нервные сигналы.

Рефлекс имеет пятизвенную структуру. Первым звеном является преобразование внешнего или внутреннего раздражения в нервный импульс, который передается в мозг афферентным (центростремительным) потоком. Вторым и наиболее важным звеном является переработка переданного нервного импульса в ощущение, вызывающее соответствующий образ, мысль, эмоцию. Далее следует действие эфферентного (центробежного) потока нервных импульсов, которые передают команду от мозга в соответствующий орган. Четвертое звено – реакция этого органа на мозговой импульс. Завершающее звено – «отчет» о выполнении, поступающий от органа в мозг

Рефлексы делят на безусловные и условные. Безусловные рефлексы врожденны. Отдергивание руки от обжигающего предмета как раз является рефлексом безусловным – он является непосредственной реакцией на болевое раздражение. Условные рефлексы

приобретаются в процессе жизни спонтанно или формируются искусственно при многократном повторении реакции на раздражитель.

Рефлекс безусловный — врожденное, инстинктивное реагирование на стимул.

Рефлекс условный — временная связь, вырабатываемая путем сочетания условного и безусловного раздражителей.

Большое значение для изучения психики человека имеют достижения физиологии высшей нервной деятельности. В частности учение А.Р.Лурия о специализации блоков головного мозга. Он различает 3 блока:

- а) энергетический - поддерживающий тонус нормальной работы мозга;
- б) приема, переработки и хранения информации;
- в) обеспечения программирования, регуляции и контроля деятельности.

Особо следует подчеркнуть наличие специализации функций полушарий головного мозга (таблица 1).

Таблица 1

Специализации функций полушарий головного мозга

Левое полушарие	Правое полушарие
1. Хронологический порядок.	1. Текущее время.
2. Чтение карт, схем.	2. Конкретное пространство.
3. Запоминание имен, слов, символов.	3. Запоминание образов, конкретных событий.
4. Речевая активность, чувствительность к смыслу.	4. Восприятие эмоционального состояния.
5. Видение мира веселым, легким.	5. Видение мира мрачным.
6. Детальное восприятие.	6. Целостное образное восприятие

Теория рефлексорного отражения позволила выделить одну из важнейших категорий психологии – сознание. Чтобы подойти к этому понятию, следует сказать несколько слов о филогенезе психики, который можно проследить именно на теории отражения.

Филогенез – это процесс исторического развития живых организмов. Филогенез психики в соответствии с теорией отражения можно коротко обрисовать следующим образом. Простейшему организму свойственна низшая ступень отражения – раздражимость. Это способность отвечать на воздействия внешней среды путем элементарной адаптации, например к температурным изменениям. Для более высокоорганизованных существ характерны соответственно более сложные формы адаптации, происходящие уже на уровне физиологии. Это мышечные сокращения, передача возбуждения через нервные клетки между периферической и центральной нервной системой, формирование рефлексов. Подобные реакции характеризуют уже возникновение психики.

У человека, который, как традиционно признано, является венцом эволюции, процесс отражения происходит на наиболее высоком уровне. Это не только физиологические реакции, а сложный комплекс реагирования мозга и всей нервной системы на окружающий мир. Психологический подход является подходом строго научным, поэтому, отбросив духовные компоненты внутреннего мира человека, психология принимает определение человеческой психики как наиболее сложной из известных в природе систем отражения, реагирования, адаптации к окружающему миру как на биологическом, так и на социальном уровнях.

Такой высший уровень психического отражения, присущий только человеку, называют сознанием. Именно сознание в современной психологии представляет собой основную категорию при изучении психических явлений. Категория сознания является наиболее обширной в терминологическом аппарате психологической науки после категории психики. Разница между этими понятиями заключается в следующем. Психика и психические проявления присущи всем животным, обладающим нервной системой.

Поведение человека также всегда являлось объектом психологических исследований. Этим термином принято называть взаимодействие человека с окружающим миром, обусловленное его внешней и внутренней активностью, его индивидуальными особенностями и воспринятыми из социального окружения способами и схемами подобного взаимодействия. Среди теорий изучения поведения следует выделить бихевиоризм. Особенность этого психологического течения заключается в том, что его представители противопоставляли поведение сознанию. Они считали, что именно поведение является предметом психологии. Бихевиоризм – это ведущее направление американской психологии первой половины XX в. Основателем бихевиоризма является Эдуард Торндайк. На основе экспериментов над животными он сформулировал закон проб и ошибок, послуживший основой его теории. Данный закон был открыт им при наблюдении за животными, помещенными в так называемый проблемный ящик. Он представлял собой лабиринт, пройдя который, животное могло получить позитивное подкрепление в виде корма. Торндайк сделал вывод, что поведение животных, обладающих интеллектом, зависит от случайных ассоциативных связей между желанием получить некий объект и его получением. Из своих экспериментов он сделал далеко идущие выводы, например о том, что поведение человека является функцией, абсолютно отделенной от сознания. В те времена понятие сознания отождествлялось с понятием психики. Исключив сознание из числа объектов исследования психологии, Торндайк тем самым создал так называемую психологию без психики. За основную схему поведения была принята схема «стимул – реакция», т. е. поведение человека расценивалось как механический ответ своими действиями на какой-либо важный стимул. Захотел есть – добыл пищу привычным для себя способом. Захотел спать – выбрал наиболее удобное место для ночлега и т. п. Всякая поведенческая реакция лишалась осознанности. Бихевиоризм был весьма слаб в объяснении высших психических проявлений, таких, как чувства, мышление, творческие способности.

На смену данному течению пришел необихевиоризм, который связан в первую очередь с именем Эдуарда Толмана. Тот перенял от бихевиористов идею о поведении как предмете психологии, но внес некоторые поправки. Между стимулом и реакцией он допустил существование еще одного звена – так называемых промежуточных переменных. Под ними понимались некоторые характеристики (такие как целеполагание), каковые весьма сложно было объяснить, не принимая существование психики и сознания.

Итак, мнение психологии о поведении человека заключается в том, что оно неразделимо с сознанием и основными психическими процессами. Это означает, что поведенческие реакции зависят от многих факторов: врожденных свойств индивида, качеств, приобретенных под воздействием социальной среды, качеств, выработанных в процессе образования и самообразования человека, уровня развития высших психических функций на данный момент.

2-вопрос. Высшие психические функции – одно из основных понятий современной психологии. Введено оно было известным психологом Л.С.Выготским. Высшими психическими функциями называют наиболее сложные психические процессы, которые формируются у человека в процессе его жизни. Эти функции не являются врожденными, в отличие от более простых. При рождении человек получает лишь задатки к их формированию, которое происходит только под влиянием социума. К высшим психическим функциям относятся мышление, речь, память, воля и т. д. Все эти функции обладают свойствами пластичности. Это дает возможность к переструктурированию сознания в случае нарушения какой-либо из функций.

Деятельностный подход в психологии является теорией, объясняющей многие закономерности в развитии и функционировании психических функций. Основными представителями разработки деятельного подхода в психологии являются М.Я.Басов, С.Л.Рубинштейн и А.Н.Леонтьев. Данный подход в качестве исходного метода изучения психики использует анализ преобразования психического отражения в процессе деятельности.

Согласно представлениям современной психологии понятие деятельности применимо только к человеку. По определению, данное понятие означает такое взаимодействие человека с окружающим миром, в процессе которого достигаются сознательно поставленные им цели. В данной системе понятий простейшим элементом деятельности является действие.

Психические процессы и состояния представляют собой также один из объектов психологических исследований. Вообще, понятие психического как процесса означает, что психическое несводимо к некоей последовательности стадий во времени – оно непрерывно изменяется и развивается, поскольку изменяется взаимодействие человека с внешним миром. К психическим процессам относятся восприятие, внимание, память, чувства и т. д. Психические процессы более кратковременны, чем психические состояния. Они являются сиюминутными реакциями на ситуацию и обуславливаются содержанием сознания в настоящее время. Психические состояния могут быть долговременны. Они являются результатом длительного воздействия на психику какого-либо раздражителя – внешнего или внутреннего.

Основными функциями психики являются *отражение* и *регулирование*. Эти функции взаимосвязаны и взаимообусловлены: отражение регулируется, а регулирование основано на информации, полученной в процессе отражения. Тесная взаимосвязь указанных функций обеспечивает целостность психики в норме, единство всех психических проявлений, интеграцию всей внутренней психической жизни. Эти же функции обеспечивают и непрерывное взаимодействие, взаимосвязь, интеграцию человека с окружающей средой. Человек – активная система, и в окружающем его мире также много активных объектов. Поэтому следует различать активное и реактивное отражение, активное и реактивное регулирование.

Тогда функциональная структура психики человека в общенаучных категориях выглядит так (см. рис.1):

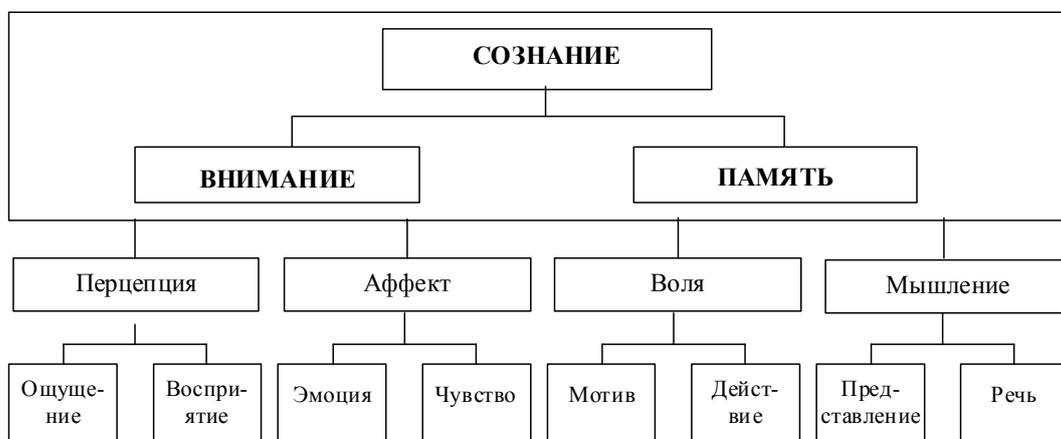


Рис.1. Функциональная структура психики человека по В. А. Ганзену

Приведенные схемы структуры психики касаются прежде всего ее сознательного уровня. Следует однако помнить о наличии бессознательного уровня в структуре психики. Психика человека также имеет и собственные формы отражения через эмоции, деятельность, поведение и познавательные качества и функции мозга. Психическое отражение субъективного мира осуществляется с помощью психических процессов, психических состояний и психических свойств личности (см. рис.2).

Психические процессы обусловлены принятием информации из вне, переработки, сохранения и ответу внешнему миру. Психические состояния обозначают чувственные особенности в разные моменты его существования. Психические свойства личности определяют индивидуальность и свойственные только ей особые качества поведения и отношения к окружающему миру.



Рис.2. Формы отражения психики человека

3-вопрос. «Сознательное» и «бессознательное» - это соотносительные понятия, выражающие особенности работы человеческой психики. Человек задумывается и выносит решения. Подобные действия называются осознанными. Бессознательные действия предполагают, что человек поступает по внутреннему побуждению, спонтанно.

Сознание – высшая форма отражения действительного мира, свойственная только человеку и связанная с речью функция мозга, заключающаяся в общественном и целенаправленном отражении действительности, в предварительном мысленном построении действий и предвидении их результатом, в разумном регулировании и самоконтролировании поведения человека.

«Ядром» сознания, способом его существования является знание. Совокупность психических явлений, состояний и действий, протекающих вне контроля разума, охватывается понятием бессознательного. К бессознательному относится рефлекторное неосознанное действие, выступающее то как установка (инстинкт, влечение), то как ощущение (восприятие, представление), то как сомнамбулизм, то как интуиция, то как гипнотическое состояние или сновидение, состояние аффекта или невменяемости.

Принципиальным отличием человека как вида от остальных животных является его способность абстрактно мыслить, планировать свою деятельность, размышлять о своем прошлом и оценивать его, строить планы на будущее, разрабатывая и реализуя программу выполнения этих планов. Все эти перечисленные качества человека связаны со сферой его сознания.

В психологии принято определять сознание как высшую форму обобщенного отражения объективных устойчивых свойств и закономерностей окружающего мира, присущую только человеку как общественно-историческому субъекту. Оно способствует формированию у человека внутренней модели внешнего мира, что является необходимым условием для познавательной деятельности человека и его деятельности по преобразованию окружающей действительности.

Сознание не дается человеку автоматически при его рождении, оно развивается в ходе его взаимодействия с другими людьми, в ходе усвоения социального опыта. Таким образом, правомерно утверждать, что оно рождается в бытии, отражает бытие и творит бытие. Кроме того, необходимо отметить, что индивидуальное сознание может формироваться и развиваться только в неразрывной связи с общественным сознанием. Человек не может полноценно существовать вне жизни общества и вне системы социальных отношений. Поэтому он овладевает сознанием как идеальной формой отражения лишь в процессе включения в реальную жизнь и деятельность. Не овладев данной формой, человек не может развиваться как личность.

Из вышесказанного следует, что в филогенетическом процессе развития сознания важнейшую роль играет человеческая деятельность. Понятие «деятельность» в строгом смысле применимо лишь относительно человека, по отношению к животному оно условно и подразумевает «жизнедеятельность». Человеческая трудовая деятельность и сознание в филогенезе взаимно влияют друг на друга. Совместная деятельность людей представляла собой труд по созданию конкретных продуктов производства – сначала элементарных, затем все более сложных. Этот процесс требовал сознательного предвосхищения результатов деятельности. Необходимое для труда, оно в труде и формировалось. Начинается взаимное развитие сознания и деятельности с момента, когда человек создает первое орудие труда. Именно здесь проявляется характерная для трудовой деятельности человека целенаправленность действия, основывающегося на предвосхищении результата и совершающегося в соответствии с целью. Это является наиболее существенным проявлением сознательности человека, которая коренным образом отличает его деятельность от несознательного, инстинктивного по своей сути поведения животных.

Важное отличие человека от животного заключается в его способности не просто создавать, но и сохранять орудия, тогда как животное может применить орудие только в конкретной наглядно-действенной ситуации. Еще одним важным фактором в развитии сознания является формирование и развитие языка. Именно благодаря языку произошло коренное изменение отражательных способностей человека. Становится возможным отражение реальности в человеческом мозгу не только в виде образов, но и в словесной форме. Это позволяет планировать свои действия, ведь, оперируя только образами, это крайне затруднительно. Благодаря языку человек получает возможность обмена опытом и знаниями с другими людьми. Новые поколения могут в концентрированном виде получать опыт предыдущих. Человек приобретает возможность получить знания о таких явлениях, с которыми он лично никогда не встречался.

Обобщая вышеописанное взаимодействие сознания человека, его деятельности и языка, можно выделить стадии развития сознания.

1. Начальная стадия, когда сознание существует лишь в форме психического образа, открывающего субъекту окружающий его мир.

2. На следующем этапе развития объектом сознания становится также деятельность. Человек начинает осознанно относиться к действиям других людей и к своим собственным действиям. Это тесно связано с процессом формирования языка, который дает обозначения предметам и действиям.

3. Осознание предметных действий приводит к интериоризации внешних действий и операций, переходу их в план сознания в словесно-логической форме. Вместо разрозненных образов у человека формируется целостная внутренняя модель реальности, в которой можно мысленно действовать и планировать деятельность.

В структуре сознания ряд исследователей (В.П.Зинченко и его последователи) выделяют два слоя – бытийный и рефлексивный. Бытийный – это «сознание для бытия», а рефлексивный – «сознание для сознания».

К бытийному слою относятся:

- 1) сенсорные образы;
- 2) биодинамические характеристики движений;
- 3) опыт действий и навыков.

Посредством бытийного сознания решаются комплексные задачи поведения и деятельности человека. Это связано с тем, что в каждой конкретной ситуации поведения для максимальной эффективности поведенческой реакции должна происходить актуализация необходимого именно в данный момент сенсорного образа и нужной двигательной программы. Например, переходя дорогу, человек замечает вывернувшую из-за угла машину. У него происходит распознавание данного предмета путем сопоставления с имеющимся в сознании образом, в соответствии с сенсорным опытом он оценивает скорость движения машины, расстояние до нее и в зависимости от этой оценки актуализирует оптимальную программу движения – ускоряет шаг либо останавливается и пропускает машину. Казалось бы, такая элементарная задача. Но она является комплексной и сложной, поскольку содержит столько составляющих ее операций бытийного сознания, и решение ее происходит за крайне малый промежуток времени.

Рефлексивное сознание включает в себя значения и смыслы. Можно считать, что бытийный слой сознания является основой рефлексивного, содержит в себе его истоки, поскольку значения и смыслы зарождаются в бытийном слое.

Значение – это объективное содержание общественного сознания, усваиваемое человеком. Значения выражаются словами и могут содержать абстрактные образы (в отличие от сенсорных образов бытийного сознания), житейские и научные понятия, операционное и предметные значения, образы предметных действий. Ведь слова, язык не являются только средством общения. Это носители абстрактной (словесно-логической) формы мышления. Именно эта форма отвечает за создание значений и смыслов.

Смысл – это субъективная интерпретация человеком объективных значений. Смыслы связаны с процессом понимания людьми друг друга и процессом усвоения новой информации. Непонимание может быть вызвано существенными различиями в интерпретации значений, т. е. когда одно и то же значение для разных людей имеет разные смыслы.

К функциям сознания относятся следующие.

1. Функция отражения.
2. Функция целеполагания.
3. Творческая функция (творчество есть путь и средство самопознания и развития сознания человека через восприятие им своих собственных творений).
4. Функция оценки и регуляции поведения и деятельности.
5. Функция построения отношения к миру, другим людям, себе.
6. Духовная функция – обуславливающая становление индивидуальности и развитие духовности.
7. Рефлексивная функция, являющаяся основной, характеризующей сознание функцией.

Объектами рефлексии выступают отражение мира, мышление о мире или мировоззрение, способы саморегуляции, самосознание, сами процессы рефлексии.

Говоря о механизмах сознания, не следует иметь в виду исключительно мозговую деятельность конкретного индивида. Мозг является биологической основой психики и сознания. Но сознание – продукт взаимодействия многих систем. Это и сам индивид, и социальные группы, в которых он формируется как личность, и общество в конкретной исторической ситуации, и весь путь культурно-исторического развития человечества. Важным свойством этих систем является возможность создания новообразований в

сознании, которые не могут быть сведены к тем или иным компонентам исходной системы. Сознание выступает как важный функциональный орган взаимодействия этих систем. Свойствами сознания как функционального органа являются:

- 1) реактивность (способность к реагированию);
- 2) чувствительность (способность чувствовать и сочувствовать);
- 3) диалогизм (способность к восприятию себе подобных, а также самосознание как возможность вести внутренний диалог с собой);
- 4) полифоничность (множественность протекания психических процессов одновременно);
- 5) спонтанность развития (сознание каждого человека уникально, его развитие в онтогенезе не может жестко обуславливаться ни индивидуальными качествами, ни воздействием социальной среды – вмешивается нечто, не поддающееся контролю и классификациям, и именно это составляет загадку человека, над которой бьются психологи и философы, богословы и антропологи).

Существует целый ряд явлений, не представленных на сознательном уровне. Это те психические явления, процессы, свойства и состояния, которые оказывают не меньшее воздействие на поведение, но сознательно человеком не фиксируются. Они относятся к сфере неосознаваемого (или бессознательного). Таким образом, бессознательное в самых общих чертах можно определить как совокупность психических явлений, процессов, состояний, обусловленных такими воздействиями, во влиянии которых человек не дает себе отчета. Есть данные анализаторов, которые осознаются. Они служат сигналами, которые человек использует для сознательного управления поведенческими реакциями. Но существуют и сигналы, которые не попадают в сферу сознания. Они являются регуляторами поведения и протекания психических процессов на бессознательном уровне.

Бессознательное начало в той или иной мере представлено практически во всех психических процессах, свойствах и состояниях человека. Существуют бессознательные ощущения: зрительные, слуховые, мышечные. Они вызывают неосознаваемые реакции на неощущаемые раздражители (например, реакция на ультра-и инфразвуки). Образы восприятия также могут быть неосознаваемы. Бессознательные движения – это те, которые в прошлом были сознательными, но в связи с частым повторением стали автоматическими и поэтому неосознаваемыми.

В область бессознательного входят также психические явления, возникающие во сне; некоторые побуждения к деятельности, в которых отсутствует осознание цели; некоторые явления, вызванные болезненным состоянием: бред, галлюцинации.

Подводя итог, можно сказать, что в зону ясного осознания человека попадают объекты или ситуации, препятствующие выполнению цели, затрудняющие выбор стратегии поведения или требующие нового способа решения. Но, как только решение принято и затруднение устранено, управление поведением передается в сферу бессознательного, а сознание становится свободным для разрешения следующих проблемных ситуаций. Например, обычно процесс ходьбы не контролируется сознанием. Но если человек запнулся о камень или увидел перед собой лужу, т. е. возникли сигналы, привлекавшие осознанное внимание, то сознание включается, чтобы проконтролировать процесс ходьбы, после чего она вновь продолжает осуществляться автоматически. Таким образом, в каждый момент времени лишь очень малая часть всех процессов регулируется осознанно. Однако сознание может оказывать влияние и на неосознаваемые процессы. Бессознательное же объединяет все те механизмы, которые обуславливают регуляцию поведения, не нуждающегося в непосредственном участии сознания.

В современном научном понимании проблемы бессознательного можно выделить два основных направления: теорию психоанализа, основоположником которой стал З. Фрейд, и теорию психологической установки Д. Н. Узнадзе. Эти подходы различаются взглядами на взаимодействие бессознательного с сознанием и психикой в целом. Психоаналитическая теория противопоставляет сознательное бессознательному и рассматривает их как

взаимоисключающие элементы психической деятельности. Психология установки, напротив, имеет в своей основе идею целостной психики, опираясь на представление о единстве человеческой личности. Рассмотрим подробнее оба этих направления, чтобы составить более полное представление о данной проблеме.

Позднее Фрейд несколько изменил представление о структуре психики. Он выделил три уровня: «ид» («оно»), «эго» («я») и «супер-эго» («сверх-я»). Бессознательное «ид» предстает у Фрейда в качестве того глубинного слоя психики, в недрах которого зарождаются все психические явления. Сознательное «эго» выступает в качестве посредника между «ид» и внешним миром, «супер-эго» – олицетворение совокупности социальных требований, морально-этических и культурно-исторических норм. Фрейд внес существенный вклад в исследование бессознательного в преломлении личности человека. Понятие личностного бессознательного подразумевает те интересы, потребности и другие личностные черты, наличия которых у себя человек не осознает, но которые ему присущи и во многом определяют его поведение, проявляясь в различных произвольных реакциях, действиях, психических явлениях.

Понятие установки является центральным в теории Узнадзе. Оно выступает в качестве объяснительного принципа многих психических явлений. Установка рассматривается как всеобщее явление в жизни людей, играющее в ней определяющую роль.

Установка – это готовность организма или субъекта к совершению определенного действия или к реагированию в определенном аспекте. В отличие от навыка, который относится к периоду осуществления действия, установка относится именно к периоду, который ему предшествует. Существует множество фактов проявления установки. Человек, боящийся пройти по спортивному бревну, имеет соответствующую моторную установку и, вероятнее всего, потеряет равновесие. Хотя, если бы мелом на полу ему начертили полосу такой же ширины, он спокойно прошел бы по ней. Не все установки являются неосознаваемыми. Можно сознательно готовиться к встрече с чем-то устрашающим и встретить его во всеоружии. Но можно сидеть в темной комнате и под воздействием неосознанных страхов и тревог «услышать» в безобидных шорохах листвы за окном шаги крадущегося грабителя.

Теории Узнадзе соответствует представление о том, что бессознательное, лежащее в основе протекания всей психической жизни и определяющее своеобразие процессов сознания, существует и действует в форме установок. После того как установка срабатывает в воздействии на поведенческую реакцию, она отступает «на задний план», а на ее месте возникает другая, соответствующая удовлетворению очередной потребности.

В современной психологии выделяют понятия бессознательного, подсознательного и надсознательного.

Бессознательное – такое содержание психики, которое ни при каких условиях не может быть осознано.

Подсознательное – это те представления, желания, эмоции, воспоминания, которые в силу каких-либо обстоятельств перешли из сознания в бессознательное. Но при наличии определенных условий (например, под воздействием стресса или в постгипнотическом состоянии) они могут опять переместиться на сознательный уровень. В сферу подсознания входят также психические явления, имеющие субъективный компонент, еще не ставший сознанием (психика младенцев, просоночное состояние взрослого, послеобморочное состояние и т. д.).

Надсознательное – также область бессознательного. Это усвоение социального опыта, норм и ценностей данного общества или группы людей, культуры, идеологии, стереотипов поведения и пр. Происходит оно не только на уровне сознания. Менталитет представителя конкретной общности людей часто срабатывает на уровне неосознаваемых установок. Понятием «менталитет» в психологии обозначают то содержание общественного сознания данного социума, которое остается в нем «за вычетом» общечеловеческих ценностей и норм. Часто этот «остаток» не успевает изменяться вслед за развитием общества

и представляет собой отголоски косных традиций, ханжеской морали. Именно менталитет является основой надсознательного.

4-вопрос. Любой вид трудовой деятельности, помимо физических нагрузок, требует волевых усилий, сосредоточения понимания, мышления. В психологическом аспекте трудовая деятельность понимается как осуществление сознательной цели.

Понятие «деятельность» в психологии необходимо отличать от других форм активности, процессов. Е.А.Климов предлагает под деятельностью понимать такую форму активности субъекта труда, который присуще одновременно три базовых признака:

- 1) имеет место процесс действий (совокупность, последовательность актов);
- 2) процесс действий сознательно направлен в целом на приспособление к требованиям среды и некоторое её преобразование;
- 3) процесс действий имеет значение для существования и развития человека и общества.

Трудовая или профессиональная деятельность в психологическом понимании – это деятельность, результатом которой является социально-ценный продукт. Но также существует четыре признака профессиональной деятельности:

- 1) труд ориентирован на заданный социально-ценный результат;
- 2) труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями;
- 3) в труде используются орудия, имеющие культурно-историческое происхождение и способы употребления;
- 4) в труде люди вступают между собой в межличностные отношения.

Какова структура основных составляющих человека как субъекта труда? Субъект деятельности является носителем активности, он формирует замысел (цели), планирует деятельность, подбирает средства, условия профессиональной деятельности. Часто цели объективно заданы, способы их достижения установлены инженерами, которые подбирают орудия труда, условия труда и формы его организации.

В профессиональной деятельности человек может быть исследован с точки зрения психических регуляторов труда, то есть опыт, знания, умения, навыки, чувственные представления, ценностные ориентации, интересы, мотивы, склонности, сознание и профессиональное самосознание; функциональных состояний труда, то есть работоспособность, трудоспособность, стресс, утомление, монотония и др.; индивидуально-личностных свойств, то есть профессионально важные качества, способности, характер, возрастные особенности и другие.

Контрольные вопросы

1. Что определяет предмет профессиональной психологии, душа или психика?
2. Какова взаимосвязь психики и сознания?
3. Что входит в функциональную структуру психики?
4. Определите основные формы отражения психики человека?
5. Какие выдающиеся ученые занимались вопросом сознательного и бессознательного?
6. В каких формах отражается психика при профессиональной деятельности?

3-ТЕМА. ЛИЧНОСТЬ И ЕЁ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

План:

1. Типология индивидуально-психологических особенностей личности.
2. Направленность личности.
3. Темперамент и особенности проявления характера в профессиональной деятельности.
4. Способности, как фактор успешности выполнения трудовых задач.

Основные понятия:

Индивидуальность, свойства личности, направленность, стремления, убеждения, потребности, интерес, идеалы, установка, тенденции, темперамент, динамические свойства, характер, акцентуация, способность, одаренность, талант, гений.

Литература

1. Каримова В.М. ва – Мустакил фикрлаш. Т.: Шарк, 2000. бошқ.
2. Э.Г.Фозиев – Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб.
3. Каримова В.М., – Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005
Акрамова Ф.А.
4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с.
5. Немов Р.С. – Психология. Т.1. М., 1998.
6. Пряжников Н.С., – Психология труда и человеческого достоинства.
Пряжникова Е.Ю. М.: Академия, 2001.
7. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Определение качеств и свойств присущих личности, человек рассматривается и со стороны присущих ему общечеловеческих свойств, и со стороны его неповторимой индивидуальности. Главные понятия, которые здесь используются, - индивид и личность. Трактовка этих понятий в психологической литературе неоднозначна.

Об **индивиде** говорят, когда рассматривают человека как представителя вида homo sapiens. В понятии "индивид" отражается по крайней мере два основных признака: во-первых, неделимость, или целостность субъекта и, во-вторых, наличие у него особенных (индивидуальных) свойств, которые отличают его от других представителей того же вида (А.Н.Леонтьеву).

Человек (или животное) рождается индивидом. Он имеет обусловленные природой особенности - генотип. Индивидуальные генотипичные свойства в процессе жизни развиваются и преобразуются, становятся фенотипическими. Как индивиды, люди отличаются друг от друга не только морфофизиологическими особенностями, такими как рост, телесная конституция, цвет глаз, тип нервной системы, но и психологическими свойствами - способностями, темпераментом, эмоциональностью.

Личность - это качественно новое образование. Оно формируется благодаря жизни человека в обществе. Поэтому личностью может быть только человек, и то достигший определенного возраста. В ходе деятельности человек вступает в отношения с другими людьми (общественные отношения), и эти отношения становятся "образующими" его личность. Со стороны самого человека формирование и жизнь его как личности выступают прежде всего как развитие, трансформация, подчинение и переподчинение его мотивов.

Человек как общественное существо приобретает новые (личностные) качества, которые отсутствуют у него, если его рассматривать в качестве изолированного, несоциального индивида. Чтобы лучше понять эти качества, рассмотрим их с точки зрения интересов и задач общества. Человеческое общество, чтобы существовать, должно заботиться о воспроизводстве своих членов, причем таких, которые способны поддерживать его устойчивость и развитие. Но в лице каждого своего члена общество встречается с активным субъектом, деятельность которого определяется прежде всего его потребностями и мотивами. Отсюда главный путь действительного воспроизводства члена общества - это воспитание его мотивов. Человек становится личностью в той мере, в какой система его мотивов оказывается сформированной требованиями общества. Конечно, "требования" эти могут быть очень разными. Они могут отражать интересы небольшой социальной группы, класса или человечества в целом ("общечеловеческие идеалы"). От качества и масштаба тех ценностей, которые усваивает человек и к которым он приобщается, зависит качество и масштаб его личности.

Говоря о личности выделяют индивидуально-психологические особенности, которые разделяются на направленность, темперамент, характер и способности.

2-вопрос. Установки и тенденции. Человек не изолированное, замкнутое существо, которое живет и развивается из самого себя. Он связан с окружающим его миром и нуждается в нем. Для поддержания своего существования человек нуждается в находящемся вне его веществах и продуктах; для продолжения себя и своего рода человек нуждается в другом человеке. В процессе исторического развития круг того, в чем человек нуждается, расширяется. Эта объективная нужда, отражаясь в психике человека, испытывается им как потребность. Таким образом, испытываемая человеком нужда в чем-то, лежащем вне его, определяет связь человека с окружающим миром и его зависимость от него.

Помимо предметов, необходимых для существования человека, в которых он испытывает потребность, без которых его существование или вообще, или на данном уровне невозможно, имеются и другие, наличие которых, не будучи объективно необходимым и не испытываясь субъективно как потребность, представляет для человека интерес. Над потребностями и интересами возвышаются идеалы.

Испытываемая или осознаваемая человеком зависимость его от того, в чем он нуждается или в чем он заинтересован, порождает направленность на соответствующий предмет. В отсутствие того, в чем у человека имеется потребность или заинтересованность, человек испытывает более или менее мучительное напряжение, беспокойство, от которого он, естественно, стремится освободиться.

Проблема направленности — это прежде всего вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь определяясь ее целями и задачами.

Направленность включает два тесно между собой связанных момента: а) предметное содержание, поскольку направленность — это всегда направленность на что-то, на какой-то более или менее определенный предмет, и б) напряжение, которое при этом возникает.

К. Левин первый поставил в современной психологии принципиальный вопрос о динамических тенденциях и порождаемых ими напряжениях как необходимом компоненте подлинного объяснения психических процессов. Динамические тенденции в конкретной форме впервые были рассмотрены в современной психологии З.Фрейдом под видом влечения. В бессознательном влечении не осознан объект, на который оно направлено, поэтому объект представляется несущественным, а сама направленность влечения выступает как нечто, будто бы заложенное в индивиде самом по себе, в его организме и идущее изнутри, из его глубин. И всякая динамическая тенденция, выражая направленность человека, всегда включает в себе более или менее осознанную связь индивида с чем-то, находящимся вне его, взаимоотношение внутреннего и внешнего. Но в одних случаях, как это имеет место во влечениях, связанных с закрепленным в организме раздражителем, на передний план выступает линия, идущая изнутри, от внутреннего к внешнему; в других, наоборот, эта

двусторонняя в конечном счете зависимость, или соотношение, устанавливается, направляясь сначала извне вовнутрь. Так происходит, когда общественно значимые цели и задачи, которые ставятся перед индивидом и им принимаются, превращаются в лично значимые для него.

Общественно значимое, должное, закрепляясь в регулирующих общественную жизнь нормах права и нравственности, становясь лично значимым, порождает в человеке динамические тенденции иногда большой действенной силы, тенденции долженствования, отличные от первоначальных тенденций влечения по своему источнику и содержанию, но аналогичные с ними по их динамическому эффекту.

Из тенденций выделяется как особый момент установка. Установка личности — это занятая ею позиция, которая заключается в определенном отношении к стоящим целям или задачам и выражается в избирательной мобилизованности и готовности к деятельности, направленной на их осуществление. Моторная установка организма, которую обычно прежде всего имеют в виду, говоря об установке, — это рабочая поза, приспособляющая индивид к производству соответствующих движений. В таких же моторных приспособлениях выражается и сенсорная установка, приспособляющая организм или орган к наилучшему восприятию.

Всякая установка — это установка на какую-то линию поведения, и этой линией поведения она и определяется. Образование установки предполагает вхождение субъекта в ситуацию и принятие им задач, которые в ней возникают; она зависит, значит, от распределения того, что субъективно значимо для индивида.

Смена установки означает преобразование мотивации индивида, связанное с перераспределением того, что для него значимо. Установка возникает в результате определенного распределения и внутреннего взаимодействия тенденций, выражающих направленность личности, представляя их итог в состоянии динамического покоя и предпосылку, фон, на котором они в дальнейшем развиваются. Не будучи сама движением в каком-нибудь направлении, установка включает в себе направленность.

Складываясь в ходе развития личности и постоянно перестраиваясь в процессе ее деятельности, установка как позиция личности, из которой исходят ее действия, включает в себя целый спектр компонентов, начиная с элементарных потребностей и влечений и кончая мировоззренческими взглядами или позициями личности.

Установка, как мы видели, соотносительна с тенденциями. Тенденции выступают как стремления, когда намечается не только исходный, но и конечный их пункт. Тенденции, как связанные с состояниями напряжения динамические силы, образующиеся в процессе деятельности и побуждающие к ней, заключаются в потребностях, интересах и идеалах. Потребности в свою очередь по мере их осознания могут выступать как влечения и как желания. От интереса, как специфической направленности на тот или иной предмет, отклоняется склонность, как направленность на соответствующую деятельность.

Мотивы человеческой деятельности являются отражением более или менее адекватно преломленных в сознании объективных движущих сил человеческого поведения. Сами потребности и интересы личности возникают и развиваются из изменяющихся и развивающихся взаимоотношений человека с окружающим его миром.

Потребности. Личность — это прежде всего живой человек из плоти и крови, потребности которого выражают его практическую связь с миром и зависимость от него. Вместе с тем потребности человека являются исходными побуждениями его к деятельности: благодаря им и в них он выступает как активное существо.

История развития человеческой личности связана с историей развития ее потребностей. Потребности человека побуждали его к деятельности. Общественно организованный труд, создавая в процессе производства более совершенные и многообразные способы удовлетворения сначала элементарных потребностей человека, порождал все новые, более многообразные и утонченные потребности, а возникновение новых потребностей побуждало ко все более разносторонней деятельности для их удовлетворения.

Потребности человека могут быть при этом подразделены на тесно между собой связанные, друг в друга взаимопроникающие, но все же различные — материальные потребности и духовные, такие, как потребность в пище, с одной стороны, потребность в книге, в музыке — с другой.

Направленная на удовлетворение наличных потребностей деятельность, производя новые предметы для их удовлетворения, порождает и новые потребности. Потребности человека отнюдь не ограничиваются теми, которые непосредственно связаны с органической жизнью.

Интересы. Во все расширяющемся контакте с окружающим миром человек сталкивается со все новыми предметами и сторонами действительности. Когда в силу тех или иных обстоятельств что-либо приобретает некоторую значимость для человека, оно может вызвать у него интерес — специфическую направленность на него личности.

Интерес в психологическом смысле слова является специфической направленностью личности, которая лишь опосредованно обусловлена осознанием ее общественных интересов.

Специфичность интереса, отличающая его от других тенденций, выражающих направленность личности, заключается в том, что интерес — это сосредоточенность на определенном предмете мыслей, вызывающая стремление ближе ознакомиться с ним, глубже в него проникнуть, не упускать его из поля зрения. Интерес — тенденция или направленность личности, заключающаяся в сосредоточенности ее помыслов на определенном предмете. Под помыслом мы при этом разумеем сложное и неразложимое образование — направленную мысль, мысль-заботу, мысль-участие, мысль-приобщение, внутри себя содержащую и специфическую эмоциональную окрашенность.

Как направленность помыслов, интерес существенно отличается от направленности желаний, в котором первично проявляется потребность. Интерес сказывается на направленности внимания, мыслей, помыслов; потребность — во влечениях, желаниях, в воле. Потребность вызывает желание в каком-то смысле обладать предметом, интерес — ознакомиться с ним. Осознание потребности может вызвать интерес к предмету, способному ее удовлетворить, но неосознанная потребность как таковая является все же потребностью (переходящей в желание), а не интересом.

Существенное свойство интереса заключается в том, что он всегда направлен на тот или иной предмет. Интерес — это мотив, который действует в силу своей осознанной значимости и эмоциональной привлекательности. В каждом интересе обычно в какой-то мере представлены оба момента, но соотношение между ними на разных уровнях сознательности может быть различным. Когда общий уровень сознательности или осознанность данного интереса невысоки, господствует эмоциональная привлекательность. На этом уровне сознательности на вопрос о том, почему интересуется то-то, ответ может быть только один: интересуется, потому что интересуется, нравится, потому что нравится.

Чем выше уровень сознательности, тем большую роль в интересе играет осознание объективной значимости тех задач, в которые включается человек. Однако, как бы ни было высоко и сильно сознание объективной значимости соответствующих задач, оно не может исключить эмоциональной привлекательности того, что вызывает интерес. При отсутствии более или менее непосредственной эмоциональной привлекательности будет сознание значимости, обязанности, долга, но не будет интереса.

Интерес к тому или иному предмету — к науке, музыке, спорту — побуждает к соответствующей деятельности. Тем самым интерес порождает склонность или переходит в нее. Мы различаем интерес как направленность на предмет, побуждающую нас заняться им, и склонность как направленность на соответствующую деятельность. Интересы различаются прежде всего по содержанию, оно более всего определяет их общественную ценность. В интересе к тому или иному объекту обычно различают непосредственный и опосредованный интерес.

Различные охват и распределение интересов, выражающиеся в той или иной их широте и структуре, сочетаются с той или иной их силой или активностью. В одних случаях интерес может выражаться лишь в некоторой предпочтительной направленности, или повернутости, личности, вследствие которой человек скорее обратит внимание на тот или иной предмет, если он помимо его стараний возникает. В других случаях интерес может быть настолько силен, что человек активно ищет ему удовлетворения. Сила интереса часто, хотя не обязательно, сочетается с его устойчивостью. У очень импульсивных, эмоциональных, неустойчивых натур бывает, что тот или иной интерес, пока он господствует, является интенсивным, активным, но пора его господства непродолжительна: один интерес быстро сменяется другим. Устойчивость же интереса выражается в длительности, в течение которой он сохраняет свою силу: время служит количественной мерой устойчивости интереса. Связанная с силой, устойчивость интереса в основе своей определяется не столько ею, сколько глубиной, т.е. степенью связи интереса с основным содержанием и свойствами личности. Таким образом, первой предпосылкой самой возможности существования у человека устойчивых интересов является наличие у данной личности стержня, генеральной жизненной линии. Если ее нет, нет и устойчивых интересов; при ее наличии устойчивыми будут те интересы, которые с ней связаны, отчасти ее выражая, отчасти формируя.

В ходе учебной работы интерес школьников часто фиксируется на предмете, который особенно хорошо поставлен и по которому дети делают особенно ощутимые, очевидные для них самих успехи. Многое здесь зависит от педагога. Но при этом сначала это по большей части интересы недолговечные. Сколько-нибудь устойчивые интересы начинают складываться у учащегося средней школы. Раннее появление устойчивых интересов, сохраняющихся на всю жизнь, наблюдается лишь в тех случаях, когда налицо имеется яркое, рано определившееся дарование. Такое дарование, успешно развивающееся, становится призванием; осознанное как таковое, оно определяет устойчивую направленность основных интересов.

Идеалы. Какое значение ни придавать потребностям и интересам, очевидно, что они не исчерпывают мотивов человеческого поведения; направленность личности не сводится только к ним. Мы делаем не только то, в чем испытываем непосредственную потребность, и занимаемся не только тем, что нас интересует. У нас есть моральные представления о долге, о лежащих на нас обязанностях, которые также регулируют наше поведение. Определяясь мировоззрением, они находят обобщенное абстрактное выражение в нормах поведения, свое конкретное выражение они получают в идеалах.

Идеал может выступать в качестве совокупности норм поведения; иногда это образ, воплощающий наиболее ценные и в этом смысле привлекательные человеческие черты, — образ, который служит образцом. Идеал представляет собой не то, чем человек на самом деле является, а то, чем он хотел бы быть, не то, каков он в действительности, а то, каким он желал бы быть. Это предвосхищенное воплощение того, чем он может стать. Это лучшие тенденции, которые, воплотившись в образе-образце, становятся стимулом и регулятором его развития.

Идеалы формируются под непосредственным общественным влиянием. Они в значительной мере определяются идеологией, мирозерцанием.

В раннем возрасте идеалом в большей мере служат люди ближайшего окружения. Позже в качестве идеала, на который подросток, юноша хотел бы походить, выступает историческая личность, очень часто кто-либо из современников. В идеалах человека ярко проявляется его общая направленность. Проявляясь в них, она через них и формируется. Идеалы формируются под определяющим воздействием общественных оценок. Воплощаясь в идеале, через его посредство эти общественные оценки формируют общую направленность личности.

Потребности, интересы, идеалы составляют различные стороны или моменты многообразной и вместе с тем в известном смысле единой направленности личности, которая выступает в качестве мотивации ее деятельности.

Между различными побуждениями человеческой деятельности, потребностями и интересами человека обычно устанавливается определенная иерархия. Она определяет вступление в действие того или иного побуждения и регулирует направление наших мыслей и поступков.

Таков общий закон: пока актуальны первичные, более насущные потребности и интересы, отступают вторичные, менее насущные; по мере того как более первичные теряют в своей остроте и актуальности, одни за другими выступают последующие. Потребность и интересы различной значимости для личности выступают в сознании в определенной последовательности.

Наконец, бывает так — и это, очевидно, самая благоприятная из возможностей, — что личность одновременно и многогранна и едина; ее потребности и интересы одновременно не только содержательны и в этом смысле богаты, но и многообразны и тем не менее сосредоточены вокруг единого центра. В идеале выступает всесторонне и гармонически развитая личность, личность, своими потребностями и интересами связанная с основными сферами человеческой деятельности, так что все они, отражаясь и сочетаясь в ней, образуют подлинное единство.

3-вопрос. Потребности, интересы и идеалы, вообще установки и тенденции личности определяют, что хочет человек. Но остается еще вопрос о том, что же он есть — каковы основные, стержневые, наиболее существенные свойства человека, которые определяют его общий облик и его поведение. Это вопрос о темпераменте и характере. Тесно связанный с направленностью личности, характер человека вместе с тем имеет своей предпосылкой его темперамент. Темперамент и характер отличны и вместе с тем тесно связаны друг с другом.

Говоря о темпераменте, обычно имеют в виду динамическую сторону личности, выражающуюся в импульсивности и темпах психической деятельности. Темперамент — это динамическая характеристика психической деятельности индивида.

Для темперамента показательна, во-первых, сила психических процессов. При этом существенна не только абсолютная сила их в тот или иной момент, но и то, насколько она остается постоянной, т.е. степень динамической устойчивости. При значительной устойчивости сила реакций в каждом отдельном случае зависит от изменяющихся условий, в которых оказывается человек, и адекватна им: более сильное внешнее раздражение вызывает более сильную реакцию, более слабое раздражение — более слабую реакцию. У индивидов с большей неустойчивостью, наоборот, сильное раздражение может — в зависимости от очень изменчивого состояния личности — вызвать то очень сильную, то очень слабую реакцию; точно так же и самое слабое раздражение может иногда вызвать и очень сильную реакцию; весьма значительное событие, чреватое самыми серьезными последствиями, может оставить человека безразличным, а в другом случае ничтожный повод даст бурную вспышку: «реакция» в этом смысле совсем не адекватна «раздражителю».

Психическая деятельность одной и той же силы может отличаться различной степенью напряженности, в зависимости от соотношения между силой данного процесса и динамическими возможностями данной личности. Психические процессы определенной интенсивности могут совершаться легко, без всякого напряжения у одного человека в один момент и с большим напряжением у другого человека или у того же человека в другой момент. Эти различия в напряжении скажутся в характере то ровного и плавного, то толчкообразного протекания деятельности.

Существенным выражением темперамента является, далее, скорость протекания психических процессов. От скорости или быстроты протекания психических процессов нужно еще отличать их темп (количество актов за определенный промежуток времени, зависящее не только от скорости протекания каждого акта, но и от величины интервалов между ними) и ритм (который может быть не только временным, но и силовым). Сказываются во всей деятельности личности, в протекании всех психических процессов.

Основное проявление темперамента очень часто ищут в динамических особенностях «реакций» человека — в том, с какой силой и быстротой он действительно реагирует на

раздражения. Темперамент человека проявляется прежде всего в его впечатлительности, характеризующейся силой и устойчивостью того воздействия, которое впечатление оказывает на человека. В зависимости от особенностей темперамента впечатлительность у одних людей бывает более, у других менее значительной. Наконец, у различных людей в зависимости от особенностей их темперамента бывает различна и устойчивость впечатления: у одних впечатление — даже сильное — оказывается очень нестойким, другие длительно не могут от него освободиться. Впечатлительность — это всегда индивидуально различная у людей разного темперамента аффективная чувствительность. Она существенно связана с эмоциональной сферой и выражается в силе, быстроте и устойчивости эмоциональной реакции на впечатления.

Темперамент сказывается в эмоциональной возбудимости — в силе эмоционального возбуждения, быстроте, с которой оно охватывает личность, — и устойчивости, с которой оно сохраняется. От темперамента человека зависит, как быстро и сильно он загорается и с какой быстротой затем он угасает. Эмоциональная возбудимость проявляется, в частности, в настроении, повышенном вплоть до экзальтации или пониженном вплоть до депрессии, и особенно в более или менее быстрой смене настроений, непосредственно связанной с впечатлительностью.

Другим центральным выражением темперамента является импульсивность, которая характеризуется силой побуждений, скоростью, с которой они овладевают моторной сферой и переходят в действие, устойчивостью, с которой они сохраняют свою действенную силу. Импульсивность включает обуславливающую ее впечатлительность и эмоциональную возбудимость в соотношении с динамической характеристикой тех интеллектуальных процессов, которые их опосредуют и контролируют.

С древности принято различать четыре основных типа темпераментов: холерический, сангвинический, меланхолический и флегматический. Каждый из этих темпераментов может быть определен соотношением впечатлительности и импульсивности как основных психологических свойств темперамента. Холерический темперамент характеризуется сильной впечатлительностью и большой импульсивностью; сангвинический — слабой впечатлительностью и большой импульсивностью; меланхолический — сильной впечатлительностью и малой импульсивностью; флегматический — слабой впечатлительностью и малой импульсивностью.

В основу своей классификации типов нервной системы И.П.Павлов положил три основных критерия, а именно силу, уравновешенность и лабильность коры.

Исходя из этих основных признаков, он в результате своих исследований методом условных рефлексов пришел к определению четырех основных типов нервной системы.

1. Сильный, уравновешенный и подвижный — живой тип.
2. Сильный, уравновешенный и инертный — спокойный, медлительный тип.
3. Сильный, неуравновешенный с преобладанием возбуждения над торможением — возбудимый, безудержный тип.
4. Слабый тип.

Мерлин, изучавший психологические особенности темперамента считает, что необходимо учитывать следующие свойства темперамента:

- а) сензитивность - возникновение психических реакций на слабые раздражители;
- б) реактивность - сила эмоциональной реакции;
- в) активность - насколько активен человек;
- г) темп реакции - скорость протекания психических процессов и реакций;
- д) пластичность - гибкость нервной системы по отношению к условиям;
- е) ригидность - инертность, косность;
- ж) экстраверсия - направленность личности во вне;
- з) интроверсия - направленность личности на себя, на собственные переживания, мысли;
- и) эмоциональная возбудимость - быстрота смены чувств.

Исходя из этих особенностей, представим качества разных видов темпераментов в таблице 2.

Таблица 2

Психологические особенности темперамента по Мерлину

Основные свойства темперамента	Холерик	Сангвиник	Флегматик	Меланхолик
1.Сензитивност	повышенная	пониженная	пониженная	повышенная
2.Реактивность	высокая	высокая	низкая	низкая
3.Активность	высокая	высокая	высокая	низкая
4.Соотношение активности и реактивности	$p > a$	$p = a$	$p = a; p < a$	-
5.Темп реакции	ускоренный	ускоренный	замедленный	замедленный
6.Пластичность	-	+	-	-
7.Ригидность	+	-	+	+
8.Экстраверсия	+	+	-	-
9.Интроверсия	-	-	+	+
10.Эмоциональная возбудимость	повышенная	повышенная	пониженная	повышенная; депрессивный характер эмоций

Психические свойства темперамента, несомненно, теснейшим образом связаны с телесными свойствами организма — как врожденными особенностями строения нервной системы (нейроконституции), так и функциональными особенностями (мышечного, сосудистого) тонуса органической жизнедеятельности. Однако динамические свойства деятельности человека несводимы к динамическим особенностям органической жизнедеятельности; при всем значении врожденных особенностей организма, в частности его нервной системы, для темперамента они лишь исходный момент его развития, не отрывного от развития личности в целом.

Темперамент не свойство нервной системы или нейроконституции как таковой; он динамический аспект личности, характеризующий динамику ее психической деятельности. Таким образом, во всех своих проявлениях темперамент опосредован и обусловлен реальными условиями и конкретным содержанием жизни человека. Будучи динамической характеристикой всех проявлений личности, темперамент в своих качественных свойствах впечатлительности, эмоциональной возбудимости и импульсивности является вместе с тем чувственной основой характера.

Итак, темперамент — динамическая характеристика личности во всех ее действенных проявлениях и чувственная основа характера. Преобразуясь в процессе формирования характера, свойства темперамента переходят в черты характера, содержание которого неразрывно связано с направленностью личности.

Характер. Говоря о характере (что в переводе с греческого означает «чеканка», «печать»), обычно понимают те свойства личности, которые накладывают определенный отпечаток на все ее проявления и выражают специфическое для нее отношение к миру и прежде всего к другим людям. Характер обуславливает определенность человека как субъекта деятельности, который, выделяясь из окружающего, конкретным образом относится к нему. Знать характер человека — это знать те существенные для него черты, из которых вытекает, которыми определяется весь образ его действий. Черты характера — это те существенные свойства человека, из которых с определенной логикой и внутренней последовательностью вытекает одна линия поведения, одни поступки и которыми исключаются, как не совместимые с ними, им противоречащие другие.

Характер человека — и предпосылка, и результат его реального поведения в конкретных жизненных ситуациях; обуславливая его поведение, он в поведении же и формируется. Эта взаимосвязь характера и поступка опосредована взаимозависимостью свойств характера и мотивов поведения: черты характера не только обуславливают мотивы поведения человека, но и сами обусловлены ими. Мотивы поведения, переходя в действие и закрепляясь в нем, фиксируются в характере. Каждый действенный мотив поведения, который приобретает устойчивость, — это в потенции будущая черта характера в ее генезисе. В мотивах черты характера выступают впервые еще в виде тенденций; действие переводит их затем в устойчивые свойства. Путь к формированию характера лежит поэтому через формирование надлежащих мотивов поведения и организацию направленных на их закрепление поступков. Он формируется в зависимости от объективных общественных условий и конкретных жизненных обстоятельств, в которых проходит жизненный путь человека, на основе его природных свойств — прежде всего темперамента — в результате его деяний и поступков.

Таким образом, свойства личности не сводятся к ее индивидуальным особенностям. Они включают и общее, и особенное, и единичное. Личность тем значительнее, чем больше в индивидуальном преломлении в ней представлено всеобщее. Индивидуальные свойства личности — это не одно и то же, что личностные свойства индивида, т. е. свойства, характеризующие его как личность».

Определяя господствующие побуждения, характер может выразиться как в целях, которые человек себе ставит, так и в средствах или способах, которыми он их осуществляет, как в том, что он делает, так и в том, как он это делает, т. е. характер может выразиться как в содержании, так и в форме поведения. Господствующая направленность человека, в которой проявляется его характер, означает активное избирательное отношение человека к окружающему. В идеологическом плане она выражается в мировоззрении; в психологическом — в потребностях, интересах, склонностях, во вкусах, т. е. избирательном отношении к вещам, привязанностях, т. е. избирательном отношении к людям. Поскольку они служат побуждениями к действиям и поступкам человека, а в этих последних характер не только проявляется, но и формируется, они участвуют в образовании характера. Вместе с тем характер, по мере того как он складывается, обуславливает, какие из всех возможных побуждений определяют поведение данного человека.

Поскольку характер выражается прежде всего в отношении к другим людям, в общественном по существу отношении к миру, он проявляется и формируется преимущественно в поступках. Взаимоотношения человека с другими людьми определяют и его отношение к своей деятельности. Характер каждого человека включает черты, определяющие как его отношение к другим людям, так и его отношение к вещам — продуктам общественного труда — и к делу, которое он сам выполняет. Они взаимосвязаны и взаимопроникают друг в друга.

Структура характера - это проявление отношений человека: а) к деятельности (инициатива, трудолюбие, работоспособность);

б) к вещам окружающего мира (аккуратность, бережливость, щедрость);

в) к другим людям (тактичность, вежливость, чуткость);

г) к самому себе (самокритичность, гордость, скромность).

Выделяют волевые, моральные черты характера (целеустремленность, принципиальность, организованность, выдержка, находчивость, решительность и др.)

Выразительными признаками характера являются:

а) поступки и действия (сознательные и преднамеренные действия);

б) особенности речи (громкая или тихая, быстрый и замедленный темп, многословие или замкнутость, эмоциональность или сухость);

в) внешний облик (улыбающееся лицо или хмурое, выражение глаз, как человек ходит, как стоит и т.д.).

С основания психологии как науки ученые психологии пытались определить типы характеров личности, то есть акцентуации характера. Г.Шмишек разработал тест характера в

1970 году на основе теоретической концепции Карла Леонгарда акцентуированных характеров. Согласно концепции акцентуации характеров, присущие личности черты могут быть разделены на основные и дополнительные. Основные черты характера составляют стержень личности, определяют развитие, процессы адаптации, психическое здоровье.

Основные черты характера в случае яркой выраженности становятся акцентуациями характера. При воздействии неблагоприятных факторов, акцентуации характера могут считаться патологическими. Поэтому, в частности, в современной психологии, акцентуации характера, во многих случаях, также носят название "психопатии характера". Личности, у которых основные черты ярко выражены, названы акцентуированными личностями.

Выделяют десять основных типов акцентуации (классификация Леонгарда).

1. Гипертимный — личности со склонностью к повышенному настроению.

2. Застревающие — со склонностью к «застреванию аффекта» и бредовым реакциям.

3. Эмотивные, аффективно лабильные.

4. Педантичные, с преобладанием черт ригидности, педантизма.

5. Тревожные.

6. Циклотимные, со склонностью к депрессивному реагированию.

7. Демонстративные, с истерическими чертами характера.

8. Возбудимые, со склонностью к повышенной, импульсивной реактивности в сфере влечений.

9. Дистимичные, с наклонностью к расстройствам настроения.

10. Экзальтированные, склонные к аффективной экзальтации.

Все эти группы «акцентуированных личностей» объединяются по принципу акцентуации свойств характера или темперамента. К акцентуации свойств характера относятся:

- демонстративность (в патологии: психопатия истерического круга);

- педантичность (в патологии: ананкастическая психопатия);

- возбудимость (в патологии: эпилептоидные психопаты);

- застревание (в патологии: паранояльные психопаты).

Остальные виды акцентуации относятся к особенностям темперамента и отражают темп и глубину эффективных реакций.

Характер связан со всеми сторонами психики; особенно тесна связь его с волей, являющейся как бы хребтом характера. Особенности волевой сферы, переходя в свойства личности, образуют существеннейшие черты характера. Выражения «человек с сильной волей» и «человек с характером» звучат обычно как синонимы.

Поскольку характер включает свойства, выражающиеся в качественно своеобразном отношении человека к другим людям и опосредованном через него отношении к предметному миру и к самому себе, он, очевидно, выражает общественную сущность человека.

4-вопрос. Встречаясь в жизни с различными людьми, наблюдая за ними в работе, сопоставляя их достижения, сравнивая темпы их духовного роста, мы постоянно убеждаемся в том, что люди заметно отличаются друг от друга по своим способностям. Всякая способность является способностью к чему-нибудь, к какой-то деятельности. Наличие у человека определенной способности означает пригодность его к определенной деятельности. Всякая более или менее специфическая деятельность требует от личности более или менее специфических качеств. Мы говорим об этих качествах как о способности человека. Способность должна включать в себя различные психические свойства и качества, необходимые в силу характера этой деятельности и требований, которые она предъявляет.

Способности имеют органические, наследственно закрепленные предпосылки для их развития в виде задатков. Люди от рождения бывают наделены различными задатками, хотя различия эти не так велики, как это утверждают те, которые различия в способностях ошибочно целиком сводят к различию врожденных задатков. Различия между людьми в задатках заключаются прежде всего в прирожденных особенностях их нервно-мозгового

аппарата — в анатомо-физиологических, функциональных его особенностях. Исходные природные различия между людьми являются различиями не в готовых способностях, а именно в задатках. Задатки — лишь предпосылки развития способностей. Развиваясь на основе задатков, способности являются все же функцией не задатков самих по себе, а развития, в которое задатки входят как исходный момент, как предпосылка. Включаясь в развитие индивида, они сами развиваются, т.е. преобразуются и изменяются.

Наследственность включается, конечно, в качестве одного из условий в развитие человека, но его способности являются не прямой функцией его наследственности. Во-первых, наследственное и приобретенное в конкретных особенностях личности образуют неразложимое единство; уже в силу этого нельзя относить какие-либо конкретные психические свойства личности за счет одной лишь наследственности. Во-вторых, наследственны могут быть не сами психические способности в их конкретном психологическом содержании, а лишь органические предпосылки их развития. Органические предпосылки развития способностей человека обуславливают, но не предопределяют одаренности человека и возможностей его развития.

Значение врожденных задатков для разных способностей различно. Значение их относительно рельефно выступает в таких способностях, как музыкальные, существенной предпосылкой которых является тонкий слух, т. е. качество, зависящее от свойств периферического (слухового) и центрального нервного аппарата. Особенности строения нервно-мозгового аппарата — это природные задатки. Но это именно задатки для развития музыкальных способностей, предпосылки их развития, а не сами музыкальные способности. Музыкальные способности в подлинном смысле слова — это свойства и данные, необходимые для занятия музыкальной деятельностью, т. е. исполнения музыки, сочинения музыки (композиции) или полноценного художественного восприятия ее.

Способность развивается на основе различных психофизических функций и психических процессов. Она — сложное синтетическое образование, включающее ряд качеств, без которых человек не был бы способен к какой-либо конкретной деятельности, и свойств, которые лишь в процессе определенным образом организованной деятельности вырабатываются.

При развитии способностей в процессе деятельности существенную роль играет своеобразная диалектика между способностями и умениями. Способности и умения, совершенно очевидно, не тождественны, но они все же теснейшим образом связаны; притом связь эта взаимная. С одной стороны, освоение умений, знаний и т. д. предполагает наличие известных способностей, а с другой — само формирование способности к определенной деятельности предполагает освоение связанных с ней умений, знаний и т. д. Скажем, по мере того как человек на материале определенной системы знания по-настоящему осваивает приемы обобщения, умозаключения и т. д., у него не только накапливаются определенные умения, но и формируются определенные способности. Обучение, как подлинно образовательный процесс, тем именно и отличается от простой тренировки, что в нем через умения и знания формируются способности.

Способность закрепляется в личности как более или менее прочное достояние, но она исходит из требований деятельности и, будучи способностью к деятельности, она в деятельности и формируется.

Способности квалифицируют личность как субъекта деятельности: будучи принадлежностью личности, способность, конечно, сохраняется за личностью как потенция и в тот момент, когда она не действует. В итоге способность — это сложная синтетическая особенность личности, которая определяет ее пригодность к деятельности. Более или менее специфические качества, которые требуются для определенной деятельности, лишь в деятельности и через посредство ее могут сформироваться на базе тех или иных задатков.

Деятельность человека — это, говоря конкретно, трудовая деятельность, посредством которой человек в процессе исторического развития, изменяя природу, создает материальную и духовную культуру. Все специальные способности человека — это в конце

концов различные проявления, стороны общей его способности к освоению достижений человеческой культуры и ее дальнейшему продвижению. Способности человека — это проявления, стороны его способности к обучению и к труду.

С расширением сфер трудовой деятельности и появлением все новых видов ее у человека формировались и новые способности. Человеческие способности и их структура зависят от исторически изменяющихся форм разделения труда.

В ходе исторического развития у человечества вырабатываются различные специализированные способности. Все они представляются разнообразными проявлениями способности человека к самостоятельной трудовой деятельности и к освоению в процессе обучения того, что было создано человечеством в его историческом развитии. В результате дифференцируются специальные способности к различным видам деятельности и общая способность.

Общую способность часто обозначают термином «одаренность»; в зарубежной литературе ее обычно отождествляют с интеллектом.

Специальные способности определяются в отношении к отдельным специальным областям деятельности. Внутри тех или иных специальных способностей проявляется общая одаренность индивида, соотнесенная с более общими условиями ведущих форм человеческой деятельности.

Способности могут различаться не только по своему качеству или направленности, но и по своему уровню или масштабу. У одного и того же человека могут быть разные способности, но одна из них может быть более значительной, чем другие. С другой стороны, у различных людей наблюдаются одни и те же способности, т. е. способности к одной и той же деятельности, но эти способности могут различаться. Особенно высокий уровень одаренности обозначают понятиями «талант» и «гений».

Талант и гений различаются прежде всего по объективной значимости и вместе с тем оригинальности того, что они способны произвести. Талант характеризуется способностью к достижениям высокого порядка, но остающимся в принципе в рамках того, что уже было достигнуто; гениальность предполагает способность создавать что-то принципиально новое, прокладывать действительно новые пути, а не только достигать высоких точек на уже проторенных дорогах. Высокий уровень одаренности, который характеризует гения, неизбежно связан с незаурядностью в разных или даже во всех областях. В качестве примера универсализма, часто свойственного гениям, достаточно назвать Аристотеля, Леонардо да Винчи, Р. Декарта, Г. В. Лейбница, М. В. Ломоносова.

Означая уровень способностей личности к обучению и производительному труду, которые формируются в ходе обучения и трудовой деятельности, одаренность лишь по ходу учебной и трудовой деятельности и может быть определена. Наиболее убедительным доказательством значительности способностей человека является значительность его достижений в смысле их уровня и качества. Но этот показатель при всей его очевидности не дает возможности распознать и должным образом оценить способности человека в процессе их становления.

Контрольные вопросы

1. По каким признакам можно классифицировать индивидуально-личностные свойства личности?
2. В чем выражается направленность личности?
3. Как формируются интересы и их круг?
4. На основе каких свойств выделяются типы темперамента?
5. В чем особенность психологических черт личности?
6. Задатки и способности могут определить формирование одаренности личности?

4-ТЕМА. ИНТЕЛЕКТУАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

План:

1. Ощущение и восприятие окружающего мира и их закономерности.
2. Память и её особенности в профессиональной деятельности.
3. Мышление: формы и операции.
4. Речь и процесс общения.
5. Внимание и процесс развития его свойств необходимых для успешной реализации трудовых операций.

Основные понятия:

Ощущение, модальность, порог, органы чувств, тембр, частота, высота, рецептор, чувствительность, слух, зрение, цвет, свойства памяти, теоретическое мышление, наглядно-действенной мышление, операции мышления, функции речи, язык, слово, образ, свойства внимания.

Литература

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| 1. Э.Г.Фозиев | – | Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб. |
| 2. Э.Г.Фозиев | – | Муомала психологияси.Т., 2001. |
| 3. Рубинштейн С. Л. | | Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с. |
| 4. Немов Р.С. | – | Психология. Т.1. М., 1998. |
| 5. Пряжников Н.С.,
Пряжникова Е.Ю. | – | Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001. |
| 6. Григорьева М.В. | – | Психология труда. Конспект лекций. М., 2001. |

1-вопрос. Каждый акт, который совершает обладающее психикой существо, всегда включает более или менее сложное, более или менее непосредственное или опосредованное единство сенсорных и моторных, рецептивных и действенных, познавательных и приспособительных или воздейственных моментов.

Ощущение, сенсорика всегда более или менее непосредственно связаны с моторикой, с действием, рецептор — с деятельностью эффикторов. Рецептор возникает как орган с пониженным порогом раздражения, приспособленный к тому, чтобы обеспечить ответное действие даже при незначительном воздействии на организм.

Ощущение — это, во-первых, начальный момент сенсомоторной реакции; во-вторых, результат сознательной деятельности, дифференциации, выделения отдельных чувственных качеств внутри восприятия.

Ощущение и восприятие теснейшим образом связаны между собой. И одно, и другое являются чувственным отображением объективной реальности, существующей независимо от сознания, на основе воздействия ее на органы чувств: в этом их единство. Но восприятие — осознание чувственно данного предмета или явления; в восприятии перед нами обычно расстилается мир людей, вещей, явлений, исполненных для нас определенного значения и вовлеченных в многообразные отношения, этими отношениями создаются осмысленные ситуации, свидетелями и участниками которых мы являемся; ощущение — отражение отдельного чувственного качества или недифференцированные и неопредмеченные

впечатления от окружающего. В этом последнем случае ощущения и восприятия различаются как две разные формы или два различных отношения сознания к предметной действительности. Ощущение и восприятие, таким образом, едины и различны.

Как в одном, так и в другом случае ощущение — это не только чувственный образ или, точнее, компонент его, но также деятельность или компонент ее. Будучи сначала компонентом сенсомоторной реакции, ощущение становится затем содержанием сознательной познавательной деятельности, направленной на соответствующее качество предмета или явления. Ощущение — это всегда единство чувственного содержания и деятельности, процесса.

Рецептор — орган, специально приспособленный для рецепции раздражений, легче, чем прочие органы или нервные волокна, поддается раздражению; он отличается особенно низкими порогами раздражения, т.е. его чувствительность, обратно пропорциональная порогу, особенно высока. В этом первая особенность рецептора как специализированного аппарата: обладая особенно большой чувствительностью, он специально приспособлен для рецепции раздражений.

При этом рецепторы приспособлены для рецепции не любых раздражителей. Каждый рецептор специализируется применительно к определенному раздражителю. Так, образуются тангорецепторы, приспособленные к рецепции прикосновения, густорецепторы — для рецепции вкусовых раздражений, стиборецепторы — для обонятельных, приспособленные для рецепции звука и света фоно- и фоторецепторы.

Наличие зависимости ощущений от внешних раздражений заставляет поставить вопрос о характере этой зависимости, т.е. об основных закономерностях, которым она подчиняется. Это центральный вопрос так называемой психофизики. Ее основы заложены исследованиями Э.Вебера и Г.Фехнера. Оформление она получила в «Элементах психофизики» (1859) Фехнера, оказавших значительное влияние на дальнейшие исследования. Основным вопросом психофизики — это вопрос о порогах. Различают абсолютные и разностные пороги ощущения или пороги ощущения и пороги различения.

Исследования по психофизике установили прежде всего, что не всякий раздражитель вызывает ощущение. Он может быть так слаб, что не вызовет никакого ощущения. Нужна известная минимальная интенсивность раздражителя для того, чтобы вызвать ощущение. Эта минимальная интенсивность раздражения называется нижним абсолютным порогом. Наряду с нижним существует и верхний абсолютный порог, т.е. максимальная интенсивность, возможная для ощущения данного качества. В существовании порогов рельефно выступает диалектическое соотношение между количеством и качеством. Эти пороги для различных видов ощущений различны. В пределах одного и того же вида они могут быть различны у различных людей, у одного и того же человека в разное время, при различных условиях.

Пороги чувствительности существенно сдвигаются в зависимости от отношения человека к той задаче, которую он разрешает, дифференцируя те или иные чувственные данные. Один и тот же физический раздражитель одной и той же интенсивности может оказаться и ниже, и выше порога чувствительности и, таким образом, быть или не быть замеченным в зависимости от того, какое значение он приобретает для человека: появляется ли он как безразличный момент окружения данного индивида или становится значимым показателем условий его деятельности.

Так как ощущение возникает в результате воздействия определенного физического раздражения на соответствующий рецептор, то первичная классификация ощущений исходит, естественно, из рецептора, который дает ощущение данного качества или «модальности».

В качестве основных видов ощущений различают кожные ощущения — прикосновения и давления, осязание, температурные ощущения и болевые, вкусовые и обонятельные ощущения, зрительные, слуховые, ощущения положения и движения (статические и кинестетические) и органические ощущения (голод, жажда, половые ощущения, болевые, ощущения внутренних органов и т. д.).

Исходя специально из свойств раздражителей, различают механическую чувствительность, включающую осязательные ощущения, кинестетические и т. д.; близкую к ней акустическую, обусловленную колебаниями твердого тела; химическую, к которой относятся обоняние и вкус; термическую и оптическую.

Все рецепторы по месту их расположения подразделяются на три группы: интероцепторы, проприоцепторы и экстероцепторы; соответственно различают интеро-, проприо- и экстероцептивную чувствительность.

Кожная чувствительность подразделяется классической физиологией органов чувств на четыре различных вида. Обычно различают рецепции: 1) боли, 2) тепла, 3) холода и 4) прикосновения (и давления). Предполагается, что каждый из этих видов чувствительности располагает и специфическими рецепторами, и особой афферентной системой.

Тесно связанные между собой обоняние и вкус являются разновидностями химической чувствительности. Обонятельные ощущения возникают при проникновении в нос вместе с вдыхаемым воздухом молекул различных веществ.

Вкусовые ощущения, как и обонятельные, обусловлены химическими свойствами вещей. Как и для запахов, для вкусовых ощущений не имеется полной, объективной классификации.

Из комплекса ощущений, вызываемых вкусовыми веществами, можно выделить четыре основных качества — соленое, кислое, сладкое и горькое.

Разные вкусовые области обладают различной чувствительностью к ощущениям соленого, кислого, сладкого и горького. На языке наиболее чувствительны: к сладкому — кончик, к кислому — края, а к горькому — основание. Поэтому предполагают, что для каждого из четырех основных вкусовых ощущений имеются особые органы.

Вкусовые ощущения играют заметную роль в настройке эмоционального состояния, через вегетативную нервную систему вкус, наряду с обонянием, влияет на пороги других рецепторных систем, например на остроту зрения и слуха, на состояние кожной чувствительности и проприоцепторов.

Слуховые ощущения являются отражением воздействующих на слуховой рецептор звуковых волн, которые порождаются звучащим телом и представляют собой переменное сгущение и разрежение воздуха.

Звуковые волны обладают, во-первых, различной *амплитудой* колебания. Под амплитудой колебания разумеют наибольшее отклонение звучащего тела от состояния равновесия или покоя. Звуковые волны различаются, во-вторых, по *частоте* или продолжительности колебаний. Длина волны обратно пропорциональна числу колебаний и прямо пропорциональна периоду колебаний источника звука. Звуковые волны, вызываемые звучащим телом, источником звука, различаются, в-третьих, *формой* колебаний, т. е. формой той периодической кривой, в которой абсциссы пропорциональны времени, а ординаты — удалениям колеблющейся точки от своего положения равновесия.

Все слышимые звуки разделяются на шумы и музыкальные звуки. Первые отражают непериодические колебания неустойчивой частоты и амплитуды, вторые — периодические колебания. Между музыкальными звуками и шумами нет, однако, резкой грани. Акустическая составная часть шума часто носит ярко выраженный музыкальный характер и

содержит разнообразные тоны, которые легко улавливаются опытным ухом. В звуках человеческой речи также представлены как шумы, так и музыкальные звуки.

Основными свойствами всякого звука являются: 1) *его громкость*, 2) *высота* и 3) *тембр*.

1. *Громкость*. Громкость зависит от силы, или амплитуды, колебаний звуковой волны.

2. *Высота*. Высота звука отражает частоту колебаний звуковой волны.

3. *Тембр*. Под тембром понимают особый характер или окраску звука, зависящую от взаимоотношения его частичных тонов.

Роль зрительных ощущений в познании мира особенно велика. Они доставляют человеку исключительно богатые и тонко дифференцированные данные, притом огромного диапазона. Зрение дает нам наиболее совершенное, подлинное восприятие предметов. Зрительные ощущения наиболее дифференцированы от аффективности, в них особенно силен момент чувственного созерцания. Зрительные восприятия — наиболее «опредмеченные», объективированные восприятия человека. Именно поэтому они имеют очень большое значение для познания и для практического действия.

Зрительные ощущения вызываются воздействием на глаз света, т.е., по воззрениям современной физики, электромагнитных волн длиной от 390 до 780 нм.

Все воспринимаемые глазом цвета могут быть подразделены на две группы: *ахроматические* и *хроматические*. Ахроматическими цветами называется белый, черный и все располагающиеся между ними оттенки серого цвета; они отличаются друг от друга только светлотой. Все остальные цвета — хроматические; они отличаются друг от друга цветовым тоном, светлотой и насыщенностью.

Цветовой тон — это то специфическое качество, которым один цвет, например красный, отличается от любого другого — синего, зеленого и т. д. при равной светлоте и насыщенности. Цветовой тон зависит от длины воздействующей на глаз световой волны.

Светлота — это степень отличия данного цвета от черного.

Насыщенность — это степень отличия данного цвета от серого цвета, одинакового с ним по светлоте, или, как говорят, степень его выраженности. Насыщенность цвета зависит от отношения, в котором находится количество световых лучей, характеризующих цвет данной поверхности, к общему световому потоку, ею отражаемому.

У многих людей существует интересная особенность — сочетание звукового и зрительного ощущений в одно общее ощущение. В психологии это явление называют синестезией. Это устойчивые ассоциации, возникающие между объектами слухового восприятия, например мелодиями, и цветовыми ощущениями. Часто люди могут сказать, «какого цвета» данная мелодия или слово.

Приспособление органов ощущений к действующим на них раздражителям называется адаптацией. Увеличение чувствительности при слабом действии раздражителя называется положительной адаптацией. Соответственно, отрицательной адаптацией называется уменьшение чувствительности при действии сильных раздражителей.

Жизненная практика заставляет человека перейти от непреднамеренного восприятия к целенаправленной деятельности наблюдения; на этой стадии восприятие уже превращается в специфическую «теоретическую» деятельность. Теоретическая деятельность наблюдения включает анализ и синтез, осмысление и истолкование воспринятого. Таким образом, связанное первично в качестве компонента или условия с какой-либо конкретной практической деятельностью, восприятие в конце концов в форме наблюдения переходит в более или менее сложную деятельность мышления, в системе которого оно приобретает новые специфические черты. Развиваясь в другом направлении, восприятие действительности переходит в связанное с творческой деятельностью создание художественного образа и эстетическое созерцание мира.

На основе ощущений и восприятия в целом формируются образы. В психологии понятие образа неоднозначно и толкуется как в более широких, так и в более узких рамках. В контексте представлений об ощущениях и восприятии образ можно определить как продукт функционирования человеческого мозга, составляющего субъективную картину о том или ином объекте окружающего мира на основе объективных ощущений. Иными словами, ощущение есть объективная реакция организма, представляющая собой базовый элемент отражения. Восприятие не механическая сумма ощущений, но их совокупность, где целое больше, чем сумма составляющих. Ведь мы воспринимаем объект целиком, не препарировав его на отдельные свойства. Образ же – еще более сложный и субъективный. Он включает в себя не только целостное представление об объекте, но и всевозможные характеристики, которые зависят от индивидуального опыта каждого человека.

Воспринимая, человек не только видит, но и смотрит, не только слышит, но и слушает, а иногда он не только смотрит, но рассматривает или всматривается, не только слушает, но и прислушивается; он часто активно выбирает установку, которая обеспечит адекватное восприятие предмета; воспринимая, он таким образом производит определенную деятельность, направленную на то, чтобы привести образ восприятия в соответствие с предметом, необходимое в конечном счете в силу того, что предмет является объектом не только осознания, но и практического действия, контролирующего это осознание.

Восприятие не только связано с действием, с деятельностью — и само оно специфическая познавательная деятельность сопоставления, соотнесения возникающих в нем чувственных качеств предмета. В восприятии чувственные качества как бы извлекаются из предмета — для того, чтобы тотчас же быть отнесенными к нему. Восприятие — это форма познания действительности.

Восприятие строится на чувственных данных ощущений, доставляемых нашими органами чувств под воздействием внешних раздражений, действующих в данный момент. Попытка оторвать восприятие от ощущений явно несостоятельна.

Но восприятие вместе с тем и не сводится к простой сумме ощущений. Оно всегда является более или менее сложным целым, качественно отличным от тех элементарных ощущений, которые входят в его состав. В каждое восприятие входит и воспроизведенный прошлый опыт, и мышление воспринимающего, и — в известном смысле — также его чувства и эмоции. В самом чувственном своем составе восприятие не является простой механической суммой друг от друга независимых, лишь суммирующихся в процессе восприятия ощущений, поскольку при этом различные раздражения находятся в многообразных взаимозависимостях, постоянно взаимодействуя друг с другом.

Восприятие подразделяется на различные виды. Они могут зависеть от преобладания того или иного вида анализаторов, включенных в отражательный процесс. Например, при прослушивании музыкального произведения преобладает слуховое восприятие. Аналогично этому могут преобладать и другие виды восприятия, которые основаны на каком-либо одном из ощущений.

Помимо классификации на основе преобладающих анализаторов, существует еще классификация и по видам самих воспринимаемых объектов. Это касается восприятия пространства, времени, движения, восприятие одного человека другим. Такие виды восприятия обычно называют социальной перцепцией.

Восприятие обладает следующими свойствами:

1) Предметность восприятия - выражается в соотношении сведений, получаемых из внешнего мира к этому миру.

2) Структурность - восприятие не является простой суммой ощущений. Мы воспринимаем фактически абстрагированную из этих ощущений обобщенную структуру.

3) Осмысленность - восприятие человека тесно связано с мышлением, с пониманием сущности предмета.

4) Целостность - восприятие всегда целостный образ предмета.

5) Константность благодаря константности мы воспринимаем окружающие предметы как относительно постоянные по форме и величине.

6) Избирательность - проявляется в преимущественном выделении одних объектов по сравнению с другими.

Предметность означает, что воспринимается всегда некий конкретный предмет. Абстрактные идеи относятся не к процессу восприятия, а к процессу мышления или воображения.

Восприятие человека предметно и осмысленно. Восприятие человека представляет собой единство чувственного и логического, чувственного и смыслового, ощущения и мышления.

Чувственное и смысловое содержание восприятия при этом не рядоположны; одно не надстраивается внешним образом над другим; они взаимообуславливают и взаимопроникают друг в друга. Прежде всего смысловое содержание, осмысливание предметного значения опирается на чувственное содержание, исходит из него и является не чем иным, как осмысливанием предметного значения данного чувственного содержания.

В свою очередь осознание значения воспринимаемого уточняет его чувственно-наглядное содержание. Осмыслить восприятие — значит осознать предмет, который оно отображает. Осмыслить восприятие — значит выявить предметное значение его сенсорных данных. В процессе осмысливания чувственное содержание восприятия подвергается анализу и синтезу, сравнению, отвлечению различных сторон, обобщению. Таким образом, мышление включается в само восприятие, подготавливая вместе с тем изнутри переход от восприятия к представлению и от него к мышлению. Единство и взаимопроникновение чувственного и логического составляют существенную черту человеческого восприятия.

Константность восприятия означает, что воспринимаемый объект не меняет своих характеристик в том случае, когда он удаляется от человека или приближается к нему, нарисован на картине или показан на экране.

Всякое восприятие является восприятием объективной действительности. Константность восприятия выражается в относительном постоянстве величины, формы и цвета предметов при изменяющихся в известных пределах условиях их восприятия.

Если воспринимаемый нами на некотором расстоянии предмет удалить от нас, то отображение его на сетчатке уменьшится как в длину, так и в ширину, и, значит, уменьшится и площадь его, а между тем в восприятии образ сохранит в определенных пределах приблизительно ту же постоянную, предмету свойственную величину. Точно так же форма отображения предмета на сетчатке будет изменяться при каждом изменении угла зрения, под которым мы видим предмет, но его форма будет нами восприниматься как более или менее постоянная.

Восприятие зависит от опыта человека, его знаний, направленности личности. Такая зависимость восприятия от прошлого опыта, запаса знаний, общей направленности личности получила название апперцепции.

Следует отметить, что в восприятиях человека возможны иллюзии, галлюцинации.

Иллюзии - феномены восприятия, воображения и памяти, существующие в голове человека, не соответствующие какому-либо реальному явлению или объекту.

Галлюцинации - патологическое нарушение перцептивной деятельности, состоящее в восприятии объектов, которые в данный момент не воздействуют на соответствующие органы чувств.

Субсенсорное восприятие - бессознательное восприятие и переработка человеком сигналов, поступающих в мозг через органы чувств и не достигающих пороговой величины.

Индивидуальные особенности восприятия - это аналитический тип восприятия (обращает внимание на элементы, части явлений); синтетический тип (на целостное восприятие), аналитико-синтетический тип (на части и целое одновременно).

2-вопрос. Восприятия, в которых человек познает окружающую действительность, обычно не исчезают бесследно. Они закрепляются, сохраняются и воспроизводятся в дальнейшем в форме узнавания виденных нами предметов, воспоминания о пережитом, припоминания былого и т.д.

Но практическая деятельность порождает необходимость не только в том, чтобы включать получаемые в процессе восприятия знания о действительности в контекст определенной ситуации личного опыта, но и в том, чтобы извлекать их из этого контекста, абстрагировать от него. Если, восприняв тот или иной предмет, человек узнал его свойства, ему для нужд действия важно сохранить эти знания и иметь возможность перенести их в любую другую ситуацию, используя их когда и где бы это ни понадобилось, ему важно, в частности, иметь возможность восстановить эти знания в отсутствие предмета. По существу, как в одном, так и в другом случае, как при воспроизведении восприятий, так и при воспроизведении мыслей, запоминается и чувственное и смысловое в каком-то единстве; но в первом случае сам чувственный образ является собственно объектом запоминания, который как бы освещается смысловым содержанием; в другом случае чувственный — речевой — образ является лишь опорной точкой, а собственным предметом запоминания является смысловое содержание, мысль. Поэтому уже в силу единства восприятия и мышления воспроизведение включает не только восприятия, но и мысли. Поскольку же в заучивании те или иные данные, запоминаясь, отвлекаются, абстрагируются от тех частных условий, от той ситуации, в которой они были закреплены, представления, воспроизведенные образы памяти непосредственно переходят в абстракцию, обобщение, мышление.

Память включает ряд процессов: прежде всего это запечатление (запоминание) и последующее узнавание или воспроизведение.

В ходе своей жизни и деятельности, разрешая встающие перед ним практические задачи и более или менее глубоко переживая происходящее, человек, не ставя перед собой специально такой цели или задачи, многое запоминает, многое непроизвольно у него запечатлевается. Однако потребности действия не позволяют ограничиться таким непроизвольным запоминанием. По мере усложнения человеческой деятельности и условий, в которых она совершается, приходится, не полагаясь на случайную удачу непроизвольного запоминания, ставить перед собой специальную цель или задачу запоминания. Из непроизвольного процесса, совершающегося первоначально в составе какой-либо практической деятельности как ее предпосылка или компонент, запоминание становится сознательным, преднамеренным актом. Запоминание превращается затем — по мере того как с ростом культуры и накоплением знаний объем материала, которым в своей деятельности должен располагать человек, все возрастает — в особую специально организованную деятельность заучивания.

Многообразные процессы памяти могут приобретать различные формы: уже исходный процесс первичного закрепления материала может совершаться в форме непроизвольного запечатления, сознательного, преднамеренного запоминания, систематически организованного заучивания. Результаты этого запечатления, запоминания, заучивания могут проявиться в узнавании того, с чем человек предварительно ознакомился при его предъявлении, и в свободном его воспроизведении. Воспроизведение может, далее, выразиться в форме представлений и знаний, отвлеченных от частной ситуации, в которой они запомнились, или в виде воспоминаний, относящихся к собственному прошлому, к пережитому.

Общим для всех этих многообразных психических процессов, которые обычно объединяются термином память, является то, что они отражают или воспроизводят прошлое, прежде пережитое индивидом. Благодаря этому значительно расширяются возможности отражения действительности — с настоящего оно распространяется и на прошлое. Если говорить о памяти не только как собирательном термине для определенной совокупности процессов, а как о единой функции, то речь может идти лишь о некоторой очень общей и элементарной способности к запечатлению и — при соответствующих условиях — восстановлению данных чувствительности, т. е. о том, что можно назвать мнемической функцией. Запоминание, припоминание, воспроизведение, узнавание, которые включаются в память, строятся на этой основе, но никак не сводятся к ней. Это специфические процессы, в которые очень существенно включаются мышление в более или менее сложном и иногда противоречивом единстве с речью и все стороны человеческой психики (внимание, интересы, эмоции и т. д.).

Сохранение — это динамический процесс, совершающийся на основе и в условиях определенным образом организованного усвоения, включающий какую-то более или менее выраженную переработку материала, предполагающую участие различных мыслительных операций (обобщения, систематизации и т. д.). Сохранение следует понимать не как простое консервирование; оно включает освоение и овладение материалом, его переработку и отбор, обобщение и конкретизацию, систематизацию и детализацию и т. д., что отчасти совершается во всем многообразии процессов, в которых оно проявляется.

Запоминание является собственно более или менее сознательной фиксацией достигнутого в настоящий момент познания действительности в целях использования его в будущей практической или теоретической деятельности, так же как припоминание является извлечением знаний, добытых или усвоенных в прошлом, для практической или теоретической деятельности, протекающей в настоящем.

Запоминание начинается с запечатления, которое первоначально совершается непроизвольно в той или иной деятельности, не ставящей себе непосредственно цели что-либо запомнить. Много запечатлевается у нас непреднамеренно. И первоначально запоминание совершается именно так — непреднамеренно в процессе деятельности, которая ставит себе иные цели и задачи.

Учитывая необходимость сохранения в интересах своей практической и теоретической деятельности, человек, как существо сознательное, начинает специально — сознательно и преднамеренно запечатлевать особенно для него значимый материал: запечатление тогда переходит в сознательное запоминание и выделяется в особую сознательную целенаправленную деятельность. Когда запоминание сопряжено с известными трудностями, закрепление материала требует специальных приемов, особой организации (повторений и т. п.); оно тогда принимает формы специально организованного запоминания — заучивания, которое обычно совершается в сложном процессе обучения.

Основное значение приобретает поэтому вопрос о зависимости запоминания от характера деятельности, в ходе которой оно совершается. Теоретически центральным в проблеме запоминания является вопрос о взаимоотношении произвольного и непроизвольного запоминания, т. е. запоминания, составляющего прямую цель действия субъекта, и запоминания, совершающегося непреднамеренно в ходе деятельности, ставящей себе иную цель. На первый взгляд с очевидностью выступают преимущества произвольного запоминания. Однако повседневные наблюдения свидетельствуют все же о том, что большая часть того, что мы запоминаем в жизни, запоминается нами непроизвольно, без специального намерения, и многое из того, что мы совсем не стремились запомнить, запоминаем так, что мы никогда не сможем забыть, — даже если бы этого и захотели.

Таким образом, запоминается — как и осознается — прежде всего то, что составляет цель нашего действия. Поэтому если данный материал включен в целевое содержание данного действия, он может произвольно запомниться лучше, чем если — при произвольном запоминании — цель сдвинута на само запоминание. Но то, что не включено в целевое содержание действия, в ходе которого совершается произвольное запоминание, запоминается хуже, чем при произвольном запоминании, направленном именно на данный материал. Все зависит в первую очередь от того, как организовано и на что направлено действие субъекта, в ходе которого совершается запоминание. В педагогическом плане встает, таким образом, важнейшая задача — организовать учебную деятельность так, чтобы существенный материал запоминался учащимся и тогда, когда он работает с этим материалом, а не только его запоминает. Это много сложнее, но и много плодотворнее, чем постоянно требовать от учащихся произвольного запоминания, при котором запоминание становится основной целью их действий.

Систематическим обследованием студентов Э.Мейман установил, что даже предметы ближайшего окружения, которые постоянно находятся перед глазами, часто запоминаются очень плохо, если не было специальной установки на их запоминание. Для запоминания существенно, чтобы сам процесс первичного восприятия регулировался сознательной установкой на запоминание. Для усвоения и закрепления знаний важно осознание значимости данного предмета или дисциплины и, далее, данной темы или материала внутри этой дисциплины. Наряду с установками, которые определяются сознанием объективной значимости материала, существенную роль играет и эмоционально стимулированная заинтересованность.

В работе по закреплению материала, который человек должен запомнить, обычно значительное место отводится повторению. Повторение не противопоставляется осмысливанию, а само пронизывается им, превращаясь во вторичную осмысленную переработку. Существенным условием запоминания является понимание.

В отношении организации заучивания обычно возникает вопрос о наиболее рациональном распределении повторения. Для заучивания более целесообразным оказывается распределение повторений во времени, нежели их концентрация на небольшом промежутке времени. Рациональное распределение повторений содействует и более экономному заучиванию, и более длительному запоминанию.

Прочность запоминания материала, данного в словесной форме, зависит прежде всего от его первичной подачи, от характера изложения, от смыслового и речевого оформления.

Запечатление и запоминание проявляются в узнавании и воспроизведении. Из них узнавание является генетически более ранним проявлением памяти.

В узнавании восприятие и процессы сохранения и воспроизведения представлены в еще не расчлененном единстве. Без узнавания не существует восприятия как сознательного осмысленного процесса, но узнавание — это вместе с тем сохранение и воспроизведение внутри восприятия.

Узнать — это опознать: узнавание — акт познания. В узнавании выделяется из восприятия и выступает на передний план та деятельность соотнесения, сопоставления чувственных качеств возникающего в процессе восприятия образа с предметом, которая заключена уже в восприятии. Узнавание может происходить в нескольких планах. Самая элементарная первичная его форма — это более или менее автоматическое узнавание в действии. Эта первая ступень узнавания проявляется в виде адекватной реакции на первичный раздражитель. Следующей ступенью являются формы узнавания, которые связаны с чувством знакомости, без возможности, однако, отождествления узнаваемого предмета с ранее воспринятым. Только по отношению к этому виду узнавания может быть

применимо объяснение, которое В.Вундт выдвигал для узнавания вообще, когда утверждал, что мы узнаем вещи не столько по их признакам, сколько по тем чувствам, которые они в нас возбуждают; вслед за моторными реакциями или одновременно с ними в узнавании начинают играть роль эмоциональные моменты, которые создают как бы эмоциональные обертоны сознания. Третьей ступенью узнавания является отождествление предмета. Предмет, данный мне сейчас в одном контексте, в одной ситуации, выделяется из этой ситуации и отождествляется с предметом, данным ранее в другом контексте.

Так же как сохранение не пассивное лишь хранение, так и воспроизведение не механическое повторение запечатленного или заученного. В процессе воспроизведения воспроизводимое не только воспроизводится, но в известной мере и формируется, поскольку речевое оформление смыслового содержания формирует само это содержание. Мысль включается в процесс воспроизведения, уточняя, обобщая, систематизируя, перерабатывая и реконструируя содержание. Поэтому в самом существе воспроизведения заложена реконструкция воспроизводимого — в результате мыслительной его переработки — как существенный аспект воспроизведения.

Воспроизведение может совершаться произвольно, в таком случае определяясь в основном ассоциативным механизмом и неосознанными установками. Оно может происходить на основе сознательной установки на воспроизведение, превращаясь в таком случае в сознательный процесс вспоминания или — при затруднениях — припоминания.

Сохранение является сложным динамическим процессом, который совершается в условиях определенным образом организованного усвоения и включает многообразные процессы переработки материала.

Оборотной стороной сохранения, проявляющегося в воспроизведении, является забывание. Г.Эббингауз, П.Радославлевич, А.Пьерон и другие исследовали ход забывания как функцию времени, прошедшего с момента заучивания. Итак, характер запоминания и ход забывания существенно зависят от того, что господствует у данного субъекта: смысловое содержание и его речевое оформление в их единстве или преимущественно одно из них с недоучетом другого.

Виды памяти дифференцируются в зависимости от того, что запоминается или воспроизводится.

Воспроизведение может относиться к движениям и действиям, выражаясь в образовании привычек и навыков, к наглядным содержаниям сознания (образам-представлениям предметов или слов), к мыслям и чувствам. В соответствии с этим различают следующие виды памяти: моторную память, выражающуюся в навыках и привычках, образную память (зрительную, слуховую, осязательную и т. д.), память на мысли (логическую) и память на чувства (аффективную).

Виды памяти дифференцируются также и в зависимости от того, как совершается запоминание. В зависимости от характера деятельности, в ходе которой совершается запоминание, различаются произвольное и произвольное запоминание. В зависимости от способа запоминания в этом плане различаются механическое и смысловое запоминание.

Рассмотрим виды памяти:

1) Иконическая память - память рассчитанная на очень короткое по времени (0,1-0,5 секунды) сохранение в голове человека следов воспринятого материала. Мгновенная память, как правило, действует только во время самого процесса восприятия.

2) Память кратковременная - память, рассчитанная на хранение информации в течении небольшого промежутка времени (от нескольких десятков секунд) до тех пор, пока содержащаяся в ней информация не будет использована или переведена в долговременную память.

3) Память долговременная - рассчитанная на длительное сохранение и многократное воспроизведение человеком разнообразной информации.

4) Оперативная память - вид памяти, рассчитанный на сохранение информации в течении определенного времени, необходимого для выполнения некоторого действия или операции.

Различают так же и генетическую память - обусловленную генотипом и передаваемую из поколения в поколение.

Выделяют так же произвольную и произвольную виды памяти. Запоминание без специальных установок называют произвольной памятью. Память произвольная - запоминание со специальной установкой.

Память может быть механической и смысловой. Механическая память основана на повторении материала без его осмысливания. Память смысловая основана на установлении в запоминаемом материале смысловых связей.

Особо следует отметить, так называемую, эйдетическую память - зрительную память на образы, характеризующуюся особенностью их сохранять и воспроизводить в течении достаточно длительного времени.

В зависимости от того, какой материал лучше запечатлевается в памяти человека, говорят о следующих видах памяти:

а) наглядно-образная память - когда лучше запечатлеваются конкретные явления, предметы;

б) словесно-логическая память - память на смысловой, словесный материал;

в) эмоциональная память - память на пережитые чувства и эмоции;

г) двигательная память - память на движения.

Различают следующие типы памяти:

1) Зрительный тип, когда человек лучше запоминает материал зрительным путем.

2) Слуховой тип - когда материал запоминается лучше путем его прослушивания.

3) Моторный тип - материал запоминается лучше, когда он проговаривается человеком и записывается.

4) Смешанный тип. Здесь можно говорить о зрительно-слуховом (путем зрения и слуха); зрительно-моторном (путем зрения и записи или проговаривания) и слухо-моторном (путем прослушивания и записи или проговаривания).

Отличая уровни памяти от ее видов, в качестве основных уровней памяти можно выделить следующие: 1) элементарные процессы, когда воспроизведенные данные прошлого опыта не осознаются в своем отношении к прошлому как их воспроизведение (эти процессы протекают как «стихийные», «самотеком», помимо всякого сознательного регулирования), и 2) такое воспроизведение прошлого опыта, которое осознается как его воспроизведение.

Далее, память у людей различается: 1) по быстроте запоминания; 2) по его прочности или длительности; 3) по количеству или объему запоминаемого и 4) по точности. В отношении каждого из этих качеств память одного человека может отличаться от памяти другого.

3-вопрос. Наше познание объективной действительности начинается с ощущений и восприятия. Но, начинаясь с ощущений и восприятия, познание действительности не заканчивается ими. От ощущения и восприятия оно переходит к мышлению.

Мышление соотносит данные ощущений и восприятия — сопоставляет, сравнивает, различает, раскрывает отношения, опосредования и через отношения между непосредственно чувственно данными свойствами вещей и явлений раскрывает новые, непосредственно чувственно не данные абстрактные их свойства; выявляя взаимосвязи и постигая действительность в этих ее взаимосвязях, мышление глубже познает ее сущность. Мышление отражает бытие в его связях и отношениях, в его многообразных опосредованиях.

Раскрытие отношений, связей между этими предметами составляет существенную задачу мышления: этим определяется специфический путь, которым мышление идет ко все более глубокому познанию бытия. Мышление отражает не только отношения и связи, но также свойства и сущность; и отношения отражаются не только в мышлении.

Задача мышления заключается в том, чтобы выявить существенные, необходимые связи, основанные на реальных зависимостях, отделив их от случайных совпадений по смежности в той или иной частной ситуации.

Выявляя необходимые, существенные связи, переходя от случайного к необходимому, мышление вместе с тем переходит от единичного к общему. Всякое мышление совершается в обобщениях. Оно всегда идет от единичного к общему и от общего к единичному. Мышление — это движение мысли, раскрывающее связь, которая ведет от отдельного к общему и от общего к отдельному. Мышление — это опосредованное — основанное на раскрытии связей, отношений, опосредований — и обобщенное познание объективной реальности.

Мышление как познавательная теоретическая деятельность теснейшим образом связано с действием. Человек познает действительность, воздействуя на нее, понимает мир, изменяя его. Мышление не просто сопровождается действием или действие — мышлением; действие — это первичная форма существования мышления. Первичный вид мышления — это мышление в действии и действием, мышление, которое совершается в действии и в действии выявляется.

Все мыслительные операции (анализ, синтез и т. д.) возникли сначала как практические операции и лишь затем стали операциями теоретического мышления. Мышление зародилось в трудовой деятельности как практическая операция, как момент или компонент практической деятельности и лишь затем выделилось в относительно самостоятельную теоретическую деятельность. Будучи связано с деятельностью, теоретическое мышление само процесс, переход от единичного к общему и от общего к единичному, от явления к сущности и от сущности к явлению. Реальное мышление — это движение мысли. Оно может быть правильно понято лишь в единстве деятельности и ее продукта, процесса и его содержания, мышления и мысли.

Специфическим содержанием мышления является понятие. Понятие — это опосредованное и обобщенное знание о предмете, основанное на раскрытии его более или менее существенных объективных связей и отношений.

Всякий мыслительный процесс является по своему внутреннему строению действием или актом деятельности, направленным на разрешение определенной задачи. Задача эта включает в себе цель для мыслительной деятельности индивида, соотношенную с условиями, которыми она задана. Направляясь на ту или иную цель, на решение определенной задачи, всякий реальный мыслительный акт субъекта исходит из тех или иных мотивов. Начальным моментом мыслительного процесса обычно является проблемная ситуация. Мыслить человек начинает, когда у него появляется потребность что-то понять. Мышление обычно начинается с проблемы или вопроса, с удивления или недоумения, с противоречия. Этой проблемной ситуацией определяется вовлечение личности в мыслительный процесс; он всегда направлен на разрешение какой-то задачи.

Поскольку, далее, мышление совершается в виде операций, направленных на разрешение определенных задач, мыслительный процесс является активным, целеустремленным, волевым актом. Разрешение задачи требует сплошь и рядом значительного волевого усилия для преодоления встающих перед мышлением трудностей. Волевые качества личности, настойчивость и целеустремленность имеют поэтому существенное значение для успеха в интеллектуальной работе.

Мыслительный процесс обычно включает в себя, в единстве и взаимопроникновении с понятиями, во-первых, более или менее обобщенные образы-представления. Не только отвлеченное значение слова, но и наглядный образ может быть носителем смыслового содержания, значения и выполнять более или менее существенные функции в мыслительном процессе, потому что образ является не замкнутой в себе данностью сознания, а семантическим образованием, обозначающим предмет. Мы поэтому можем мыслить не только отвлеченными понятиями, но и образами. Образ как образ предмета имеет семантическое содержание. Каждый воспринимаемый или представляемый нами образ

фигурирует обычно в связи с определенным значением, выраженным в слове: он обозначает предмет. Когда мы наглядно, образно что-либо воспринимаем, мы осознаем предмет; наглядно-чувственное содержание относится нами к предмету, который мы посредством него воспринимаем. Это семантическое содержание является общим знаменателем для образа и слова-понятия; их семантическая общность преодолевает обычное противопоставление логически-понятийного и образно-чувственного, включая и одно и другое как необходимые звенья в реальный мыслительный процесс.

Специфичным для мышления как мыслительного процесса остается его направленность на решение проблемы или задачи, и для мысли как его содержания — обобщенное отражение все более существенных сторон бытия в понятиях, суждениях и умозаклечениях, каждое из которых ведет к познанию человеком все более глубокой объективной связи мира.

В развернутом мыслительном процессе, поскольку он всегда направляется на разрешение какой-нибудь задачи, можно различать несколько основных этапов или фаз.

Начальной фазой мыслительного процесса является более или менее отчетливое осознание проблемной ситуации. От осознания проблемы мысль переходит к ее разрешению. Когда проверка решения заканчивается, мыслительный процесс приходит к завершающей фазе — к окончательному в пределах данного мыслительного процесса суждению по данному вопросу, фиксирующему достигнутое в нем решение проблемы. Затем результат мыслительной работы спускается более или менее непосредственно в практику. Она подвергает его решающему испытанию и ставит перед мыслью новые задачи — развития, уточнения, исправления или изменения первоначально принятого решения проблемы.

К более адекватному познанию своего предмета и разрешению стоящей перед ним задачи мышление идет посредством многообразных операций, составляющих различные взаимосвязанные и друг в друга переходящие стороны мыслительного процесса.

Сравнение, сопоставляя вещи, явления, их свойства, вскрывает тождество и различия. Выявляя тождество одних и различия других вещей, сравнение приводит к их классификации. Сравнение является часто первичной формой познания: вещи сначала познаются путем сравнения. Это вместе с тем и элементарная форма познания. Тождество и различие, основные категории рассудочного познания, выступают сначала как внешние отношения. Более глубокое познание требует раскрытия внутренних связей, закономерностей и существенных свойств. Это осуществляется другими сторонами мыслительного процесса или видами мыслительных операций — прежде всего анализом и синтезом.

Анализ — это мысленное расчленение предмета, явления, ситуации и выявление составляющих его элементов, частей, моментов, сторон; анализом мы вычленим явления из тех случайных несущественных связей, в которых они часто даны нам в восприятии. Синтез восстанавливает расчленяемое анализом целое, вскрывая более или менее существенные связи и отношения выделенных анализом элементов.

Абстракция — это выделение, вычленение и извлечение одной какой-нибудь стороны, свойства, момента явления или предмета, в каком-нибудь отношении существенного, и отвлечение от остальных.

Другой существенной стороной мыслительной деятельности являются обобщения.

Абстракция и обобщение, в своих первоначальных формах укорененные в практике и совершающиеся в практических действиях, связанных с потребностями, в своих высших формах являются двумя взаимосвязанными сторонами единого мыслительного процесса раскрытия связей, отношений, при помощи которых мысль идет ко все более глубокому познанию объективной реальности в ее существенных свойствах и закономерностях. Это познание совершается в понятиях, суждениях и умозаклечениях.

Мышление человека включает в себя мыслительные операции различных видов и уровней. Можно, таким образом, различать разные уровни мысли в зависимости от того, насколько высок уровень ее обобщений, насколько глубоко вместе с тем она переходит от явления к сущности, от одного определения сущности ко все более глубокому ее

определению. Такими разными уровнями мышления являются наглядное мышление в его элементарных формах и мышление отвлеченное, теоретическое.

Теоретическое мышление, раскрывающее закономерности своего предмета, является высоким уровнем мышления.

Наглядное мышление и мышление отвлеченно-теоретическое многообразными способами переходят друг в друга. Различие между ними относительно; оно не означает внешней полярности, но оно существенно.

Всякое мышление совершается в более или менее обобщенных, абстрактных понятиях, и во всякое мышление включаются более или менее наглядные чувственные образы; понятие и образ-представление даны в нем в неразрывном единстве. Человек не может мыслить только в понятиях без представлений, в отрыве от чувственной наглядности; он не может также мыслить одними лишь чувственно-наглядными образами, без понятий. Поэтому нельзя говорить о наглядном и о понятийном мышлении как о внешних противоположностях; но тем не менее, поскольку представление и понятие не только связаны друг с другом, но и отличны друг от друга, внутри единого мышления можно различать, с одной стороны, наглядное, с другой — абстрактно-теоретическое мышление. Для первого характерно то, что единство представления и понятия, единичного и общего осуществляется в нем по преимуществу в форме наглядного образа-представления; для второго так же характерно то, что единство наглядного образа-представления и понятия осуществляется в нем по преимуществу в форме общего понятия.

Наряду с вопросом о наглядно-образном и теоретическом мышлении в современной психологии встает и вопрос о теоретическом и практическом мышлении.

4-вопрос. Генетически речь возникла вместе с мышлением в процессе общественно-трудовой практики и складывалась в процессе общественно-исторического развития человечества в единстве с мышлением. Но речь все же выходит за пределы соотношения с мышлением. Значительную роль в речи играют и эмоциональные моменты: речь коррелирует с сознанием в целом.

В значительной мере благодаря речи индивидуальное сознание каждого человека, не ограничиваясь личным опытом, собственными наблюдениями, через посредство языка питается и обогащается результатами общественного опыта; наблюдения и знания всех людей становятся или могут благодаря речи стать достоянием каждого.

Основная функция сознания — это осознание бытия, его отражение. Эту функцию язык и речь выполняют специфическим образом: они отражают бытие, обозначая его. Речь, как и язык, если взять их сначала в их единстве, — это обозначающее отражение бытия. Но речь и язык едины, и различны. Они обозначают два различных аспекта единого целого.

Речь — это деятельность общения — выражения, воздействия, сообщения — посредством языка, речь — это язык в действии. Речь, и единая с языком, и отличная от него, является единством определенной деятельности — общения — и определенного содержания, которое обозначает и, обозначая, отражает бытие. Точнее, речь — это форма существования сознания (мыслей, чувств, переживаний) для другого, служащая средством общения с ним, и форма обобщенного отражения действительности, или форма существования мышления.

Речь непосредственно связана с *языком*, который является инструментом ее опосредования. Он представляет собой систему знаков, передающих информацию как в устной, так и в письменной форме. Язык является средством общения и абстрактного мышления. Для устной речи язык — это прежде всего слова и способы их формообразования. Для письменной — правила соединения слов в словосочетания и предложения, соединение предложений в сложные предложения, типы словосочетаний и предложений, а также пунктуация и орфография — системы, образующие правописание.

Слово как знак, обуславливающий человеческое общение и мышление, обладает таким объективным свойством, как значение, т. е. отношение к обозначаемому в реальной действительности объекту независимо от того, каким образом он представлен в сознании субъекта. Помимо объективного значения, слово имеет личностный смысл. Он обусловлен

тем, какое место занимают в жизнедеятельности и сознании человека данный предмет или явление, а также отношением человека к этому объекту. Таким образом, слова являются сплавом чувственного и смыслового (семантического) содержания.

Исходя из вышесказанного, можно подвести итог – язык обладает тремя основными функциями. Во-первых, он является средством общения, во-вторых, средством накопления, передачи и усвоения общественно-исторического опыта, в-третьих, язык – это орудие интеллектуальной деятельности и в целом функционирования основных психических процессов: восприятия, памяти, мышления, воображения.

Речь и язык представляют собой взаимопроникающие системы. Они одновременно и едины, и различны. Они являются двумя аспектами единого процесса. Речь – это прежде всего деятельность общения – передачи объективной или субъективной информации. Таким образом, речь – это язык в действии.

В речи человека можно психологическим анализом выделить различные функции, но они не внешние друг другу аспекты; они включены в единство, внутри которого они друг друга определяют и опосредуют. Две основные функции речи — коммуникативная и сигнификативная, благодаря которым речь является средством общения и формой существования мысли, сознания, формируются одна через другую и функционируют одна в другой. Социальный характер речи как средства общения и ее обозначающий характер неразрывно связаны между собой.

Традиционно выделяют три функции.

1. Сигнификативная (или номинативная). Это функция «называния», сущность ее заключается в том, чтобы давать названия, обозначать объекты как окружающей действительности, так и внутренних процессов, присущих человеку. Таким образом, взаимопонимание в процессе человеческого общения основывается на единстве обозначения предметов и явлений как говорящим, так и воспринимающим речь. Этим общение людей отличается от общения животных, не имеющих системы обозначений, равно как и абстрактного мышления. Их общение происходит на уровне звуковых или иных сигналов, воздействующих непосредственным образом на рефлексy.

2. Функция обобщения. Она заключается в выделении существенных признаков предметов и объединении их в группы, поскольку слово обозначает не только отдельный, данный предмет, но целую группу сходных предметов и всегда является носителем их существенных признаков. Данная функция непосредственным образом связана с мышлением.

3. Коммуникативная функция обеспечивает передачу знаний, отношений, чувств и соответственно делится на информационную, волеизъявляющую и экспрессивную. Эта функция выступает в первую очередь как внешнее речевое поведение, направленное на контакты с другими людьми, или письменную речь (книги, письма и т. п.). Это отличает ее от двух первых функций, которые имеют отношение к внутренним психическим процессам.

Существуют различные виды речи: речь жестов и звуковая речь, письменная и устная, внешняя речь и речь внутренняя.

Современная речь является по преимуществу звуковой речью, но и в звуковой по преимуществу речи современного человека жест играет некоторую роль. В звуковой речи имеется некоторая взаимосвязь и взаимодополнение звука и жеста, смыслового контекста звуковой речи и более или менее наглядной и выразительной ситуации, в которую нас вводит жест; слово и ситуация в ней обычно дополняют друг друга, образуя как бы единое целое.

Внутренняя речь не направлена на непосредственное общение человека с другими людьми. Это беззвучная речь, протекающая скорее как мыслительный процесс. Есть две ее разновидности: собственно внутренняя речь и внутреннее проговаривание. Проговаривание – вполне развернутая речь. Это просто мысленное повторение каких-либо текстов (например, текста предстоящего доклада, выступления, заученного наизусть стихотворения и иного в условиях, когда неудобно такое повторение вслух).

Существенно отличны друг от друга также устная речь (как разговорная речь, речь-беседа в условиях непосредственного контакта с собеседником) и письменная речь.

Письменная речь и устная находятся друг с другом в относительно сложных взаимоотношениях. Они теснейшим образом между собой связаны. Но их единство включает и очень существенные различия. Современная письменная речь носит алфавитический характер; знаки письменной речи — буквы — обозначают звуки устной речи. Тем не менее письменная речь не является просто переводом устной речи в письменные знаки. Различия между ними не сводятся к тому, что письменная и устная речь пользуются разными техническими средствами. Они более глубоки. Письменная и устная речь выполняют обычно разные функции. Речь устная по большей части функционирует как разговорная речь в ситуации беседы, письменная речь — как речь деловая, научная, более безличная, предназначенная не для непосредственно присутствующего собеседника. Письменная речь при этом направлена преимущественно на передачу более отвлеченного содержания, между тем как устная, разговорная речь по большей части рождается из непосредственного переживания. Отсюда целый ряд различий в построении письменной и устной речи и в средствах, которыми каждая из них пользуется.

5-вопрос. Внимание представляет собой один из важнейших психических процессов. Оно не является самостоятельной формой отражения или познания. Его обычно относят к области явлений восприятия. Внимание характеризует сосредоточенность восприятия на определенном объекте. Таким объектом может являться как конкретный предмет, так и идея, образ, событие, действие. Таким образом, внимание является механизмом выделения из всего пространства восприятия какого-либо одного объекта и фиксирования восприятия на нем. Оно обеспечивает продолжительное сосредоточение психической активности на данном объекте.

В отличие от познавательных процессов (таких как восприятие, память, мышление и т. п.) внимание не имеет своего специфического содержания — оно проявляется внутри этих процессов и неотделимо от них. Внимание характеризует динамику протекания психических процессов. Следовательно, можно говорить, что оно тесно связано со всеми психическими процессами. Так, например, у человека, что-либо слушающего либо наблюдающего некий объект, внимание связано непосредственно с восприятием, если человек запоминает информацию — с памятью, если человек обдумывает что-либо — с мыслительными процессами и т. д.

В функции внимания входят активизация психических и физиологических процессов, необходимых для сосредоточения на данном объекте, и торможение процессов, мешающих этому. Внимание обеспечивает организованный и целенаправленный отбор информации, поступающей от органов чувств.

Внимание — это направленность сознания на определенные объекты, имеющие для личности устойчивую или ситуативную значимость и сосредоточение сознания, предполагающее повышенный уровень сенсорной, интеллектуальной или двигательной активности.

При изучении внимания необходимо различать два основных уровня, или вида, его и ряд его свойств или сторон. Основными видами внимания являются произвольное и так называемое произвольное внимание. Произвольное внимание связано с рефлекторными установками. Оно устанавливается и поддерживается независимо от сознательного намерения человека. Свойства действующих на него раздражителей, их интенсивность или новизна, эмоциональная окрашенность, связь с влечениями, потребностями или интересами приводит к тому, что определенные предметы, явления или лица завладевают нашим вниманием и приковывают его на время к себе. Это первичная форма внимания. Она является непосредственным и произвольным продуктом интереса.

От произвольного внимания отличают произвольное. Самый термин одиозен. Он как будто создан для того, чтобы олицетворять наихудшие стороны идеалистических теорий: индетерминизм извне действующих духовных сил. Но высшие формы человеческого

внимания так же мало произвольны, как и низшие; они в такой же мере, как и эти последние, подчинены определяющим их закономерностям, но закономерности эти иные. Так называемое «произвольное внимание» — это сознательно направляемое и регулируемое внимание, в котором субъект сознательно избирает объект, на который оно направляется.

Внимание обладает несколькими основными свойствами. Это объем, устойчивость, избирательность, концентрация, распределение, переключение и отвлекаемость.

Концентрированность внимания — в противоположность его распыленности — означает наличие связи с определенным объектом или стороной деятельности и выражает интенсивность этой связи. Концентрация — это сосредоточенность, т. е. центральный факт, в котором выражается внимание. Концентрированность внимания означает, что имеется фокус, в котором собрана психическая или сознательная деятельность.

Объем — это то количество объектов, которое может восприниматься одновременно или за короткий промежуток времени. Ограниченность объема внимания обуславливает тот факт, что часть воспринимаемых объектов входит в зону внимания, а остальные остаются фоном. Это свойство внимания и называется избирательностью. В случае непроизвольного внимания на избирательность влияют характеристики раздражителей, уже рассмотренные выше. При включении произвольного внимания из фона выбираются объекты с осознанно заданными параметрами. Избирательность внимания имеет количественную и качественную характеристики. Первая обуславливает скорость осуществления выбора объекта из фона, вторая — точность, т. е. степень соответствия заданным параметрам.

Под устойчивостью понимают способность человека сосредотачиваться на объекте внимания, не отклоняясь от направленности психической активности. Устойчивость характеризуется временными параметрами, т. е. длительностью сохранения сосредоточенности на объекте внимания на одинаковом качественном уровне.

Распределение внимания — это свойство, которое характеризуется способностью человека сосредотачиваться на нескольких объектах одновременно.

Переключение — свойство, обуславливающее перемещение внимания с одного объекта на другой. Легкость или трудность переключения зависят как от характеристик объектов внимания, так и от индивидуальных особенностей человека. В частности, от подвижности нервной системы (параметры скорости перехода от возбуждения к торможению и обратно) и от личностных особенностей — степени заинтересованности в объектах, уровня мотивации, активности и т. п. Различают переключение внимания преднамеренное (произвольное) и непреднамеренное (непроизвольное). Преднамеренное переключение внимания сопровождается участием волевых усилий человека.

Отвлекаемость внимания — это непроизвольное перемещение внимания с одного объекта на другой. Оно возникает при воздействии на человека посторонних раздражителей в то время, когда он занят какой-либо деятельностью. Отвлекаемость бывает внешней и внутренней. Внешняя возникает при воздействии внешних раздражителей. При этом произвольное внимание сменяется непроизвольным. Внутренняя отвлекаемость бывает вызвана либо сильными эмоциями, переживаниями, не связанными с текущей деятельностью, либо отсутствием интереса к данной деятельности.

Контрольные вопросы

1. Какая существует взаимосвязь между ощущениями и восприятием действительности?
2. Как восприятие перетекает в элементарные формы мышления?
3. Сколько видов мышления можно перечислить?
4. Какова последовательность мыслительных операций?
5. Речь и язык, какие существуют между ними опосредованные связи?
6. В чем заключается смысл свойств внимания?

5-ТЕМА. ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ АКТИВНОСТЬ, ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ И МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ

План:

1. Деятельностная активность личности.
2. Эмоциональная сфера психики и её воздействие на профессиональную деятельность.
3. Мотивационная сфера психики человека и её профессиональные аспекты.

Основные понятия:

Действие, активность, знания, умения, навыки, деятельность, труд, игра, учение, эмоции, чувства, настроение, аффект, стресс, виды эмоций, мотив, потребность, мотивация.

Литература

- | | | |
|------------------------------------|---|--|
| 1. Э.Г.Фозиев | – | Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб. |
| 2. Каримова В.М.,
Акрамова Ф.А. | – | Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005 |
| 3. Каримова В.М. | – | Ижтимоий психология асослари.Т., 1994. |
| 4. Рубинштейн С. Л. | – | Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с. |
| 5. Немов Р.С. | – | Психология. Т.1. М., 1998. |
| 6. Леонтьев А.Н. | – | Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. |
| 7. Шадриков В.Д. | – | Психология деятельности и способности человека. М., 1996 |

1-вопрос. Специфически человеческое действие сформировалось в труде как акт трудовой деятельности. Совокупность действий, выполняющих определенную общественную функцию, составляет определенный вид трудовой деятельности.

Так как трудовая деятельность — это всегда деятельность, направленная на производство конкретного продукта, действие человека всегда направлено на конкретный результат. Но одно и то же действие может дать множество различных результатов; некоторые из них могут произойти и непреднамеренно воспоследовать из него, но, поскольку деятельность человека, и прежде всего трудовая, является деятельностью сознательной, какой-то из этих результатов является непосредственно осознаваемой *целью* действующего субъекта. Сознательный, целенаправленный характер человеческого действия является специфической его чертой.

Однако, как ни существенна цель, одной ее для определения действия недостаточно. Для осуществления цели необходим учет условий, в которых ее предстоит реализовать. Соотношение цели с условиями определяет задачу, которая должна быть разрешена действием. Задача, в которой цель соотносена с условиями, определяющими ее осуществление, определяет психологическое строение действия.

Достижение результата, составляющего цель конкретного действия, может в силу своей сложности потребовать целого ряда актов, связанных друг с другом определенным образом. Эти акты, или звенья, на которые распадается действие, являются частичными действиями, или операциями.

Всякое действие, направляясь на определенную цель, исходит из тех или иных побуждений. Более или менее адекватно осознанное побуждение выступает как мотив. То или иное побуждение — потребность, интерес — становится для человека мотивом действия

через соотнесение его с целью, так же как, с другой стороны, объект, на который направляется действие и который побуждает к нему, становится целью действия через соотнесение с мотивом. Мотивы поведения, как они осознаются действующим субъектом, представляют собой отражение его побуждений, более или менее опосредствованных господствующей идеологией, представлениями индивида о должном и дозволенном.

Каждым действием, направленным на тот или иной предмет или вещественный результат, человек неизбежно соотносится с человеком, воздействует как-то на других людей, на свои взаимоотношения с ними. Когда действие осознается самим действующим субъектом в этом своем качестве, оно становится поступком. Поступок — это действие, которое воспринимается и осознается действующим субъектом как общественный акт, как проявление субъекта, которое выражает отношение человека к другим людям.

Деятельность человека осуществляется посредством действий различных видов и уровней. Обычно различают рефлекторные, инстинктивные, импульсивные и волевые действия. Рефлекторных действий вне инстинктивных не существует: собственно рефлекторны только движения, включающиеся в различные действия.

Инстинктивные действия в собственном смысле слова, т.е. действия, которые не только исходят из органических импульсов, но и осуществляются независимо от сознательного контроля.

Специфически человеческим видом является волевое действие, т. е. сознательный акт, направленный на осуществление определенной цели. Переход от побуждения к волевому действию опосредован осознанием цели и предвидением последствий.

Основное отличие импульсивного действия от волевого заключается в отсутствии в первом и наличии во втором сознательного контроля. Импульсивное действие возникает по преимуществу тогда, когда влечение выключилось из инстинктивного действия, а волевое действие еще не организовано или уже дезорганизовано.

Действие, совершаемое человеком, не является совершенно изолированным актом: оно включается в более обширное целое деятельности данной личности и лишь в связи с ней может быть понято.

Общественная организация человеческой деятельности, объективный факт разделение труда порождают своеобразный характер ее мотивации. Поскольку деятельность человека и входящие в ее состав действия служат при разделении труда непосредственно для удовлетворения не личных, а общественных потребностей, действия человека, направляясь не на предметы, служащие для удовлетворения его потребностей, не могут возникнуть инстинктивно, а лишь в силу осознания зависимости удовлетворения личных потребностей от выполнения действий, направленных на удовлетворение общественных потребностей: в силу общественного характера человеческой деятельности она из инстинктивной — какой была у животных — становится *сознательной*. Вместе с тем создается возможность как схождения, так и расхождения между *мотивом* и *целью* деятельности. Прямой целью общественно организованной человеческой деятельности является выполнение определенной общественной функции; мотивом же ее для индивида может оказаться удовлетворение личных потребностей. В меру того как общественные и личностные интересы и мотивы расходятся у индивида, расходятся также мотивы и цели его собственной деятельности; в меру того как они сходятся, сходятся также мотивы и цели деятельности человека.

Даже в тех случаях, когда человеку по ходу его деятельности приходится разрешать различные задачи, не связанные между собой как часть и целое, деятельность человека приобретает все же единство и целеустремленность, в каждом его действии имеется выходящая за пределы непосредственно разрешаемой этим действием задачи общая цель, — одновременно обобщенная и личностно значимая, ради которой в конечном счете человек что-либо предпринимает. В таком образе жизни человека и проявляется, и формируется цельная человеческая личность.

Мотив человеческих действий естественно связан с их целью, поскольку мотивом является побуждение или стремление ее достигнуть. Мотивы человеческой деятельности чрезвычайно многообразны, поскольку проистекают из различных потребностей и интересов, которые формируются у человека в процессе общественной жизни. В своих высших формах они основываются на осознании человеком своих моральных обязанностей, задач, которые ставит перед ним общественная жизнь, так что в своих высших, наиболее сознательных проявлениях поведение человека регулируется осознанной необходимостью, в которой оно обретает истинно понятую свободу.

В процессе деятельности человека образуются знания, умения, навыки, формируются привычки. Этапами образования навыков являются - упражнение, совершенствование, автоматизация.

Навык - сформированное, автоматизированное осуществляемое движение, не требующее сознательного контроля и специальных волевых усилий для его выполнения.

Умение - способность выполнять определенные действия с хорошим качеством и успешно справляться с деятельностью, включающей эти действия.

Привычки - действия или элементы поведения, выполнение которых стало потребностью.

Закономерности образования навыков.

1) Неравномерность процесса образования навыка. Это ярко демонстрируется в кривых упражнения (графическое изображение в виде кривой количественных показателей успешности выполнения осваиваемых действий при их повторении.

2) Процесс и регресс (угасание) навыков.

3) Перенос и интерференция навыков. Под интерференцией понимается нарушение нормального хода одного процесса вмешательством другого.

Основным, исторически первичным видом человеческой деятельности является труд. Своеобразные, отличные от труда, но связанные с ним и производные от него виды деятельности представляют игра и учение.

Труд в целом не психологическая, а социальная категория. В своих основных общественных закономерностях он предмет не психологии, а общественных наук. Предметом психологического изучения являются поэтому никак не труд в целом, а только психологические компоненты трудовой деятельности.

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

Своеобразие психологической стороны трудовой деятельности связано прежде всего с тем, что по своей объективной общественной сущности труд является деятельностью, направленной на создание общественно полезного продукта. Труд — это всегда выполнение определенного задания; весь ход деятельности должен быть подчинен достижению намеченного результата; труд требует поэтому планирования и контроля исполнения, он поэтому всегда включает определенные обязательства и требует внутренней дисциплины. Вся психологическая установка трудящегося этим в корне отличается от установки играющего человека.

Трудовая деятельность совершается первично не в силу привлекательности самого процесса деятельности, а ради более или менее отдаленного ее результата, служащего для удовлетворения потребностей человека. Сам процесс труда может быть и обычно в той или иной мере, в той или иной части своей бывает более или менее трудным, требующим напряжения, усилий, преодоления не только внешних, но и внутренних препятствий. Поэтому в труде выработались и для труда требуются воля и произвольное внимание,

необходимые для того, чтобы сосредоточиться на непосредственно не привлекательных звеньях трудового процесса.

В каждом виде труда имеется своя, более или менее сложная, техника, которой необходимо овладеть. Поэтому в труде всегда более или менее значительную роль играют знания и навыки. Без знания и навыков невозможен никакой труд. Особенно значительную роль знания приобретают в более сложных видах труда, особо значительную роль навыки играют в наиболее механизированных отраслях и видах труда, где основные действия носят отчасти стандартный, однообразный характер и могут быть легко автоматизированы. Однако в каждом труде всегда приходится учитывать изменяющиеся условия, проявлять известную инициативу и, сталкиваясь с теми или иными неожиданными обстоятельствами, решать новые задачи.

Игра — одно из замечательнейших явлений жизни, деятельность, как будто бесполезная и вместе с тем необходимая. Невольно чаруя и привлекая к себе как жизненное явление, игра оказалась весьма серьезной и трудной проблемой для научной мысли.

Прежде всего игра, поскольку речь идет об играх человека и ребенка, — это осмысленная деятельность, т.е. совокупность осмысленных действий, объединенных единством мотива.

Игра индивида всегда теснейшим образом связана с той деятельностью, на которой основывается существование данного вида. У животных она связана с основными формами инстинктивной жизнедеятельности, посредством которых поддерживается их существование.

Игра человека — порождение деятельности, посредством которой человек преобразует действительность и изменяет мир. Суть человеческой игры — в способности, отображая, преобразовать действительность. Впервые проявляясь в игре, эта самая всеобщая человеческая способность в игре впервые и формируется. В игре впервые формируется и проявляется потребность ребенка воздействовать на мир — в этом основное, центральное и самое общее значение игры.

Основное различие между игровой деятельностью и трудовой заключается не в каких-либо частных проявлениях, а в общем отношении к своей деятельности. Трудясь, человек делает не только то, в чем испытывает непосредственную потребность или непосредственный интерес; сплошь и рядом он делает то, что нужно или должно сделать, к чему принуждает его практическая необходимость или побуждают лежащие на нем обязанности, независимо от наличия непосредственного интереса или непосредственной потребности. Играющие в своей игровой деятельности непосредственно не зависят от того, что диктует практическая необходимость или общественная обязанность.

В процессе исторического развития формы труда, все совершенствуясь, вместе с тем и усложнялись. В силу этого все менее возможным становилось овладение необходимыми для трудовой деятельности знаниями и навыками в процессе самой деятельности. Поэтому в целях подготовки к дальнейшей собственно производственной трудовой деятельности стало необходимым выделение в качестве особого вида учения учебного труда по освоению обобщенных результатов предшествующего труда других людей. Учение, которое в последовательной смене основных типов деятельности, совершающейся в течение жизни каждого человека, следует за игрой и предваряет труд, существенно отличается от игры и сближается с трудом по общей установке: в учении, как и в труде, нужно выполнять задания — готовить уроки, соблюдать дисциплину; учебная работа строится на обязанностях. Общая установка личности в учении уже не игровая, а трудовая.

Основная цель учения, применительно к которой приравнивается вся его общественная организация, заключается в подготовке к будущей самостоятельной трудовой деятельности; основное средство — освоение обобщенных результатов того, что создано предшествующим трудом человечества; осваивая итоги прошлого общественного труда, человек готовится к собственной трудовой деятельности. Этот процесс учения протекает не стихийно, не самотеком. Учение является стороной социального по своему

существованию процесса обучения — двустороннего процесса передачи и усвоения знаний. Оно осуществляется под руководством учителя и направляется на развитие творческих возможностей учащегося.

2-вопрос. В процессе познания действительности человек тем или иным образом обозначает свое отношение к познаваемым объектам: предметам, окружающим людям, идеям, явлениям, событиям, к своей собственной личности. Это отношение проявляется в форме эмоций.

Эмоции — особая сфера психических явлений, которая в форме непосредственных переживаний отражает субъективную оценку внешней и внутренней ситуации, результатов своей практической деятельности с точки зрения их значимости, благоприятности или неблагоприятности для жизнедеятельности данного субъекта.

Эмоции обладают рядом функций.

1. Сигнальная. Ее сущность состоит в том, чтобы подавать эмоциональный сигнал как реакцию на то или иное воздействие внешней среды или внутреннее состояние организма. Ощущение дискомфорта или удовольствия вызывает у человека определенные эмоции. Эти эмоции служат сигналом к действиям по устранению дискомфорта или сигналом к фиксации источника удовольствия.

2. Регулятивная. Эмоции могут регулировать функционирование как отдельных психических процессов, так и деятельность человека в целом.

3. Познавательная. Эмоции могут как стимулировать, так и подавлять процесс познания. Если человеку интересно, любопытно что-либо, он будет охотнее включаться в процесс познания, чем если объект ему неприятен, вызывает отвращение или просто скуку.

Традиционно выделяют такие виды эмоциональных процессов, как собственно эмоции, аффекты, стрессы, настроения и чувства.

Аффект характеризуется наибольшей мощностью эмоциональной реакции и ее относительной кратковременностью. Этот процесс полностью захватывает психику человека, при этом реакция на основной раздражитель словно бы поглощает реакции на все смежные раздражители. Причиной аффекта служит эмоциональная напряженность, накапливаемая в результате аффектогенной ситуации. Если эта напряженность не имеет своевременной разрядки «по частям» и продолжает накапливаться, то со временем она приведет к возникновению аффекта — острой и бурной разрядке всего накопившегося напряжения сразу.

Итак, отличительные черты аффекта:

- 1) большая интенсивность эмоциональной реакции, влекущая за собой ее бурное внешнее проявление;
- 2) выход эмоциональной сферы из-под контроля сознания;
- 3) ситуативность, т. е. реакция на определенную ситуацию;
- 4) обобщенность реакции, когда доминирующий раздражитель «затмевает» сопутствующие;
- 5) малая продолжительность, поскольку, будучи процессом интенсивным, аффект быстро себя «изживает».

Собственно эмоции — более продолжительный вид явлений эмоциональной сферы. В отличие от ситуативного аффекта, эмоции могут быть реакцией не только на происходящее в данный момент, но и на воспоминания и на предвосхищаемые события.

Эмоции выражают оценку человеком ситуации и значимости предстоящего действия или деятельности в целом с точки зрения актуальной в данный момент потребности.

Двумя основными факторами, влияющими на возникновение эмоций, являются наличие потребности и вероятность ее удовлетворения. Многообразие же эмоций обеспечивают дополнительные факторы:

- 1) степень жизненной необходимости удовлетворения потребности;
- 2) временной разрыв между возникновением потребности и возможностью ее удовлетворения;

3) индивидуальные и личностные особенности субъекта;

4) способность субъекта к целостной оценке ситуации, извлечению информации из всей совокупности обстоятельств.

Чувствами называют наиболее длительные и устойчивые эмоциональные процессы. Объект чувства может быть как реальным, так и воображаемым, вымышленным. Таким образом, чувства можно определить как переживаемые в различной форме внутренние отношения человека к тому, что происходит в его жизни, в его практической и познавательной деятельности. Чувства классифицируют по их направленности и по влиянию на деятельность. По направленности их делят на интеллектуальные чувства – связанные с познавательной деятельностью; практические – связанные, соответственно, с практической деятельностью; эстетические – чувство прекрасного, вызываемое общением с искусством или восприятием красоты природы; моральные – вызванные переживанием отношений с другими людьми. По характеру влияния на деятельность чувства делят на стенические – активизирующие деятельность (например, радость, вдохновение) и астенические – угнетающие ее (тревога, уныние).

Чувства тесно связаны с потребностями человека. Они ориентируют его на выделение предметов, отвечающих текущим потребностям, и стимулируют деятельность, направленную на удовлетворение этих потребностей.

Настроение является продолжительным эмоциональным состоянием, которое может служить фоном для всех остальных проявлений эмоциональной сферы.

Стресс является еще одним видом проявления эмоциональной сферы. Стрессом называют особую форму переживания чувств, вызванную напряженной, подавляющей, экстремальной ситуацией. Для организма, находящегося в состоянии стресса, характерен комплекс реакций адаптации к экстремальным условиям: тревога, сопротивление, истощение.

Тревога возникает в результате срабатывания сигнальной функции эмоций. Сопротивление обеспечивается перераспределением и мобилизацией физических и психических резервов человека.

В психологии выделяют ряд основных эмоциональных состояний. Из них складываются многочисленные оттенки эмоциональных переживаний, подобно тому, как цветовые оттенки складываются из основных цветов спектра.

1. Радость. Это эмоциональное состояние, имеющее яркую положительную окраску. Оно связано с возможностью вполне удовлетворить актуальную текущую потребность в условиях, когда вероятность этого до данного момента была невелика или, по крайней мере, неопределенна. Радость относится к стеническим эмоциям.

2. Стрдание. Отрицательное эмоциональное состояние, являющееся антиподом радости. Стрдание возникает при невозможности удовлетворения актуальной потребности или при получении информации об этом, при условии, что до настоящего момента удовлетворение этой потребности представлялось достаточно вероятным. Форму стрдания часто принимает эмоциональный стресс. Стрдание является астенической эмоцией.

3. Гнев. Отрицательное эмоциональное состояние. Чаще всего протекает в виде аффекта. Вызывается, как правило, возникновением непредвиденного серьезного препятствия на пути удовлетворения исключительно важной для субъекта потребности. В отличие от стрдания гнев имеет стенический характер – он позволяет мобилизовать все силы на преодоление препятствия.

4. Страх. Отрицательное эмоциональное состояние. Оно возникает при реальной, предполагаемой или воображаемой угрозе жизни, здоровью, благополучию субъекта. В отличие от эмоции стрдания, вызываемой реальным отсутствием возможности удовлетворения потребности, переживание страха связано лишь с вероятностным прогнозом возможного ущерба. Носит астенический характер.

5. Интерес. Положительное эмоциональное состояние, способствующее познавательной деятельности: развитию навыков и умений, приобретению знаний. Интерес мотивирует обучение. Это стеническая эмоция.

6. Удивление. Эта эмоция нейтральна по знаку. Она является реакцией на внезапно возникшую ситуацию или объект в случае отсутствия информации о характере данного объекта или ситуации. При удивлении все прочие эмоции временно приостанавливаются, все внимание человека переходит на объект удивления. В зависимости от полученной информации может переходить в страх, интерес, радость, гнев.

7. Отвращение. Отрицательное эмоциональное состояние. Возникает в случае контакта с объектами, вызывающими резко негативное отношение субъекта на любом из уровней – физическом, нравственном, эстетическом, духовном. Объектом могут стать другой человек, предмет, явление, событие и т. д. Отвращение к другому человеку в сочетании с гневом может послужить причиной агрессивного поведения в отношении него.

8. Презрение. Отрицательное эмоциональное состояние. Возникает в межличностных отношениях, т. е. объектом презрения могут быть только другой человек или группа людей. Данное эмоциональное состояние является следствием неприемлемых для субъекта взглядов, установок, форм поведения объекта, расцениваемых субъектом как недостойные, низменные, не соответствующие его представлениям о нравственных нормах и эстетических критериях.

9. Стыд. Отрицательное эмоциональное состояние. Возникает при осознании субъектом собственного несоответствия ситуации, ожиданиям окружающих, а также несоответствия своих помыслов, поступков, форм поведения своим же нравственным и эстетическим нормам.

3-вопрос. Одной из проблем, активно исследуемых современной психологией, является проблема мотивации человеческого поведения и деятельности. Сущность проблемы заключается в том, чтобы изучить побудительные силы, благодаря которым включается психическая активность человека и направляет его деятельность на какой-либо объект; силы, которые движут человеком при выборе той или иной модели поведения, того или иного способа действия. Эти явления относятся к мотивационной сфере психики.

Чтобы подойти к понятию мотивации, надо начать с потребностей – фундамента мотивационной сферы – и мотивов – более сложных психических образований, на основе которых и формируется мотивация.

Потребности – субъективные явления, возникающие, когда индивид испытывает нужду в каком-либо объекте, необходимом для его жизнедеятельности и развития. Они выступают источником активности человека и побуждают его к деятельности в отношении объекта нужды.

В психологии было множество различных классификаций потребностей. На настоящий момент наиболее актуальной является иерархическая схема, предложенная А. Маслоу высказал мнение, что все потребности являются врожденными и делятся на витальные и духовные. Согласно выстроенной им иерархии, в основании пирамиды человеческих потребностей лежат потребности физиологические, а венчают ее потребности, связанные с самореализацией человека – наивысшим уровнем психологического проявления. В целом пирамида выглядит следующим образом:

- 1) физиологические потребности (пища, вода, воздух);
- 2) безопасность и защищенность (как физиологическая, так и психологическая);
- 3) потребность в любви и принадлежности (т. е. причастности к какой-либо социальной группе);
- 4) потребность в уважении (одобрении, признании компетентности и т. п.);
- 5) когнитивные и эстетические потребности (жажда красоты, знаний, справедливости);
- 6) потребность в самоактуализации (максимальной реализации своих способностей, возможностей, взгляд на себя не только как на человека разумного, но и как на человека творческого).

В основе данной иерархии лежит представление о том, что доминирующие потребности, расположенные внизу пирамиды, должны быть в достаточной мере удовлетворены прежде, чем человек сможет осознать наличие у себя потребностей более высокого порядка и быть мотивированным ими в своих действиях.

Следующее звено в цепочке мотивационной сферы это мотив – побуждение к совершению действий, порожденное системой потребностей человека. Мотивы обладают большей или меньшей степенью осознанности. Интересной их особенностью является то, что в процессе деятельности мотивы, являясь образованиями динамическими, могут изменяться. Эти изменения возможны на любой стадии деятельности, поэтому поведенческий акт нередко завершается не по первоначальной, а по трансформированной мотивации. Как относительно потребностей, так и относительно мотивов существуют различные точки зрения. Мотивы рассматривают во многих аспектах:

1) как побуждение, потребность: поскольку потребность является источником активности человека, то некоторые исследователи отождествляют ее с мотивами (П.В.Симонов, Д.В.Колосов);

2) мотив как предмет удовлетворения потребностей – такой взгляд опирается на предпосылку, что предметы становятся объектами желаний и целями действий субъекта, когда последний включает его в практическое осознание своего отношения к потребностям (С.Л.Рубинштейн);

3) мотив есть намерение – данная точка зрения основывается на том, что намерение является побудительной силой, волевым актом, следовательно, можно предположить, что оно тесным образом связано с мотивацией и мотивом. (Б.В.Зейгарник, К.Левин);

4) мотив является личностным свойством (Х. Мюррей, Д. Атkinson, К. К. Платонов);

5) мотив является психическим состоянием, заставляющим человека действовать или бездействовать (Р.А.Пилюян, Д.Гилфорд, Е.Р.Хилгард);

6) мотив выступает как удовлетворенность – положительное эмоциональное состояние, являющееся одним из факторов, положительно влияющих на протекание деятельности (В.Г.Асеев, А.Г.Ковалев, П.М.Якобсон).

Термином «мотивация» обозначают как минимум два психических явления:

1) совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющих степень этой активности (т.е. мотивация как система факторов, детерминирующих поведение);

2) процесс образования, формирования мотивов, внутреннего управления поведением человека, поддерживающий поведенческую активность на определенном уровне.

Мотивация обуславливает целенаправленный характер действия. В.Г.Леонтьев предложил рассматривать два вида мотивации:

1) первичная мотивация проявляется в форме инстинкта, влечения, потребности;

2) вторичная мотивация проявляется в форме мотива. Мотивы, в свою очередь, делятся на внутренние и внешние.

Мотивацию, как правило, составляет не какой-либо один мотив, а определенным образом структурированная их совокупность, включающая и внешние, и внутренние составляющие.

Контрольные вопросы

1. Что предзнаменует деятельность человека?
2. Какими компонентами располагает деятельность и в каких видах она выражается?
3. Что из себя представляет эмоциональная сфера психики?
4. Как эмоции воздействуют на успешность деятельности?
5. Объясните взаимосвязь мотивов и мотивации на жизненном пути человека.

РАЗДЕЛ II. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ КАК НАУКИ

6-ТЕМА. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ Ф.ТЕЙЛОРА И ЕЁ ЗНАЧЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

План:

1. О теории управления Ф.У.Тейлора.
2. Сущность и значение концепции управления.
3. Концепция научного управления в профессиональной психологии.

Основные понятия:

Организация, контроль, принципы управления, А.Файоль, М.Вебер, научная организация труда, менеджмент, операция, задачи.

Литература

1. Каримова В.М., – Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005
Акрамова Ф.А.
2. Каримова В.М. ва – Мустақил фикрлаш. Т., Шарқ, 2000.
бошқ.
3. Э.Г.Фозиев – Муомала психологияси.Т., 2001.
4. Каримова В.М. – Ижтимоий психология асослари.Т., 1994.
5. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
6. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
7. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.

1-вопрос. Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) – американский инженер и ученый, родоначальник теории научного управления, индустриальной социологии и социальной психологии. Предложенная Тейлором система направлена на повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса. В написанных им книгах «Основы научного управления предприятием» и «Управление фабрикой» доказывается, что применяемый в конце XIX века способ управления фирмой, основанный только на личном опыте и знаниях управляющих, устарел и что для повышения экономического, социального и технического прогресса производства необходимо внедрять систему научного управления.

Основные принципы подхода Тейлора заключаются в следующем:

1. Увеличение комфорта и благосостояния человечества является главной целью производства.
2. Предприниматели должны нести ответственность за соблюдение интересов всего общества, а не только их частного капитала.
3. Рациональная организация производства необходима для получения максимальных прибылей и возможности выстоять в конкурентной борьбе.
4. Система научного управления должна дать предпринимателям знания о рациональном ведении производства.

Рядовой рабочий изначально ленив, невежествен, пассивен. Средствами стимулирования производительности его труда являются жестко стандартизированные методы, приемы, орудия. Трудовые операции должны выполняться рабочими чисто механически, поскольку размышления могут нарушить автоматизм движений и снизить

производительность, Особое значение имеет изучение движений рабочих в процессе труда. Необходимо расчленив весь трудовой процесс на отдельные операции, хронометрировать каждую из них и рабочий день в целом. Отдельные рабочие движения надо изучать специально и давать рекомендации по их рациональному построению. Процесс рационализации труда рабочих предполагает: а) строгую регламентацию всего рабочего времени; б) отработку приемов каждой операции; в) введение поточных линий и конвейера, темп движения которых должен задавать ритм труда рабочего.

Сочетание материальной заинтересованности и «разумного эгоизма». Только с помощью оплаты можно максимально заинтересовать рабочего. Люди не должны получать больше или меньше, чем они заработали, а предприниматель не должен быть филантропом. Коренные интересы рабочих и предпринимателей совпадают. Каждый старается заработать как можно больше. Отсюда вывод – оплата и предпринимателя, и рабочего должна соответствовать их вкладу в производство, стимулировать индивидуальную ответственность. Но одновременно необходимо использовать и принцип «разумного эгоизма», т.е. определенные финансовые средства нужно вкладывать в развитие производства, создание новой техники и технологии. Непрерывный контроль заработной конкретному исполнителю. Без принуждения и контроля рабочий будет отлынивать от работы. На производстве необходимо организовать группы надсмотрщиков, инспекторов, нормировщиков, осуществляющих контроль за установленной нормой выработки.

Оперативный контроль за работой цехов. Такой контроль позволяет своевременно реагировать на нехватку заготовок, инструмента, сырья, следить за количеством и качеством продукции, вносить организационные изменения.

Одним из первых в организационной психологии Тейлор стал применять психологические тесты при приеме на работу и определении квалификации, использовать наблюдение, интервью, анкетирование. Им впервые был поставлен вопрос о связи технологического процесса с деятельностью и психикой людей. Тейлор предложил комплекс мер по повышению квалификации работников, разработал систему мероприятий по преодолению психологической инертности людей в отношении крупномасштабных нововведений. Идеи Тейлора повлияли на распространение «революции менеджеров», легли в основу научной организации труда на промышленных предприятиях.

Тейлор (1856-1915) по праву считается родоначальником науки управления. Ему принадлежит заслуга разработки теории организации труда на предприятии. Суть его теории сводилась в основном к оптимизации технических приемов труда и технологии производства.

Тейлор также открыл феномен группового давления и экспериментально доказал, что работа в коллективе вынуждает передовиков опускаться до уровня средних рабочих, а средних - до уровня отстающих по производительности труда. В ином неуспевающие (их обычно большинство) будут стремиться дискредитировать преуспевающих работников, внести дезорганизацию в деятельность предприятия. Тейлор сформулировал четыре научных принципа управления:

- внедрение научных методов организации работы;
- профессиональный подбор и обучение кадров;
- рациональная расстановка кадров;
- сотрудничество администрации и работников.

Реализация этих принципов позволяет значительно повысить производительность труда.

Тейлор также разработал две концепции - «достигающего рабочего» и «достигающего руководителя». Концепция «достигающего рабочего» сводится к необходимости постепенного усложнения решаемых задач. Тейлор классифицировал все виды работ по сложности, содержанию- и характеру труда, установив для каждой группы определенный размер премии. Прежде чем принять на работу и дать трудное задание, людей необходимо

тщательно протестировать, изучить их физические и личностные особенности. Так возникли идея профотбора и концепция профессионального обучения.

Согласно концепции «достигающего руководителя» одного мастера, отвечавшего за все в цехе, заменяла функциональная администрация, состоявшая из восьми узкоспециализированных (выполнявших какую-то одну функцию) инструкторов. Таким образом, был сделан шаг к переходу от линейной структуры управления к линейно-функциональной. Тейлор считал, что прежде чем администрация потребует от подчиненных хорошей работы, она сама должна трудиться лучше.

2-вопрос. Новое научное направление, получившее названия "управление ЧР или персоналом", "кадровый менеджмент" и др., формируется на стыке общей теории менеджмента, психологии, прикладной социологии, производственной социологии, этики, экономики предприятий и предпринимательства, трудового права, политики, конфликтологии и ряда других наук. В современных условиях широко распространено мнение ученых о том, что процесс управления есть искусство, суть которого состоит в применении науки к реальным ситуациям.

Вопросы, прямо относящиеся к сфере управления ЧР, являются объектом изучения социологии. Теоретическим осмыслением проблематики, с которой сталкиваются в своей работе сотрудники отделов управления ЧР, занимаются такие дисциплины, как социология труда, индустриальная социология и социология профессий, а также профессиональная психология. Эта исследовательская работа относится к анализу проблем занятости.

Концепции управления ЧР являются результатом:

- прикладных исследований (например, Ф.Тейлор).
- фундаментальных исследований.
- исследований в смежных областях знаний.

В зарубежной науке управления сложились следующие важнейшие концепции, которые внесли существенный вклад в развитие современной теории и практике управления человеческими ресурсами:

- концепция научного управления;
- концепция административного управления;
- концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений;
- концепция управления с позиций науки о поведении;

Кроме того, существуют три научных подхода к управлению, которые получили развитие в современных условиях:

- подход к управлению, как к процессу;
- системный подход;
- ситуационный подход.

Зарождение современных знаний в области управления ЧР. Концепция научного управления персоналом. Быть может первым, кто подчеркнул важность гуманизации процесса управления, был Роберт Оуэн, заявивший, что "его рабочие — "живые машины" — столь же важны для фабрики, как и "неживые машины", и также нуждаются в уходе."

Начало "научного управления" было положено Фредериком В. Тейлором, сделавшим подлинный переворот в организации труда и производства. Его книгу "Принципы научного управления" считают началом признания менеджмента наукой, самостоятельной областью исследования. Ф. Тейлор считал менеджмент точной наукой, покоящейся на фундаменте точных законов, правил, принципов отделения планирования от фактического выполнения самой работы. Он рассматривал управление, как явление, требующее непрерывной оптимизации. Система, предложенная Тейлором, предполагала строгое разделение управленческих и исполнительских функций. Ф.Тейлор сформулировал важный вывод о том, что работа по управлению — это определенная специальность, и что организация в целом выиграет, если каждая группа работников сосредоточится на том, что она делает успешнее всего. Это немало способствовало становлению нового менталитета производственных отношений, характерных для крупного машинного производства.

Основным объектом, применительно к которому формируются теоретические и методические положения управления в системе Тейлора, является производственный персонал, рабочие. Важнейшей задачей менеджера Тейлор считал поиск и достижение наивысшей производительности труда рабочих, которые находились в непосредственном подчинении данного руководителя. Именно на менеджера возлагалась вся ответственность за организацию труда на вверенном ему участке производства. Усилия рабочих при этом должны были быть сосредоточены исключительно на выполнении производственных заданий в соответствии с установленными требованиями, касающимися не только трудовых приемов, но даже отдельных движений. В связи с этим данный метод управления персоналом предусматривал:

- углубленное изучение процесса труда с целью определения наиболее рациональных приемов и действий, а также режимов работы техники, если таковая имелась на данном рабочем месте;
- проектирование наиболее рационального (оптимального) процесса труда, либо процедуры для выполнения конкретной индивидуальной работы (групповые процессы труда по системе Тейлора не проектировались);
- подбор и обучение работников рациональным приемам труда;
- выбор эталонного работника ("хорошего работника"), который в полной мере усвоил "урок" и овладел рациональными приемами выполнения типичной для данного участка производства и для данной профессии работы;
- расчет норм выработки на основе ранее определенной эталонной трудоемкости выполнения работ "хорошим работником" и разработка предложений по экономическому стимулированию работников с целью перевыполнения ими установленных норм выработки.

Но суть идеального отношения работника к трудовым обязанностям иллюстрируется словами: "Инициатива наказуема". Работник должен точно, без инициативы выполнять трудовое задание.

Методические приемы организации и нормирования труда Ф. Тейлора получили в дальнейшем свое развитие в трудах его учеников и последователей, среди которых следует выделить Генри Л. Гантта, а также Фрэнка и Лилиан Гилбрет.

В системе Тейлора все составляющие производства, включая и человеческие ресурсы, были приблизительно равны и не ранжировались по значению для реализации тех или иных целей производства. Генри Л. Гантт одним из первых специалистов в области менеджмента стал особо выделять человеческие ресурсы, настаивая на чрезвычайно важной роли производственного персонала в процессе рационализации производственного процесса. Организация производства должна приспособляться к нормальным для рабочих условиям. Это прежде всего относилось к выбору режимов работы оборудования и условиям труда.

Фрэнк и Лилиан Гилберт настойчиво искали наилучший (единственный) способ выполнения работы посредством изучения движений. Супруги Гилбрет стояли у истоков микроэлементарного нормирования. Они изобрели прибор микрохронометр, который в сочетании с кинокамерой позволял точно определить количество и состав движений при выполнении заданной операции. С помощью этого прибора им удалось выделить 17 основных, то есть наиболее часто повторяющихся движений кисти руки, которые они назвали, перевернув наоборот свою фамилию, "треблингами". Метод формирования рациональных операций на основе "треблинг-подхода" был одной из форм реализации идеи Тейлора о наличии некоторого единственного оптимального метода труда при выполнении повторяющихся работ. Недаром лозунгом исследовательской работы Фрэнка и Лилиан Гилбрет был "единственный наилучший способ".

Стоит отметить, что Лилиан Гилбрет стала одним из родоначальников исследований в области управления персоналом в современных условиях. Она изучала проблемы научного подбора, расстановки и подготовки кадров. Теория "научного управления" основана на идее минимизации вложений капитала в наемную рабочую силу. Научный подход требовал

сведения на нет зависимости технологических процессов от субъективного человеческого фактора, от отношения к труду и качества работы исполнителей.

3-вопрос. Формирование в начале XX века принципов "научной организации труда", положило начало так называемого "технократического управления персоналом". Характерными особенностями этого подхода были: ориентация на индивидуального работника подобно ориентации в технике на конкретный станок, как инвентарный номер; проведение отбора и подготовки работников; ведение разделения труда, в том числе в управленческую деятельность, выделение специализированных кадровых подразделений.

Итак, методы управления человеческими ресурсами Ф. Тейлора и его последователей характеризуются следующими основными чертами:

1. Индивидуальная ответственность каждого работника организации за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий.

2. Жесткое разделение сфер деятельности. Управленческий персонал полностью ответственен за планирование, организацию труда и производства, действенность контроля. Производственный персонал несет ответственность за точность выполнения производственных установок и технологических режимов.

3. Приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами.

4. Проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение.

5. Нормирование труда.

6. Выраженное преобладание экономического стимулирования над всеми другими его видами.

7. Преимущественная ориентация на авторитарный стиль управления персоналом.

Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований и было доказано, что методы, используемые в науке и технике, могут быть эффективно использованы в практике деятельности организаций для достижения намеченных целей

Административное управление. Концепция административного управления была направлена на разработку общих проблем и принципов управления организацией в целом. В рамках этой концепции в 20-е годы было сформулировано понятие организационной структуры фирмы, как системы взаимосвязей, имеющей определенную иерархию (принцип иерархичности). При этом организация рассматривалась как замкнутая система, улучшение функционирования которой обеспечивается за счет внутрифирменной рационализации деятельности без учета влияния внешней Среды. Появилось понимание того, что организацией нужно управлять систематизированно, чтобы более эффективно достигать ее целей.

Если классические методы управления производственным персоналом по преимуществу соотносятся с результатами исследований Фредерика Тейлора и его последователей, то классические подходы к администрированию управленческого персонала связывают с именем Анри Файоля. Чаще всего при этом упоминают его знаменитые 14 принципов административной деятельности управленческого персонала:

1. Разделение труда. Цель разделения труда — повысить эффективность производства при затрате тех же усилий.

2. Власть — ответственность. Власть есть право отдавать распоряжения и сила, принуждающая им подчиняться. Власть немыслима без ответственности, т.е. без санкций (награды или кары), сопровождающих ее действия. Всюду, где действует власть возникает и ответственность.

3. Дисциплина — это повиновение, усердие, особая манера поведения, внешние знаки уважения, проявляемые соответственно установленному между предприятием и его служащими соглашению. Состояние дисциплины в каком-либо социальном образовании существенно зависит от достоинства его руководителей.

4. Единство распорядительства. Служащему может давать приказания относительно какого-либо действия только один начальник.

Ни в коем случае невозможно приспособление социального организма к дуализму распорядительства...

5. Единство руководства. Этот принцип можно выразить так: один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель.

6. Подчинение частных интересов общим. Этот принцип гласит, что в организации интересы служащих не должны ставиться выше интересов предприятия. Лицом к лицу здесь стоят две категории интересов различного порядка, но одинаково заслуживающих признания: необходимо постараться их согласовать. Это одна из крупных трудностей управления.

7. Вознаграждение персонала. Вознаграждение персонала есть оплата исполненной работы. Она должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и нанимателя, и служащего.

8. Централизация. Централизация не может быть хороша или плоха сама по себе: она бывает принята или отвергнута в зависимости от взглядов руководителей и обстоятельств, но в большей или в меньшей степени существует всегда. Вопрос о централизации или децентрализации — вопрос меры. Дело сводится к нахождению степени централизации, наиболее благоприятной для предприятия.

9. Иерархия. Иерархия есть ряд руководящих должностей, начиная с низших и кончая высшими.

10. Порядок. Общеизвестна формула материального порядка: определенное место для каждой вещи и всякая вещь на своем месте. Форма социального порядка такова же: определенное место для каждого лица и каждое лицо на своем месте.

11. Справедливость. Для того, чтобы поощрить персонал к исполнению своих обязанностей с полным рвением и преданностью, надо относиться к нему благожелательно: справедливость есть результат сочетания благожелательности с правосудием.

12. Постоянство состава персонала. Текучесть персонала является одновременно причиной и следствием плохого состояния дел. Тем не менее смены в составе неизбежны: возраст, болезни, отставки, смерть — все это нарушает состав организации; некоторые служащие теряют способность выполнять свои функции, другие же оказываются неспособными брать на себя более ответственную работу. Таким образом, подобно другим принципам — и принцип нетекучести персонала имеет свою меру.

13. Инициатива. Инициативой мы называем возможность создания и осуществления плана. Свобода предложения и осуществления точно также относится к категории инициативы.

14. Единение персонала. Не надо разделять персонал. Разделять враждебные нам силы для того, чтобы их ослабить, — дело искусное, но разделять свои собственные силы внутри предприятия — тяжелая ошибка.

По мысли А. Файоля, осуществление управленческой деятельности в соответствии с данными принципами должно обеспечить создание целостного социального организма, способного эффективно решать проблемы и анализировать программы своего развития. Таким образом, идеи Ф. Тэйлора о необходимости четкого нормирования работ и регламентации взаимоотношений между исполнителями и руководителями в целях противодействия произволу власти, с одной стороны, и сознательного снижения интенсивности труда, с другой, находят у Анри Файоля свое продолжение и развитие. Принципы А. Файоля прежде всего ориентированы на условия, более благоприятные для осуществления демократических отношений. Помимо процедурных условий эффективного управления (разделение труда, единство распорядительства, единство руководства, дисциплина, иерархия, централизация) речь уже идет о построении более совершенного социального организма, способного к саморазвитию на основе сочетания власти и ответственности, подчинения частных интересов общему делу, справедливости, развития

инициативы (включая самое широкое привлечение персонала к разработке решений), единения персонала, то есть солидарности в организации.

Кроме принципиальных основ управления, Анри Файоль разработал и основы функционального управления ("элементы управления"). Согласно его концепции: "управлять — это значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, согласовывать, контролировать". А.Файоль рассматривал управление (в его терминологии — администрирование) как совокупность принципов, правил, приемов, направленных на осуществление наиболее эффективной предпринимательской деятельности с оптимальным использованием ресурсов и возможностей фирмы.

Считается, что главным вкладом Анри Файоля в теорию управления явилось рассмотрение им управления как универсального процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных функций. Его идеи о взаимосвязи управленческих функций (предвидения, организации распорядительства ("искусство управлять людьми"), координирования ("согласования действий, слияния усилий") и контроля ("проверка реализации программ, осуществление распоряжений")) за истекшее время полностью подтвердили свою действенность и нашли углубленное развитие в трудах современных специалистов. Ему принадлежит также разработка принципов построения структуры организации и управления производством. Справедливо будет сказать, что Анри Файоль в своих трудах заложил основы методологии современного менеджмента и управления человеческими ресурсами. Тем самым он достойно представил европейскую школу управления на фоне классического американского менеджмента. Файоль одним из первых классифицировал персонал промышленного предприятия и с помощью разработанных им специальных "установок" попытался выразить приоритеты тех или иных квалификационных требований для каждой классификационной группы персонала.

Анри Файоль предложил специальные правила управления персоналом в виде должностных требований к руководителю. Начальник, несущий на себе обязанности руководителя, должен:

1. Обладать глубоким знанием своего персонала.
2. Устранять (увольнять) неспособных.
3. Быть хорошо знакомым с договорами, существующими между предприятием и служащими. Подавать хороший пример.
5. Делать периодические осмотры предприятия.
6. Устраивать совещания со своими ведущими сотрудниками для достижения единства управления и согласования усилий.
7. Не загружать свое внимание мелочами.
8. Добиваться, чтобы среди персонала господствовал дух действенности, инициативы и сознание долга".

Основные черты управления человеческими ресурсами в методологии функционального подхода Анри Файоля заключаются в дифференциации персонала, определении особенностей содержания труда для каждой его структурной категории. Наем и обучение персонала предлагалось осуществлять также дифференцированно, исходя из ранга вакансии и профессиональных особенностей конкретной должности. При этом повышение квалификации управленческого персонала признавалось необходимым условием эффективного руководства организацией.

Бюрократическое управление. Значительную роль в развитии методов управления человеческими ресурсами государственных служб сыграли труды знаменитого немецкого социолога Макса Вебера (1884 -1920 гг.).

В результате углубленных исследований системы государственно-административного управления им были выделены важнейшие принципы, в совокупности составляющие действенный метод управления кадрами государственных организаций. Возникший в начале XX века метод не потерял своего значения и в наши дни. К принципам так называемого

"бюрократического" метода управления кадрами (государственными служащими) Вебер относил:

1. Четкую фиксацию формальных должностных обязанностей каждого служащего.
2. Определенность иерархии должностных взаимоотношений, прав и ответственности.
3. Единообразие осуществления формализованных процедур в процессе управления.
4. Объективность в реализации управленческих процедур, достигаемую на основе неукоснительного соблюдения единых регламентов и формальных правил управленческой деятельности.
5. Строгий отбор кандидатов на замещение должностных вакансий по профессиональным и моральным требованиям.
6. Периодическую аттестацию кадров для оценки компетенции служащих, прежде всего для принятия решений об их выдвижении на вышестоящие должности.

Тейлор считал, что рабочий при научной организации труда способен инициировать не только новшества технологического характера, но и в сфере управления организации: «При новом типе сотрудничества, при научном управлении всегда само собой подразумевается, что каждый отдельный рабочий может во всякое время обратить внимание администрации на то, что тот или иной элемент в управлении неправилен и подлежит исправлению – и этому протесту будет немедленно уделено должное внимание». Таким образом, задолго до появления теорий «партиципативного управления» Тейлор предлагал участие рабочих в управлении предприятием в качестве средства повышения эффективности менеджмента. Он считал, что получив такого рода сигнал, администрации следует «немедленно приступить к тщательному научному исследованию, и это исследование должно продолжаться до тех пор, пока не будут получены результаты, удовлетворяющие в отношении справедливости выводов обе стороны».

Тейлор подчеркивал обязанность администрации создавать соответствующие условия: рабочий «должен пользоваться всяческим поощрением в проектировании усовершенствований как в области методов работы, так и орудий труда. Всякий раз, когда рабочий предлагает какое-либо новое усовершенствование, правильная политика администрации диктует ей необходимость тщательного анализа нового метода и в случае нужды проведение ряда опытов для точного установления сравнительных достоинств нового проекта и старого стандарта».

Тейлор понимал, что в условиях системы научного менеджмента рабочий становится объектом научного изучения: «При системе научного менеджмента мы производим определенное и тщательное исследование каждого рабочего». Это необходимо для того, чтобы каждому работнику найти «такое дело, в котором он будет первоклассным». Более того, «при системе, индивидуализирующей каждого отдельного рабочего, вместо того чтобы грубо увольнять рабочего или понижать оплату в том случае, если он не работает как надо, ему дают надлежащее время и помощь, чтобы сделать его приспособленным к данному виду работы или же переводят на другую работу, для которой он приспособлен лучше физически или духовно».

Позиция же Тейлора такова: «Рабочий, который развивается в квалифицированного специалиста и, следовательно, может сделать благодаря этому карьеру: чернорабочий в результате обучения может стать высококвалифицированным рабочим – механиком – функциональным мастером и инструктором и так далее вверх по лестнице. Этот процесс сопровождается более приятной обстановкой, интересным разнообразием и более высокой оплатой».

Важнейшим аспектом организации труда Тейлор считал стимулирование. Базовым принципом его теории является принцип материальной заинтересованности. По мнению Тейлора, каждый труд должен иметь свою цену и оплачиваться соответственно ей (принцип разумного эгоизма). Только при таких условиях возможно развитие и расширение производства. Использование данного принципа приводит к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда.

Мотивы труда являются такими же важными факторами производства, как и орудия или способы труда. Тейлор выявил ряд социально-психологических феноменов, влияющих на трудовую деятельность (например, феномен «работы с прохладцей» – сознательное снижение выработки при работе малой группой); впервые сформулировал и опубликовал принципы, ставшие основополагающими в теории менеджмента:

1) научное изучение труда в целях его нормирования взамен практики стихийного эмпирического установления норм выработки, опиравшегося на опыт рабочих, их инициативу, практику, которую защищали представители профессиональных рабочих союзов. Итогом научного исследования законов эффективной работы на конкретном трудовом посту было установление рациональных способов работы, «урока», т.е. объема выработки за единицу рабочего времени, и требований к «первоклассному» работнику, по отношению к которому рассчитывался «урок»;

2) отбор «первоклассных» работников для рационализированного вида труда и их инструктирование. «Первоклассным» работником считали человека, обладавшего необходимыми физическими и личностными качествами, согласного выполнять все инструкции администрации; человека, который хочет работать и не возражает против предлагаемой ему заработной платы;

3) новое распределение обязанностей между администрацией и рабочими-исполнителями. Администрация добровольно должна взять на себя новые обязанности по научному изучению законов каждого вида труда и оптимальной организации труда работника в соответствии с выявленными законами. Работники должны видеть свою задачу лишь в точном выполнении «урока» и предложенных администрацией способов работы, не проявляя дополнительной инициативы. Хороший работник – это хороший исполнитель, отсутствие инициативы поощряется. В этом случае все вместе (рабочие и администрация) смогут добиться выполнения намеченных заданий;

4) культивирование «духа сердечного сотрудничества» рабочих и администрации вместо противостояния, взаимного недоверия и агрессии, забастовок, подрывавших экономические устои предприятия, что сказывалось и на благополучии рабочих.

Тейлор предложил технологию проведения научных исследований труда в интересах его рационализации. Технология касалась исследования и оптимизации прежде всего рабочих движений, доступных внешнему наблюдению, фиксации времени их выполнения и анализу. В частности, для каждого вида труда предлагалось: а) выбрать 10 – 15 рабочих, особенно искусных в производстве данного вида работ; б) рассмотреть весь ряд элементарных операций (или движений), которыми пользуется каждый выбранный работник, исследовать употребляемые им инструменты; в) зарегистрировать с помощью секундомера продолжительность времени выполнения каждой операции и выбрать самый быстрый способ выполнения данного элемента; г) выделить все «неправильные» и «лишние» (непродуктивные) элементарные движения и устранить их из процесса труда; д) соединить все выбранные (самые рациональные, быстрые и экономные) движения, способы работы с наилучшими типами инструментов.

Разработанный таким образом способ выполнения трудовой задачи становился стандартным и на его основе определялся «урок». Далее вырабатывался эталон «первоклассного» работника, в соответствии с данным эталоном подбирали кандидатов и обучали их найденным способам работы, учили инструкторов, которые должны были впоследствии подготавливать вновь набранных работников. Процедура научной рационализации должна была охватывать весь производственный цикл предприятия.

Тейлор предложил и так называемую функциональную структуру управления предприятием, выделив для осуществления новых управленческих обязанностей дополнительный штат администраторов, каждый из которых должен был контролировать узкий участок работы (например, только готовить инструменты или материал для работы, организацию рабочего места или контролировать время выполнения трудовых операций и т.д.).

Таким образом, Тейлор на основе экспериментальных исследований труда обосновал необходимость разделения трудовых функций на элементарные операции и стандартизированные движения. В рамках тейлоризма зарождается и практически осуществляется в производстве концепция «инженерного проектирования» методов работы. На примере конструирования простейших орудий труда различных размеров и форм в системе Тейлора реализуется принцип, согласно которому орудия труда должны соответствовать физической организации работников. Один из принципов, выявленных Тейлором чисто эмпирически, связан с определением рациональных перерывов в работе как способа борьбы с утомлением. Кроме того, система Тейлора решала задачу выбора наиболее пригодных работников к данному виду деятельности из числа желающих получить работу. Фактически тейлоризм заложил основы современного менеджмента и научной организации труда.

Контрольные вопросы

1. Какие основные принципы концепции управления Ф.Тейлора?
2. Какими вопросами должно заниматься предприятие при организации трудового процесса?
3. Почему управление это сложный и ответственный процесс?
4. Почему существуют различные взгляды на концепции управления персоналом?
5. Назовите основные концепции управления персоналом.
6. Какими принципами оперируют административная и бюрократическая системы?
7. В чем заключается особенность концепции Ф.Тейлора?
8. Какова психологическая значимость научной организации труда?

7-ТЕМА. ПСИХОТЕХНИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА Г.МЮНСТЕРБЕРГА

План:

1. Понятие психотехники и история развития методов отбора персонала.
2. Роль психотехнической парадигмы в развитии профессионализма личности.
3. Психотехника, как практическое направление профотбора и анализа профпригодности персонала.
4. Критерии и способы оценки профессиональной эффективности работника.

Основные понятия:

Психотехника, принципы, методология, парадигма, профпригодность, профотбор, Г.Мюнстерберг, Л.С.Выготский, Е.А.Климов, критерии профпригодности.

Литература

1. Каримова В.М., – Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005
Акрамова Ф.А.
2. Каримова В.М. ва – Мустакил фикрлаш. Т.Шарк, 2000.
бошкалар.
3. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
4. Пряжников Н.С., – Психология труда и человеческого достоинства.
Пряжникова Е.Ю. М.: Академия, 2001.

1-вопрос. Термин «психотехника» Г.Мюнстерберг понимал как практическую психологию, которая предсказывает поведение людей и изучает возможности влияния на это поведение в интересах общества. Специалисты по психотехнике осуществляли отбор персонала в интересах работодателя, консультировали клиентов по вопросам выбора профессии, изучали связь производительности и качества труда с психическими особенностями работников, занимались снижением уровня профессионального утомления и профилактикой аварий, разрабатывали методы оценки профпригодности, исследовали воздействие рекламы на сознание и подсознание человека, разрабатывали системы воспитания рабочих и объединения их в единые коллективы с предпринимателями и т.д. Таков далеко не полный перечень проблем и интересов психотехников начала XX в.

Психотехника (от греч. ψυχή — душа, и др.-греч. τεχνικός от τέχνη — искусство, мастерство, умение) — отрасль психологии, получившая широкое распространение в 1910—1930-х гг. и изучавшая приложение психологии к решению практических вопросов, в основном связанных с психологией труда, профориентацией и профотбором. В настоящее время содержание психотехники, её проблемы и методы вошли в сферу прикладной психологии: психологии труда, организационной психологии, инженерной психологии.

Термин «психотехника» предложил в 1903 году немецкий психолог В.Штерн, а в 1908 году немецкий психолог Г.Мюнстерберг сделал попытку оформить психотехнику как науку, определив её содержание и методы. В задачи психотехники включалось решение таких вопросов, как профессиональный отбор и профессиональная консультация, профессиональное обучение, рационализация труда, борьба с профессиональным утомлением и несчастными случаями, создание психологически обоснованных конструкций машин и инструментов, психическая гигиена, психология воздействия (в частности, средствами плаката, рекламы, кино и т. п.), психотерапия, психология искусства.

Интенсивное развитие психотехники приходится на 1914—1918 года, когда первоочередными стали вопросы профессионального отбора для нужд армии и военного производства. В связи с этим широкое применение в психотехнике имеет метод тестов. Теоретической основой психотехники стала дифференциальная психология.

Безусловно, самое заметное место в психотехнике занимали профессиография и профессиональный отбор. Одна из ярких страниц вписана в этот раздел Г.Мюнстербергом. Он разработал системы тестов для профессионального отбора телефонистов, вагонновожатых, морских штурманов, предпослав своим рекомендациям тщательный анализ этих профессий. Особенный интерес представляет предложенная Мюнстербергом установка для отбора вожатых трамвая, позволявшая оценить скорость действий, с одной стороны, и осторожность и бдительность – с другой. Установка представляла собой барабан с бумажной лентой, который испытуемый вращал с удобной для него скоростью. В прорезях барабана появлялись цифры, обозначающие те или иные элементы дорожной ситуации, и испытуемый должен был назвать буквенный индекс ситуации, которую он считал опасной. Интегральный показатель успешности объединял как признак скорости, так и признак безошибочности. Мюнстерберг писал, что он стремился воспроизвести психологическую сущность профессии, т.е., говоря современным языком, моделировать действительность. Естественно, что такой подход позволил ему достичь значительной достоверности прогнозов, количество несчастных случаев резко уменьшились, а популярность психотехники заметно возросла.

Однако работы, подобные описанной выше, были скорее исключением, чем правилом в психотехническом решении проблемы профессионального отбора. Главным недостатком психотехники было механическое понимание способности к деятельности как набора свойств, неизменных и не связанных между собой. Для диагностики способностей применялся набор кратковременных испытаний – тестов, дававших весьма неполную информацию о тех или иных свойствах психики. В исторических условиях рынка начала XX века, где предложение труда всегда предвещает спрос, цели профотбора стали дополняться, а в ряде случаев и полностью извращаться целями политическими.

Тем не менее стремление психологии выйти за рамки научных лабораторий, ощутить реальную связь с практикой было в свое время явлением положительным, вызвавшим к ней интерес во всех странах. Издавались специальные журналы, собирались международные психотехнические конгрессы. Однако в 1930-е гг. психотехника фактически прекратила свое существование и возродилась лишь несколько десятилетий спустя уже как психология труда. В качестве основной причины кризиса, который пережила психотехника, исследователи называют абсолютизацию объектного, каузального метода: «Объектный метод, игнорирующий целостность личности, роль сознательно-смысловой регуляции поведения, оказался неэффективным в решении задач профессиональной консультации (ибо мотивы, эмоциональные предпочтения – мощные рычаги компенсации функциональных дефектов, и поэтому прогнозирование профессионального успеха и удовлетворенности профессией невозможно лишь на уровне диагностики и прогностики функциональных возможностей личности).

Труд Г.Мюнстерберга «Основы психотехники» посвящен использованию психологии для практических целей культуры, а также изучению психотехники в ее главных направлениях. Имеются в виду все сферы практической психологии, сформировавшиеся и выделившиеся сегодня в самостоятельные научные дисциплины, – педагогическая психология, медицинская психология, юридическая психология, индустриальная психология и другие. В этом случае термин «психотехника», или, точнее, «индустриальная психотехника», обозначал одну практическую психологию, отличающуюся от психологии труда, но связанную с ней. Г.Мюнстерберг решал задачу создания новой науки – практической психологии «как единой системы» и представляющей «органическое единство».

2-вопрос. В психологию было введено и получило широкое распространение понятие психотехники, что крайне индикативно в плане проявления нацеленности авангардных

течений психологии к преобразованию человека. Л.С.Выготский был один из выдающихся идейных вдохновителей всего психотехнического направления.

Проникновение понятий техники и технологии, вылилось в очень глубокий процесс развития понятий о психотехнике, психологических, акмеологических и др. технологиях. Это развитие в психологическом дискурсе своеобразного «технического языка» вносило вместе с собой элементы технической рациональности и посредством этого способствовало формированию принципиально новых направлений в самой психологии, да и социально-гуманитарном знании вообще. Постепенно, шаг за шагом в психологии развивалось понятие о практике.

Кроме того, становление прикладной психологии связывается с именами Э.Штерна и Г.Мюнстерберга, основывавшими ее на идеях психотехники. При всей неопределенности и аморфности методологических посылок программы Г.Мюнстерберга его установка на создание отдельной науки привела к становлению психотехники как нового направления (1924 г.). Подразделяя прикладную психологию на каузальную, ответственную за приложение психологии к объяснению процессов и явлений в других науках и в культуре («психология культуры»), и телеологическую, представляющую собой приложение психологии с целью достижения практических целей, только вторую Г.Мюнстерберг считал психотехникой.

Бесспорным достижением развития психотехнической парадигмы явилась переориентация психологии на исследование в рамках решения практических задач, возникающих в различных сферах общественной жизни. Мюнстерберг начинает использовать «знания» не в качестве продукта познавательной деятельности, что было характерно для теоретической психологии, а в качестве средств объяснения и прогноза. Основным при этом является применение «знаний» (теорий, принципов, методов и т.д.) в качестве средств воздействия с целью изменения духовного бытия человека. Поэтому центральным вопросом психотехники становится проблема психологического воздействия в широком смысле этого слова.

Психотехника как система психологических способов и средств составила основание практической психологии. Ее назначение – решение разнообразных психологических проблем вплоть до формирования личности человека, овладение человеком своим внутренним миром в процессе саморазвития и самоактуализации. В предложенной Мюнстербергом структуре психотехники можно выделить три блока – предмет, метод и область приложения, которые заполнялись связкой трех категорий – сознания, практики и культуры: предмет психотехники – сознание, ее метод – практика, область приложения – культура. Эту «формулу» можно считать «геномом» всего психотехнического направления развития современной психологии.

Трезво оценивая конкретные научные достижения психотехники своего времени, выдающийся психолог Л.С.Выготский полагал, что выдвинутая Г.Мюнстербергом общая идея психотехники является перспективной и во многом даже магистральной для развития всей современной психологии. В своей культурно-исторической психологии Выготский развил такую теоретико-методологическую трактовку категории сознания, которая включила в свою внутреннюю структуру категории культуры и практики, благодаря чему удалось создать принципиально новый, психотехнический тип психологического эксперимента.

В соответствии с методологической программой Л.С.Выготского ведущей установкой психологии должна была стать «философия практики» («методология психотехники. Психотехническая теория – это теория развивающей работы с объектом, а не теория самого объекта. Психотехническая теория в отличие от классической психологической теории естественнонаучного типа обладает следующими характерными чертами: опорой на «философию практики» Л.С.Выготского; включенностью этических ценностей в содержание теории; участной позицией субъекта познания; адресованностью психологу-практику. Будучи направленной на формирование специфических свойств личности в процессе определенной деятельности, объектом технологизации при использовании психотехники и

одновременно предметом технологий могут являться как когнитивные, эмоциональные, волевые процессы, так и личностные особенности и черты характера человека.

Отметим другие особенности представлений Л.С.Выготского о психотехнике. Во-первых, многомерность объекта и многоплановость проделанной работы привела его к введению принципиально новой парадигмы в психологию, на основе которой стало возможным пересматривать старые и ставить новые проблемы (например, образование «сознания как структуры поведения», формирование «личности как психологической системы» и т.п.), формировать новые исследовательские программы, разрабатывать новые средства и способы «психотехнического» исследования и их применения на практике. Во-вторых, введение психологических средств и принципа культурного опосредования позволило по-новому представить проблему развития, уже не как конвергенцию наследственности и среды, а как совместную деятельность ребенка и взрослого. Она не подчиняется биологическим законам адаптации, а совершается под действием системы обучения, заданной исторически сложившейся социальной культурой.

По большому счету становление психотехнической парадигмы в психологии характеризует выход психологического знания и основ его рациональности на новый уровень своего развития, хотя значение психотехнических исследований не сводится к разработке эффективных методов и приемов влияния на человеческое сознание, а состоит прежде всего в выработке общепсихологической методологии.

Возвращаясь к историческому анализу становления психотехнической парадигмы, скажем, что в 1920-е гг. психотехника получает значительное развитие, имея при этом ряд характерных особенностей. Она изначально была связана с психологией труда, объектом ее рассмотрения была система взаимоотношений человека и техники, где вопросы рационализации труда оказывались приоритетными. В дальнейшем термин «психотехника» получал все меньшее распространение в литературе, однако, содержание психотехники, её проблемы и методы вошли в сферу психологии труда, индустриальной психологии, инженерной психологии, прикладной психологии, сейчас же часто под психотехникой понимают не столько научное направление, сколько метод воздействия на психику человека. В принципе, выделяют три концепции развития психотехники: как самостоятельной области (Г.Мюнстерберг), как включенной в психологию труда (С.Г.Геллерштейн) и как определенный практический уровень общей психологии (Л.С.Выготский).

В современной социокультурной ситуации мы можем наблюдать повышенный спрос на психологическую помощь, процесс стихийного внедрения различных психотехник – от экстрасенсорики и психотерапии до мыслетехники. В этой связи необходимо отметить эмпиричность и ситуативность многих результатов, тот факт, что многие техники не прошли научную обработку, а, следовательно, результаты их применения носят случайный характер. С другой стороны, активно идет процесс накопления психотехнического материала, который подвергается научному анализу.

Психотехники используются в учебном процессе, к примеру, такой их тип, как смыслотехника. Понятие смыслотехники в свое время было предложено как обозначение гипотетической системы приемов воспитания и коррекции смысловых образований личности. Смыслотехника рассматривается как система воздействия на личность, обуславливающая изменения смысловой динамики, через которую осуществляются любые изменения смысловой сферы. При этом направленная трансляция смыслов в учебном процессе осуществляется посредством воздействия на ценностную сферу личности, использования идентичности, стимульной мотивации. В самом общем виде, смыслотехники в учебном процессе сводятся к выбору и актуализации ценностей, потребностей учащегося, а также его самокатегоризации и конструированию жизненного мира в соответствии с личностными смыслами, смыслообразующими мотивами, смысловыми установками. При этом нельзя не заметить, что смыслотехника может применяться не только для обеспечения учебной деятельности, но и любой человеческой деятельности вообще, включая профессиональную.

Свои психотехники есть у профессиональных актеров, причем актёрская психотехника способна развивать эмпатийные качества личности. Психотехника и эмпатия имеют общую психологическую природу, которая проявляется в направленности обоих феноменов на преодоление внутренней изоляции, на формирование способности воспринимать и отзываться на эмоциональные состояния др. людей, на установление взаимопонимания между людьми, на развитие сопереживания, снижение уровня агрессии и профилактику межличностных конфликтов, что имеет не только глубокий психологический смысл, но и выполняет серьезную социальную функцию.

3-вопрос. Использование психотехники способствует установлению контакта с окружающими, формированию экспрессивного репертуара личности, формированию условий для эмоционального обмена, развивает умение воспринимать переживание другого и отражать его. Задача подбора первоклассных работников на научной основе была впервые сформулирована Ф.У.Тейлором в начале XX в. Как было отмечено, эта задача соответствовала одному из принципов его «научного управления». В рамках капиталистического хозяйствования в этот период оказались человеческие ресурсы предприятий, пригодность персонала, затраты на его обучение, переобучение, затраты начального этапа вхождения в профессию, связанные с заниженной продуктивностью работника, затраты, обусловленные текучестью кадров. Таким образом, промышленность страны ежегодно затрачивала до 90 млрд долларов на переориентацию, дообучение и начальную адаптацию работников. В этой связи в США была создана государственная служба — Департамент персонала, функции которого состояли в содействии научному подбору персонала, в том числе с использованием психологических тестов. Тесты для профотбора разрабатывались психологами на основе достижений функциональной психологии и тесно связанной с нею дифференциальной психологии.

Работы Гуго Мюнстерберга, руководителя лаборатории прикладной психологии Гарвардского университета (США), в конце XIX—начале XX вв. в области промышленной психологии принято считать классическими.

Опыты с телефонистками. По просьбе представителей телефонной компании Белля Мюнстерберг исследовал труд телефонисток. Их труд был связан с высокой нервно-психической нагрузкой. Норма обслуживания составляла 225 вызовов в час, но в особо напряженные периоды приходилось обслуживать до 300 вызовов в час. Были и относительно спокойные периоды работы и в среднем нагрузка телефонисток ограничивалась 150 вызовами в час. Длительность рабочей смены — 9 часов. В компании работало 16 тысяч женщин-телефонисток. Не все работницы выдерживали требуемый темп работы, многие увольнялись из-за низкой эффективности и значительного утомления. Компания несла убытки, связанные с обучением новых работниц, ибо в период обучения каждая работница получала примерно 70 марок в месяц. В течение первых 6 месяцев самостоятельной работы увольнялось до 30 % новых работниц. В этой связи перед психологом была поставлена задача прогнозировать будущую профпригодность девушек до начала обучения.

Мюнстерберг изучил труд телефонистки и разложил процесс обслуживания ею одного клиента на ряд последовательных «психофизических актов» (действий). Телефонистка должна была увидеть световой сигнал на табло вызова, установить речевой контакт с абонентом, выслушать требование абонента, правильно понять группу и номер, соединить абонентов для разговора, дождаться его окончания и разъединить абонентов. Ученый обследовал работниц с точки зрения остроты слуха, зрения, ясности произношения, длины пальцев, дыхания, частоты пульса и т.д. Но в результате обследования было выделено шесть психических функций, обеспечивающих выполнение разных трудовых действий, а именно: память, внимание, «общая интеллигентность», аккуратность и быстрота, точность и скорость движений, ассоциативная способность. Было сделано предположение, что уровень развития этих функций можно установить в тестовых заданиях (требующих актуализации психических функций в условиях, моделирующих профессиональные ситуации). Затем планировалось получить экспертные оценки успешности профессиональной деятельности

девушек, закончивших обучение и проявивших себя в самостоятельной работе. И наконец, предполагалось выяснить степень совпадения успешности девушек по тестам (до начала обучения) и успешность этих же девушек в профессиональной деятельности. В случае, если степень совпадения была бы удовлетворительной, компания получила бы набор психологических методов для отсева непригодных к работе кандидатов еще до начала обучения.

Психологический профотбор персонала и психологическое консультирование по выбору профессий стали ведущими направлениями индустриальной психологии первой половины XX в. не только в США, но и во всех развитых странах мира. В 80—90-е гг. XX в. подбор наиболее подходящего персонала и его систематическая оценка стали органической составляющей концепции тотального управления качеством производства и продажи товаров и услуг («Total Quality Management»).

Английские психологи Доминик Купер и Айвен Т.Робертсон (2003) приводят данные об экономической эффективности психологического отбора персонала. Экономическая выгода от приема наиболее подходящих сотрудников в производственную организацию может составить 6—20 % от существующего уровня эффективности производства.

По данным В.Н.Машкова (1996), дифференциальная психология труда как основа профотбора персонала может быть экономически достаточно высоко эффективна:

- применение одного теста для отбора кассиров снизило стоимость их профессиональной подготовки с 700 до 427 долл.;
- психологический отбор кандидатов на некоторые операторские военные специальности снизил отсев непригодных с 28 до 7 %, при этом снижена аварийность технических систем из-за ошибок операторов на 40—70%, уменьшены затраты на обучение специалистов на 30—40%.

Е.А.Климов предлагает рассматривать понятие «профессиональная пригодность» как системную характеристику степени соответствия человека (субъекта труда, или претендента на вакансию) требованиям профессии. Оптимизировать это соответствие можно разными путями: через рационализацию профессиональной деятельности и ее компонентов или через влияние на субъекта труда (подбор работников, обладающих необходимой квалификацией, опытом, индивидуально-личностными данными; совершенствование профессиональной подготовки работников, рационализация трудовой мотивации и т.д.).

Оценка профессиональной пригодности производится, во-первых, по отношению к уже работающим в организации. Выделяют следующие степени профессиональной пригодности:

- годен;
- условно (относительно) годен;
- непригоден.

В начале XX века профессиональную пригодность соотносили с уровнем здоровья и степенью развития профессионально важных качеств, к которым относили общие и специальные способности. В настоящее время значение ПВК как формальных свойств психических функций не отрицается, но, кроме этого, уделяется внимание также мотивации труда, личностным качествам. При аттестации уже работающих профессионалов в оценке профессиональной пригодности учитывается наличный уровень знаний и умений субъекта труда; если решается задача прогнозирования будущей профессиональной успешности еще до начала профессионального обучения, принимаются во внимание свойства индивидуальности и опыт человека, влияющие на его обучаемость в данной области труда.

Е.А.Климов выделяет пять субъектных компонентов профпригодности:

- гражданские качества личности, моральный облик работника, система ценностей, убеждений (Г);
- отношения к данному виду труда и организации (мотивы, интересы, склонности, эмоциональные предпочтения) (О);
- дееспособность человека, физическое и психическое здоровье (Д);

- единичные и общие способности, таланты, одаренность (Е);
- навыки, умения, знания, профессиональная квалификация и общий уровень культуры, грамотности, или показатели обучаемости специальным знаниям и умениям (Н).

Компоненты профпригодности легко запомнить, опираясь на мнемотехнический прием: сложив буквы, обозначающие эти пять компонентов, получаем слово «ГОДЕН». Значимость каждого компонента в успешности деятельности в разных профессиях может варьировать. Есть виды труда, где центральным качеством

В ситуации прогнозирования будущей профпригодности до начала профессионального обучения человека опираются на оценку не только имеющихся знаний и умений, но и его обучаемости соответствующим знаниям и умениям.

4-вопрос. Одна из важных задач психологов в работе с персоналом состоит в оценке эффективности трудовой деятельности работника. Процедуры аттестации персонала и прогнозирования профпригодности с необходимостью опираются на количественную оценку эффективности труда. В последние годы эффективность труда работника не ограничивается собственно продуктом его деятельности. Труд не может оцениваться как эффективный, если работники не удовлетворены его содержанием, оплатой, отношениями в коллективе, если их благополучие оказывается в целом сомнительным, если высока профессиональная заболеваемость и травматизм, если персонал не проявляет лояльности к своей организации, не интересуется вкладом в достижение целей организации.

К способам оценки профессиональной эффективности работников могут быть отнесены следующие:

- оценка результатов трудовой деятельности в тех случаях, когда продуктивность и качество труда относительно легко поддаются измерению (например, показатели производительности труда, частота случаев брака, ошибок по вине работника, число аварий за определенный период времени для шоферов; количество обслуженных телефонисткой клиентов в единицу времени и т.д.);

- оценка уровня владения профессиональными знаниями (оценивается с помощью критериально-ориентированных тестов опросников);

- оценка уровня выполнения типовых профессиональных задач, владения профессиональными умениями (могут использоваться также критериально-ориентированные тесты);

- экспертная оценка успешности деятельности работника;

- оценка мотивации труда, показатели здоровья, трудовой дисциплины.

Контрольные вопросы

1. Как появилась психотехника и как развивалась её методология?
2. Чем объясняется потребность в психотехнических программах?
3. Как психотехническая парадигма взаимодействует с профессиональным отбором персонала?
4. Какова эффективность психотехнических программ в выявлении профпригодности рабочих?
5. Назовите критерии отбора персонала?

РАЗДЕЛ III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

8-ТЕМА. ЛИЧНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

План:

1. Личность инженера и его характерные особенности.
2. Системотехническое проектирование.
3. Социотехническое проектирование.

Основные понятия:

Техника, системотехническая, социотехническая система, профессиональная деятельность, инженер.

Литература

- | | | |
|-------------------------------|---|--|
| 1. Умарова Б.М. | – | Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси.Т.. 1997. |
| 2. Каримова В.М. ва бошқалар. | – | Мустақил фикрлаш. Т.Шарқ, 2000. |
| 3. Каримова В.М. | – | Ижтимоий психология асослари.Т., 1994. |
| 4. Ленк Х. | – | Размышление о современной технике. - М.: Аспект Пресс, 1996, с. 87. |
| 5. Маркова А.К. | – | Психология профессионализма. М., 1996. |
| 6. Носкова О.Г. | – | Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004. |
| 7. Шелер М. | – | Избранные произведения. - М.: Издательство "Гнозис", 1994.- 490 с.: с.238. |

1-вопрос. В инженерном творчестве, как правило, существует два подхода к моделированию новой техники в процессе ее создания. Первый имеет дело только с техническими объектами и пренебрегает человеком, человек - машинные отношения в лучшем случае отходят на задний план. При втором подходе исходным моментом модели является не техническое устройство, а процесс преобразования веществ и сил природы с целью удовлетворения человеческих потребностей. В этом случае моделируется система "человек - техника - производственная среда". В этой системе человеческие и технические носители функций взаимодействуют при выполнении общей функции. В первом случае в технике видят лишь способ достижения цели, творчество деформируется, сам человек приносится в жертву совершенно внешней для него цели. Но и нельзя отрывать этот творческий процесс от определенных социокультурных обстоятельств. В процессе инженерного творчества огромную роль играют логические и психологические свойства сознания творящих субъектов, в частности, так называемое опережающее сознание - способность человеческого сознания определять будущее. Решающим условием является акт человеческого сознания, который заново упорядочивает природные состояния и тем самым перешагивает естественно возникшее. Только при исполнении этого акта становится возможным новое решение. Конечно, технически полезное должно быть полезным в экономическом и вообще в социальном отношении. Таким образом, сам процесс технического творчества является выражением интеллектуальных потенций личности, однако на его реализацию как и на смысл этого творчества оказывают воздействие не только технологические, но и экономические и социально - политические факторы. Именно поэтому

многие результаты технического творчества не получив социально - практического запроса в течение длительного периода времени не находили своего практического воплощения и общественного признания.

Не меньше творческой энергии требуется инженеру и при внедрении новой техники и технологии в производство. Опытный образец доводится до промышленного образца и серийного изделия через производственный эксперимент, связывающий науку с производством, Внести изменения в опытный образец, осуществить его "доводку" в соответствии с существующим на производстве технологическим процессом, "вписать" новое техническое устройство в существующую и функционирующую систему машин и механизмов, организовать эту работу силами большего коллектива ученых, инженеров, техников и рабочих - все это требует творческого мышления и действия, смекалки и умения продуктивно использовать научные знания и производственный опыт. Для современной инженерной деятельности характерно то, что она становится прерогативой большего коллектива людей, члены которого взаимовосполняют и взаимодополняют друг друга. Нет такого человека, который все знает и умеет делать все необходимое. Времена энциклопедистов давно прошли. Но можно для решения возникшей технической проблемы иметь в коллективе всех нужных специалистов. Именно этим обстоятельством вызвано формирование проблемных лабораторий.

2-вопрос. Во второй половине XX века изменяется не только объект инженерной деятельности (вместо отдельного технического устройства, механизма, машины и т.п. объектом исследования и проектирования становится сложная человеко-машинная система), но изменяется и сама инженерная деятельность, которая стала весьма сложной, требующей организации и управления. Другими словами, наряду с прогрессирующей дифференциацией инженерной деятельности по различным ее отраслям и видам, нарастает процесс ее интеграции. А для осуществления такой интеграции требуются особые специалисты - инженеры-системотехники.

Этапы разработки системы выделяются в соответствии с членением системотехнической деятельности по объекту. В ходе проектирования представление о сложной технической системе изменяется. Происходит последовательная конкретизация моделей этой системы. Системотехническая деятельность рассматривается как процесс синтеза функциональной модели системы и затем ее преобразования в структурную модель (или ее реализации). Каждый этап связывается с определенными средствами символического и графического представления системы. Функциональная модель воспроизводит протекание в реальной системе субстанции (вещества, энергии или информации), т.е. преобразует входную субстанцию в выходную адекватно функционированию реальной технической системы. Здесь могут вводиться определенные промежуточные преобразования, т.е. описываться операции, которые выполняет каждый элемент системы по отношению к внутреннему потоку.

Функциональные модели делятся на диаграммы протекания и блок-схемы. Диаграмма протекания показывает последовательность операций и дает минимум информации о плане построения системы: идентификацию элементов и схему связей. В блок-схеме даны процессы на входах одного и выходах другого элемента. Функциональные модели могут быть получены тремя способами. В первом случае он дан в виде блок-схемы, а во втором - в виде последовательности инструкций. В первом и во втором случаях предварительно существует прототип системы. На блок-схеме может быть получена диаграмма протекания, а из нее - функциональная модель. Из последовательности инструкций сначала строятся поточные диаграммы для различных групп инструкций, которые затем собираются в единую функциональную модель. В третьем случае такого прототипа системы нет. Функциональная модель может быть получена либо с помощью аналогий, либо задача сводится к подсистемам, либо модель составляется с помощью модификации некоторых элементов доступной системы. В результате получается блок-схема, соответствующая техническим условиям, сформулированным в техническом задании. Важно подчеркнуть, что для создания

системы недостаточно какого-либо одного описания, необходимо сочетание структурной и функциональной модели. В процессе проектирования они постоянно корректируются и подгоняются друг к другу за счет возвращения на предыдущие стадии. В результате получается некоторое целостное описание системы, составляющие которого взаимно дополняют друг друга.

Таким образом, сегодня проектирование уже не может опираться только на технические науки. Выход инженерной деятельности в сферу социально-технических и социально-экономических разработок привел к обособлению проектирования в самостоятельную область деятельности и трансформации его в системное проектирование, направленное на проектирование (реорганизацию) человеческой (например, управленческой) деятельности, а не только на разработку машинных компонентов. Это приводит к тому, что инженерная деятельность и проектирование меняются местами. Если традиционное инженерное проектирование входит составной частью в инженерную деятельность, то системное проектирование, напротив, может включать (если речь идет о создании новых машинных компонентов) или не включать в себя инженерную деятельность. Сфера приложения системного проектирования расширяется, оно включает в себя все сферы социальной практики (обслуживание, потребление, обучение, управление и т.д.), а не только промышленное производство. Формируется социотехническое проектирование, задачей которого становится целенаправленное изменение социально-организационных структур.

3-вопрос. В рамках системопроектной инженерной деятельности отдельный инженер, во-первых, концентрирует свое внимание лишь на части сложной технической системы, а не на целом и, во-вторых, все более и более удаляется от непосредственного потребителя его изделия, конструируя артефакт (техническую систему) отделенным от конкретного человека, служить которому прежде всего и призван инженер. Непосредственная связь изготовителя и потребителя, характерная для ремесленной технической деятельности, нарушается. Создается иллюзия, что задача инженера - это лишь конструирование артефакта, а его внедрение в жизненную канву общества и функционирование в социальном контексте должно реализовываться автоматически. Согласно системотехнической точке зрения, машинное функционирование, индивидуальная деятельность человека и деятельность коллектива людей могут быть адекватно описаны с помощью одних и тех же схем и методов, которые создавались для описания функционирования машины.

Однако сегодня создание автомобиля - это не просто техническая разработка машины, но и создание эффективной системы обслуживания, развитие сети автомобильных дорог, скажем, скоростных трасс с особым покрытием, производство запасных частей и т.д. и т.п. Строительство текстильных предприятий заводов и подобных технических систем требует не просто учета "внешней" экологической обстановки, а формулировки экологических требований как исходных для проектирования. Все это выдвигает новые требования как к инженеру и проектировщику, так и к представителям технической науки. Их влияние на природу и общество столь велико, что социальная ответственность их перед обществом неизмеримо возрастает, особенно в последнее время.

Современный инженер - это не просто технический специалист, решающий узкие профессиональные задачи. Его деятельность связана с природной средой, основой жизни общества, и самим человеком. Поэтому ориентация современного инженера только на естествознание, технические науки и математику, которая изначально формируется еще в вузе, не отвечает его подлинному месту в научно-техническом развитии современного общества. Решая свои, казалось бы, узко профессиональные задачи, инженер активно влияет на общество, человека, природу и не всегда наилучшим образом.

Задача современного инженерного корпуса - это не просто создание технического устройства, механизма, машины и т.п. В его функции входит и обеспечение их нормального функционирования в обществе (не только в техническом смысле), удобство обслуживания, бережное отношение к окружающей среде, наконец, благоприятное эстетическое воздействие и т.п. Мало создать техническую систему, необходимо организовать социальные

условия ее внедрения и функционирования с максимальными удобствами и пользой для человека. Таким образом, новое состояние в системном проектировании представляет собой проектирование систем деятельности. Здесь речь идет о социотехническом (в противовес системотехническому) проектировании, где главное внимание должно уделяться не машинным компонентам, а человеческой деятельности, социальным, психологическим, культурным и нормативным ее аспектам. Однако проектировщики пользуются зачастую старыми средствами и неадекватными модельными представлениями. В чем же заключается специфика современного социотехнического проектирования и что все же позволяет называть его проектированием?

Социотехническое проектирование можно охарактеризовать как особое проектное движение, в которое вовлечены различные типы деятельности: производственная, социального функционирования, эксплуатационная, традиционного проектирования и т.п. В роли проектировщиков стали выступать и ученые (кибернетики, психологи, социологи). Проектирование тесно переплетается с планированием, управлением, программированием, прогнозированием и организационной деятельностью. Вовлеченные в проектное движение, они не только трансформируются сами, но и существенно модифицируют проектирование вообще. Что же в таком случае позволяет называть все это проектированием? Сфера проектирования, хотя и включает в себя в настоящее время деятельность многих видов, оставляет на первом плане конструктивные задачи, подчиняя им все остальные.

На сегодня переход к социотехническому проектированию предполагает 1) гуманитаризацию и 2) проектирование без прототипов, т.е. ориентация на реализацию идеалов, формирующихся в культуре в целом.

Основные сферы социотехнического проектирования – это градостроительное проектирование и дизайн систем (художественного конструирования) и оргпроектирования.

Продукт социотехнической деятельности - сложную систему - нельзя пощупать как объект исследования классической технической науки или как штучное изделие, бывшее продуктом традиционной инженерной деятельности. В градостроительном проектировании жизненное пространство района или квартала, людские потоки и размещение элементов бытового обслуживания остаются вне поля зрения заказчика в момент сдачи объекта в эксплуатацию. Перед ним предстает лишь совокупность зданий, асфальтированных дорог и зеленых насаждений, и весь этот комплекс должен отвечать более или менее четким техническим и эстетическим требованиям. Однако это не означает, что последние требования существуют в реальности, а первые - нет. Напротив, недочеты авторов проекта самым непосредственным образом ощущаются жителями, влияют на их работоспособность и самочувствие. Но здесь вступают в силу социальные и психологические реалии, не регистрируемые с точки зрения традиционной инженерной позиции, которая была основана лишь на естественнонаучных знаниях и представлениях. Именно поэтому представители современных научно-технических дисциплин ищут опору в общей методологии, прежде всего в системном подходе, из которого они черпают основные понятия и представления. Однако чаще всего инженерно-технические специалисты не находят готовых интеллектуальных средств в достаточно разработанном (для решения стоящих перед ним конкретных научно-технических задач) виде и сами вынуждены становиться методологами определенного (конкретно-научного) уровня, достраивая недостающие теоретические схемы своей дисциплины.

В настоящее время в так называемом художественном конструировании определилось четкое противопоставление "штучного дизайна" (проектирования единичных промышленных изделий) и дизайна систем. Дизайн не должен лишь дополнять инженерное конструирование. Он является более развитой формой проектирования. Особенностью дизайна систем является четкое осознание его связи с предшествующей художественной культурой. Дизайнер часто обращается за поиском образов, нужных образцов, концептуальных схем к культурному наследию человечества. Дизайнер выполняет сразу несколько профессиональных ролей. Он, во-первых, выступает как исследователь и тогда

действует в соответствии с нормами научно-теоретической деятельности. Во-вторых, ему приходится выполнять функции инженера-проектировщика и методиста, рассматривать продукт своей деятельности как особого рода проект. В-третьих, он - художник, наследующий и эстетически преобразующий все достижения предшествующей художественной культуры в целях создания нового произведения искусства. Однако он вынужден также, не отождествляя себя полностью со всеми перечисленными ролями, осознать себя как дизайнера в рамках вполне определенного профессионального сообщества. Он должен представлять объект и процесс собственной деятельности как единое целое - единую систему и целостную деятельность, как дизайн систем. Эта многоликость, и в то же время единство, профессиональных ролей приучает его мышление к внутренней диалогичности и рефлексии, к необходимости постоянно мысленно заимствовать у участников кооперации их позиции и восстанавливать их логику, разрушает традиционную для классической естественной и технической науки монологичность и монотеоретичность, стирает грани между исследованием и проектированием, собственно получением знаний и их использованием, между знанием и деятельностью. В одних случаях дизайнер выполняет лишь вспомогательные функции оформителя в группе проектировщиков, в других он играет ведущую роль, контролируя все параметры проектируемой вещи, но нередко он выполняет нечто среднее между этими двумя типами деятельности, координируя специалистов-проектировщиков. Кроме того, в сферу проектирования попадает и организация процесса проектирования. Главное своеобразие дизайна систем по сравнению с дизайном вещей состоит в том, что сама организационная ситуация становится предметом осмысления, моделирования и программирования, неотъемлемой частью объекта проектирования.

На сегодня существует две формы социотехнического проектирования эргономическое и инженерно-психологическое проектирования. В этих формах наиболее отчетливо видно, что осуществляется проектирование именно человеческой деятельности (в человеко-машинных системах). Это - комплексный вид деятельности, методологической основой которой является системный подход. Задачей эргономики является разработка методов учета человеческих факторов при модернизации действующей техники и создании новой технологии, а также соответствующих условий деятельности. Весьма близким к эргономическому проектированию и по генезису, и по объекту, и по структуре, и по методам является инженерно-психологическое проектирование (они различаются лишь в дисциплинарном плане: последнее более жестко ориентировано на психологию как на базовую дисциплину). В инженерно-психологическом проектировании первоначально человеческие факторы рассматривались лишь наряду с машинными компонентами и даже как подчиненные им. В этом плане оно было вначале лишь частью системотехнического проектирования. На современном этапе развития речь идет о проектировании человеческой деятельности, в которую включены машинные средства. Объектная область инженерно-психологического проектирования ограничивается индивидуальными аспектами деятельности.

Эргономическое же проектирование по самой своей сути является социотехническим, поскольку, наряду с психологией, физиологией, анатомией, гигиеной труда, в нем большое внимание уделяется социальным, социально-психологическим, экономическим и другим факторам. Если системотехника ориентирована, в конечном счете, на максимально возможную и разумную автоматизацию человеческой деятельности как в плане объекта системотехники (автоматизация функционирования сложных систем), так и самой системотехнической деятельности (автоматизация проектирования и конструирования), то в эргономике такой подход неприемлем принципиально. Эргономика анализирует специфические черты деятельности сложной человеко-машинной системы, а технические средства рассматриваются как включенные в нее. И если в системотехнике с определенной поправкой можно все же считать алгоритмическое описание деятельности удовлетворительным, то с точки зрения эргономики, такое описание просто не работает (является слишком грубым и приблизительным). Поэтому эргономическое описание

фиксируется в виде особых концептуальных схем деятельности, которые формируются, с одной стороны, на основе систематизации методической работы (прецеденты), а с другой - на базе конкретизации представлений деятельности, развитых в системном подходе.

Социотехническая установка современного проектирования оказывает влияние на все сферы инженерной деятельности и всю техносферу. Это выражается прежде всего в признании необходимости социальной, экологической (и аналогичных) оценки техники, в осознании громадной степени социальной ответственности инженера и проектировщика. Сегодня техническое образование целиком ориентировано на расширение внешней свободы субъекта, а орудием ее является техника. Образование и просвещение призваны увидеть эти границы и опасность их расширения. Без гуманитаризации и экологизации инженерная деятельность носит разрушительный характер. Преодоление технократизма видится на пути гуманитаризации и экологизации воспитания, образования, мышления Человека. Решение гуманитарных и экологических проблем невозможно, если доминирует установка на приспособление человека к окружающей его естественной среде или его приспособление к измененным условиям окружающей среды.

Контрольные вопросы

1. Какие особенности имеет инженерная деятельность?
2. Какими вопросами должно заниматься инженерное творчество?
3. Почему инженерное творчество считается ответственным процессом?
4. Почему возникло системотехническое проектирование?
5. Какова роль социально технических систем?

9-ТЕМА. КЛАССИФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

План:

1. Инженерная деятельности и её особенности.
2. Этапы инженерного творчества.
3. Личность инженера-педагога гуманитаризации и экологизации подготовки будущих инженеров.

Основные понятия:

Техническая деятельность, проектирование, конструирование, изобретение, профессиональная деятельность, инженер-педагог.

Литература

1. Каримова В.М. – Ижтимоий психология асослари.Т., 1994.
2. Умарова Б.М. – Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси.Т.. 1997.
3. Ленк Х. – Размышление о современной технике. - М.: Аспект Пресс, 1996, с. 87.
4. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
5. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Шелер М. – Избранные произведения. - М.: Издательство "Гнозис", 1994.- 490 с.: с.238.

1-вопрос. Деятельность – форма проявления активности субъекта. Деятельность носит рациональный характер (сориентирована на определённую цель и получение определённого результата) и предметный характер (направлена на получение предмета и использование предмета). Техническая деятельность включает в себя различные виды деятельности по созданию технических устройств: от научно-технического исследования и проектирования до их изготовления на производстве и эксплуатации, от разработки отдельных элементов технических систем до системного исследования и проектирования. В современном обществе техническая деятельность весьма разнообразна, имеет широкий спектр различных реализаций: от непосредственного участия рабочих в производственном процессе до творческой работы инженеров в конструкторских бюро. Во внутренней структуре технической деятельности первой стадией будет изобретение, затем - проектирование, в ходе которого идеальная модель воплощается в рабочих чертежах, конструирование - материальное воплощение изобретения в техническом устройстве, промышленное освоение и внедрение в производство.

Виды технической деятельности:

1. Ремесленная деятельность – не связана с каким-либо научным знанием, опирается на индивидуальный опыт, на обыденное сознание и практику.

2. Классическая инженерная деятельность. Возникновение инженерной деятельности как одного из видов трудовой деятельности связано с появлением мануфактурного и машинного производств. Цель инженерной деятельности состоит в определении материальных условий и искусственных средств, влияющих на природу в нужном направлении, заставляющих ее функционировать так, как это нужно для человека, в задании на основе полученных знаний требований к этим условиям и средствам, а также указание способов и последовательности их обеспечения и изготовления. На первых этапах своего профессионального развития инженерная деятельность была ориентирована на применение знаний естественных наук, а

также математики и включала в себя: изобретательство, конструирование опытного образца, и разработку технологии изготовления новой технической системы. К началу XX века инженерная деятельность представляет собой сложный комплекс различных видов деятельности и обслуживает разнообразные сферы техники. В условиях развитой технической науки всякое изобретение основывается на тщательных инженерных исследованиях и сопровождается ими.

В инженерной деятельности постепенно выделяются новые направления, тесно связанные с научной деятельностью, с проработкой общей идеи, замысла создаваемой системы – проектирование. Проектирование – особый вид инженерной деятельности, связанный с созданием рабочих чертежей, служащих основными документами на изготовление технических систем и направленный на проработку общей идеи и системы, ее исследования с помощью теоретических средств, разработанных в технической науке. Проектирование подвержено ряду принципов, а именно: независимость, реализуемость, соответствие, завершенность, конструктивная целостность, оптимальность.

Признаки инженерной деятельности:

– это деятельность в сфере материального производства или деятельность, которая направлена на решение задач материального производства. Отсюда - техническая направленность инженерного труда. Цель инженерной деятельности заключена в создании техники, технологии и эффективного их использования в системе общественного производства;

- является практической, т.е. имеет дело с реально существующими объектами;
- разрешает противоречия между объектом (природой) и субъектом (обществом);
- творчество – одна из важнейших характеристик инженерной деятельности.

Инженерная деятельность аккумулирует производственный опыт и использует научные знания, отличается высокой степенью интеллектуального творчества, протекает преимущественно в социальной среде и зависима от внешних, социокультурных факторов.

Системотехническая деятельность. Во второй половине XX века нарастает процесс интеграции инженерной деятельности, который характеризуется системным подходом к решению сложных научно-технических задач. Проектирование уже не может опираться только на технические науки.

Социотехническое проектирование. Его задачей становится целенаправленное изменение социально-организованных структур, проектирование систем деятельности. Главное внимание при этом должно уделяться не машинным компонентам, а человеческой деятельности, ее социальным и психологическим аспектам. Инженерная деятельность входит в некий развивающийся процесс, в котором принимают участие большое количество людей. Во всех этих случаях инженерная деятельность берет свое начало не только в деятельности отдельных людей, но подчас и рядом в совместном труде многих, т. е. в дифференцированном по специализированным функциям "трудовом сотрудничестве". Техническое творчество проявляется как активная способность и сила, свойственная не столько отдельно взятому человеку, а в конечном счете - человечеству в целом. Коллективность творческой инженерной деятельности ярко проявляется уже при определении целей и задач этой деятельности. Техника сама по себе не порождает цели. Целепологание развития техники задается людьми и в своем большинстве носит коллективный характер. Не только цели и задачи процесса изобретения, но и сами технические решения при осуществлении изобретения принимаются большим коллективом инженеров - проектировщиков, конструкторов, технологов, дизайнеров. Более того, к творческому процессу инженеров подключается деятельность экономистов, психологов, экологов и других специалистов. Но еще больший коллективный характер деятельности всех этих участников изобретательского процесса проявляется при функционировании созданной техники. В процессе эксплуатации техники к деятельности инженеров подключаются участвующие в производстве рабочие.

Необходимость оценки результатов совместного творчества инженеров определяется тем, что новая техника как цель этого творчества является средством удовлетворения определенных личных и общественных потребностей. Техническое творчество не протекает в социальном вакууме. Инженеры имеют свои общественные задачи в той же мере в какой их имеют врачи, военные или философы. Но есть и противоположная точка зрения, с которой нельзя по нашему мнению согласиться. Её высказывает Р.Кеттер. В задачу инженера или альтернативной инженерной науки не может входить обязанность определять и взвешивать потребности людей. Технические проблемы являются проблемами "цель - средство".

2-вопрос. Инженерная деятельность определяется решением возникших технических проблем, которые появляются при отсутствии технических средств для решения стоящих перед обществом задач. В процессе инженерной деятельности осуществляется переход от общественных технических потребностей и знаний о технике к созданию техники и технологии. Элементами такого процесс в совокупности образующих структуру инженерной деятельности являются определенные потребности, выработка и принятие решения, подготовка производства, регулирование производства, удовлетворение потребностей. Таким образом можно выделить следующие этапы инженерной деятельности.

Первый этап - критическое осмысление существующего положения вещей на базе экспериментальных материалов и логических рассуждений, формирование проблемной ситуации. Результатом этого является формулировка конкретной технической задачи, которая может служить основой дальнейших творческих поисков. Творческий характер деятельности инженера проявляется прежде всего в том, что он сознательно формирует цель своей деятельности на основе осмысления технических потребностей производства и общества в целом. Его деятельность является целеполагающей.

Второй этап - этап "рождения" и вынашивания новой технической идеи как результата скачка в новое качество при реализации поиска решения определенной технической задачи. Это еще не техническое изобретение и не идеальная модель нового, но уже выход за рамки непосредственно данного. С этой целью применяется набор методов поиска нового. При этом рациональные методы, составляющие логическую основу процесса, не исключают действия фантазии и интуиции при рождении технической идеи.

Творческая деятельность инженера, которая ведет к изобретениям, резко отлична от повседневных производственных будней когда однажды найденное техническое решение лишь многократно воспроизводится. Изобретение - это акт сознания, который оставляет позади себя старую действительность и творит новую. Положение об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях фиксирует, что изобретением признается новое и обладающее существенными отличиями техническое решение задачи в любой области народного хозяйства, социального, культурного, строительства, для обороны страны, дающее положительный эффект.

Третий этап - этап разработки воображаемой реальности идеальной модели как результата схематизации новой технической идеи, как структурной и функциональной схемы будущего технического объекта. В идеальной модели выражается активная созидательная деятельность субъекта, учитывается необходимость ее последующей материализации, строится будущий объект не в чувственно воспринимаемой форме. На этом этапе протекает процесс обоснования, продумывания и создания образца будущего технического объекта.

Четвертый этап - этап конструирования, перехода от мысленного построения к реальным разработкам. Результаты конструирования выражаются в эскизном и техническом проектах, в рабочих чертежах или модельно-макетном воплощении. Начинается разрешение противоречий между материальным и идеальным, теорией и практикой. Происходит движение от изобретения в форме идеальной модели или патента до рабочих чертежей или спецификаций и далее - до действующих моделей, экспериментальных или производственных образцов.

Пятый этап - этап воплощения изобретения в новом техническом объекте. Этот этап складывается из ряда стадий. На начальной его стадии создается экспериментальный образец, который предоставляет на основе данных экспериментов сделать доработку и доводку конструкторско-технологических разработок. Затем для испытаний артефактов в промышленных условиях создается промышленный образец. И, наконец, новая техника и технология запускается в серийное или массовое производство. На этом этапе завершается процесс разрешения противоречий между теорией и практикой и одновременно возникают новые технические задачи, новые противоречия.

Не меньше творческой энергии требуется инженеру и при внедрении новой техники и технологии в производство. Опытный образец доводится до промышленного образца и серийного изделия через производственный эксперимент, связывающий науку с производством, Внести изменения в опытный образец, осуществить его "доводку" в соответствии с существующим на производстве технологическим процессом, "вписать" новое техническое устройство в существующую и функционирующую систему машин и механизмов, организовать эту работу силами большего коллектива ученых, инженеров, техников и рабочих - все это требует творческого мышления и действия, смекалки и умения продуктивно использовать научные знания и производственный опыт. Для современной инженерной деятельности характерно то, что она становится прерогативой большего коллектива людей, члены которого взаимовосполняют и взаимодополняют друг друга. Нет такого человека, который все знает и умеет делать все необходимое. Времена энциклопедистов давно прошли. Но можно для решения возникшей технической проблемы иметь в коллективе всех нужных специалистов. Именно этим обстоятельством вызвано формирование проблемных лабораторий.

3-вопрос. Гуманитаризация и экологизация подготовки инженера зависит от преподавательских кадров, в частности, от инженера педагога. Виды деятельности инженера-педагога - осуществление следующих функции через содержание обучения:

- показ перспектив развития науки, отрасли производства;
- систематическое освещение связи изучаемого теоретического с практическим материалом;
- широкое применение методов обучения, пробуждающих активность студентов, стимулирующих их познавательную самостоятельность и творческое отношение к учебе и труду;
- применение коллективных форм учебно-познавательной и трудовой деятельности студентов, организация взаимопомощи друг другу;
- показ достижений передовиков и новаторов производства;
- подведение студентов к мировоззренческим понятиям и выводам на основе анализа или обобщения изучаемого материала;
- формирование у студентов ответственности, бережливости, потребности в труде, гордости за хорошо выполненную работу, сознательного отношения к учебному и производительному труду;
- профессиональное обучение (теоретическое и практическое), производственно-технологическая деятельность и хозяйственная экономическая деятельность по организации производительного труда студентов;
- начальная опытно-экспериментальная деятельность исследовательского характера;
- повышение собственной квалификации и самообразования; обеспечение режима работы учебной группы в учебном заведении;
- общественная работа в инженерно-педагогическом коллективе и в коллективе студентов, в общешитии и т.п.;
- внеучебная воспитательная работа, техническое творчество, профессиональная ориентация студентов.

Индивидуальная педагогическая система - совокупность деятельности педагога и студентов, построенной на более полном использовании возможностей их личностей,

дающая устойчивый эффект, способная к воспроизводству в других условиях и другими педагогами.

Инженер - звание, характеризующее квалификацию, т.е. подготовленность прежде всего в теоретических вопросах; профессия, т.е. устойчивый вид трудовой деятельности специалиста в конкретной сфере инженерного труда (должность инженера).

Инженер-педагог - инженер определенного профиля и педагог, сочетающий психолого-педагогические и методические знания, умения и навыки.

Инженерное творчество - постановка и решение задач, связанных с созданием, проектированием, испытанием, доводкой, транспортировкой, эксплуатацией, ремонтом и утилизацией технических систем, их элементов, конструкционных материалов и технологий, которые отличаются более высоким техническим уровнем и конкурентоспособностью.

Качества личности инженера-педагога - знание дисциплины; умение доступно объяснять материал; умение заинтересовать программным материалом; требовательность, тактичность и вежливость; умение поддерживать дисциплину на занятии; справедливость, честность, скромность и простота; умение отмечать достоинства студентов; эрудиция, разносторонность интересов.

Компоненты педагогической деятельности - содержание, исполнение, результаты. Компоненты взаимосвязаны, взаимозависимы.

Культура - содержание общественно-исторического процесса, влияющее на формирование человека как творческой, активной личности; совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и развитых человечеством в ходе его истории.

Культура труда – включает технологическую дисциплину, т.е. четкое соблюдение наиболее рациональной технологии выполнения работы и требований к ее качеству; правильное использование учебно-технической и производственной документации; соблюдение правил и норм безопасности труда и производственной эстетики; бережное отношение к оборудованию, материалам, энергии.

Культура мышления - способность индивидуального мышления к саморазвитию и его умение выходить за пределы сложившихся у индивида форм и канонов мышления.

Личность педагога как носителя общественного сознания в целом, во всем сложном многообразии ее психических черт является решающим фактором, обеспечивающим успех педагогического труда.

Методическая работа инженера-педагога - привитие студентам навыков использования диалектико-материалистического метода познания в процессе будущей профессиональной деятельности; закрепление и углубление теоретических знаний, излагаемых в лекционной части курса; изучение конкретных учебно-программных документов, определяющих содержание обучения и систему организации учебно-воспитательного процесса в учебном заведении (школе, училище, техникуме, колледже, институте); формирование умения переносить знания и умения, полученные на основе изучения одной учебной дисциплины, на другую дисциплину; развитие способностей наблюдать и анализировать педагогический процесс; формирование умения самостоятельно, творчески работать с учебной и методической литературой; развитие навыков устной и письменной речи.

Методическая разработка - многоплановый комплекс материалов, обеспечивающих организацию и проведение занятий.

Методы познания - наблюдение за отношениями и деятельностью воспитанников, беседа с ними и их родителями, изучение продуктов деятельности и документации, эксперимент по улучшению воспитательных отношений и результатов развития каждого студента и др. (для педагогов-практиков наиболее распространены и приемлемы).

Моделирование - метод исследования объектов познания на их моделях; построение моделей реально существующих предметов и явлений и сконструированных объектов.

Мышление инженера-педагога - способность осмысливать целостность педагогических систем, процессов и ситуаций в пространстве и времени. Это мышление технологичное, положительно воспринявшее проектирование и овладевшее им в

педагогической деятельности. Это мышление гибкое, динамичное, способное к саморазвитию, открытое новому, объективно оценивающее себя и результаты своих действий, видеть просчеты, недостатки. Глобальность и широта - обязательные качества - инженера-педагога требуют от него большой эрудиции, умения охватывать проектируемую систему, процесс, ситуацию не только целиком, но в их связи с явлениями более высокого порядка.

Научная организация педагогического труда - непрерывное, планомерное его совершенствование на основе достижений науки и передового педагогического опыта, улучшение качества обучения и воспитания студентов.

Новатор - человек, вносящий что-то новое, прогрессивное в существующие системы, процессы, явления.

Организация творческого труда преподавателя - планомерная систематическая работа над собой, органическое сочетание образования с различными формами коллективного труда.

Основная цель инженера-педагога - обеспечить овладение студентами системы знаний по дисциплине, на основе активизации процесса обучения и развития их познавательной деятельности на всех его этапах.

Педагогическая импровизация - интуитивно-логический процесс создания и исполнения педагогически значимых элементов творческой деятельности. Далеко не все ситуации можно и нужно проектировать. В педагогическом процессе всегда должно быть место для импровизации.

Педагогическая культура - существенная составная часть, слагаемое общей культуры преподавателя, характеризующее степень глубины и основательности овладения им знаниями педагогической теории в ее постоянном развитии и умение применять эти знания самостоятельно.

Педагогическая технология - применение технологического подхода к построению и осуществлению педагогического процесса, сплавляет в единое целое дидактическую технику, традиционную методику обучения и участников педагогического процесса. Это последовательное и непрерывное движение взаимосвязанных между собой компонентов, этапов, состояний педагогического процесса и действий его участников.

Педагогический опыт - система приобретенных преподавателем приемов обучения и воспитания, практическое их освоение и совершенствование в процессе работы. Опыт проектируется, создается в процессе творческого труда преподавателя. Опыт передать нельзя, его только изучают и внедряют в свой труд, используя в качестве "строительного материала" в процессе создания своего опыта.

Педагогический стиль инженера-педагога - устойчивые и многократно повторяющиеся компоненты, связи, признаки и свойства педагогической деятельности, придающие ей неповторимость и оригинальность. Наличие индивидуального стиля профессиональной деятельности - признак сформировавшейся личности инженера-педагога. Формирование индивидуального стиля (педагогической системы) деятельности инженера-педагога происходит как поисковая деятельность, в которой реализуются способности и возможности педагога при следующих определяющих факторах: свойства нервной системы, сила и подвижность нервных процессов, скорость формирования условных рефлексов; особенности педагогических задач, проблем, ситуаций, постоянно решаемых педагогом в своей деятельности; постоянная тренировка, накопление опыта эффективного проявления личных способностей и индивидуальных особенностей; воспитание и самовоспитание творческой направленности; стиль формируется с самого начала профессиональной педагогической деятельности, но о его наличии можно говорить только тогда, когда инженер-педагог достигает уровня педагогического мастерства.

Педагогический труд - целенаправленный планомерный процесс организации всестороннего развития личности студента и управления им. Это акт совместной активной

деятельности преподавателя и студента, в котором преподавателю принадлежит руководящая роль.

Педагогическое изобретение - творческая работа (проект) высокого уровня. Это предложение, существенно отличное от уже имеющегося, позволяющее значительно улучшить развитие студентов и педагогов. К ним можно отнести педагогические теории (теория развивающего обучения, теория стадийности производственного обучения и др.), новые виды дидактической техники, передовой педагогический опыт, достигшие уровня инновации.

Педагогическое мастерство – синтез разнообразных качеств личности педагога, специальных и педагогических знаний, умений с помощью системы педагогических средств рациональными усилиями добиваться наилучших результатов в обучении, развитии и воспитании студентов.

Педагогическое исследование (компоненты):

- определение темы исследования и его проблематики;
- постановка задачи исследования;
- формулирование исходной гипотезы;
- теоретическая и экспериментальная проверка;
- анализ и обобщение результатов;
- построение теоретических выводов и разработка научно-методических рекомендаций.

Педагогическое мышление – обобщенное и опосредованное отражение различных проявлений педагогической деятельности. Проявляется в способности успешно решать постоянно возникающие педагогические задачи и противоречия, в умении видеть, понимать, анализировать, сравнивать, моделировать, прогнозировать явления педагогической деятельности.

Педагогическое проектирование – предварительная разработка основных деталей предстоящей деятельности педагога и студентов.

Педагогическое творчество - традиционный урок нужно преобразовывать; традиционные методы - дополнять; традиционные принципы - развивать и обогащать. Это - осознанная потребность инженера-педагога в деятельности.

Перспективный план повышения квалификации преподавателя - важнейший компонент всей системы по совершенствованию организации труда преподавателя, органическая часть общего перспективного плана работы учебного заведения.

Показатель педагогического мышления - способность педагога понимать, умение видеть, анализировать, сравнивать, моделировать, прогнозировать явления педагогической действительности.

Профессионализм инженера-педагога - уровень его психолого-педагогической и производственно-технической подготовки, педагогического мастерства, умений и навыков по специальности широкого профиля. Инженер-педагог изначально должен быть высоконравственным человеком: гуманным, воспитанным, эмоционально отзывчивым, тактичным. Инженер-педагог не может быть авторитарным, конфликтным, ригидным (неспособным в нужный момент изменять свое решение, программу действий, свое поведение).

Профессиональное мастерство - свойство личности, приобретаемое в процессе опыта и представляющее собой высший уровень овладения профессиональными знаниями, навыками, умениями и элементами творческой деятельности.

Профессиональное становление специалиста - сложнейший процесс профессионального самовоспитания, самообразования, самообучения, осуществляемый в единстве с профессиональным воспитанием, образованием, обучением, направленный на развитие личностного потенциала.

Результаты труда преподавателя (как компонент труда) - обязательный анализ каждого нового своего шага с опорой на ранее достигнутые результаты, обязательное проектирование

результатов своего труда. Результаты труда всегда имеют определенное содержание и являются итогом конкретной деятельности.

Социально-педагогический потенциал - уровень гражданского сознания, отношение к труду и профессии, интересы, уровень культуры, способствующие повышению эффективности труда.

Суть педагогического творчества - систематический отбор более эффективных элементов трудового процесса и их научно обоснованном комбинировании.

Такт педагогический - соблюдение преподавателем принципа меры в общении со студентами, умение найти правильный подход к ним в процессе учебы и вне учебы.

Творческая деятельность инженера-педагога - генерирование новой информации в области педагогической деятельности. Она целенаправленна, интенсивна. С целью ее оптимальности она проектируется, контролируется, управляется.

Технология обучения - системный метод организации обучения, направленный на оптимальное построение и реализацию учебно-воспитательного процесса, основанный на деятельностном подходе и обеспечивающий интенсификацию обучения. Технология обучения включает широкий круг проблем, начиная от структурного анализа учебного материала и кончая системной организацией учебного процесса с комплексным использованием различных печатных и технических средств и в различном их сочетании.

Контрольные вопросы

1. Какие особенности имеет инженерная деятельность?
2. На какие этапы делится инженерное творчество?
3. В чем заключается особенность подготовки будущего инженера?
4. Какие компоненты составляют деятельность инженера –педагога?
5. Как следует понимать социально-педагогический потенциал инженера-педагога?
6. Какое значение имеет новаторство при подготовке будущих инженеров?

РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10-ТЕМА. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ЕЁ ПРОБЛЕМЫ

План:

1. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
2. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
3. Роль способностей в трудовой деятельности.

Основные понятия:

Труд, когнитивные процессы, регулятивные процессы, решение, цель, план, программирование, задачи, способности, трудовая деятельность.

Литература

1. Э.Г.Фозиев – Муомала психологияси.Т., 2001.
2. Каримова В.М. – Ижтимоий психология асослари.Т., 1994.
3. Умарова Б.М. – Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси.Т.. 1997.
4. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
5. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
6. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
8. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Трудовая деятельность требует активного участия всех психических функций человека. В психической регуляции трудовой деятельности проявляются все объективные закономерности и механизмы, присущие психике человека в целом. Вместе с тем определенные стороны и механизмы доминируют в большей или меньшей степени. Их сочетание обуславливает специфику психологического обеспечения трудовой деятельности. В современной психологии сложилось и становится все более распространенным разделение психических процессов на три основные подсистемы: когнитивную, регулятивную и коммуникативную. Первая включает процессы, обеспечивающие познание внешней среды, ориентировку в ней; вторая – процессы, направленные на построение, организацию и регуляцию деятельности и поведения; третья – процессы, обеспечивающие коммуникацию, взаимодействие между людьми.

Когнитивные процессы. Первым, исходным шагом раскрытия психологических особенностей субъекта профессиональной деятельности является рассмотрение закономерностей познавательных (когнитивных) процессов в ней. Познавательные психические процессы направлены на прием, переработку и хранение информации, познание внешней среды, ориентировку в ней, поэтому их роль в жизни человека в целом и в любой профессиональной деятельности чрезвычайно важна. Сквозным психическим процессом, обеспечивающим работу психики в целом и любого другого психического процесса, по мнению Б.Б. Айсмонтас, является внимание.

Л.Д. Столяренко выделяет следующие этапы в структуре приема информации: Р – ОЧ – НИ – ГМ – ОЩ – ЦВ – (ЭП) – ОП – (М) – ОС – ВН. Раздражитель (слуховой, зрительный) (Р) воздействует на органы чувств (ОЧ), в результате чего возникают нервные импульсы (НИ), которые по нервным проводящим путям поступают в головной мозг (ГМ), где информация обрабатывается, формируются отдельные ощущения (ОЩ), складывается целостный образ восприятия (ЦВ) предмета, который сопоставляется с эталонами памяти

(ЭП), в результате чего происходит опознание предмета (ОП), а затем при мысленном сопоставлении текущей информации и прежнего опыта посредством мыслительной деятельности (М) происходит осмысление (ОС), понимание информации. Внимание (ВН) должно быть направлено на прием и понимание информации.

Ощущения – это простейшая форма психического отражения, свойственная и животному, и человеку, обеспечивающая познание отдельных свойств предметов и явлений. С одной стороны, ощущения объективны, так как в них всегда отражен внешний раздражитель, а с другой стороны – субъективны, поскольку зависят от состояния нервной системы и индивидуальных особенностей личности. Анатомо-физиологический аппарат, специализированный для приема воздействий определенных раздражителей из внешней и внутренней среды и переработки их в ощущения, называют анализатором. Каждый анализатор состоит из трех частей: 1) рецептора, или органа чувств, преобразующего энергию внешнего воздействия в нервные сигналы; 2) проводящих нервных путей, по которым нервные сигналы передаются в мозг; 3) мозгового центра в коре полушарий головного мозга.

Различают две основные формы изменения чувствительности: адаптацию – изменение чувствительности для приспособления к внешним условиям (чувствительность может повышаться или понижаться, например адаптация к яркому свету, сильному запаху); сенсбилизацию – повышение чувствительности под влиянием внутренних факторов, состояния организма.

Ощущая, человек принимает информацию об отдельных свойствах предметов, затем в процессе восприятия эти отдельные свойства формируются в целостный образ предмета. Таким образом, восприятие – это целостное отражение предметов и явлений объективного мира при их непосредственном воздействии в данный момент на органы чувств. Всякое восприятие включает активный двигательный компонент (ощупывание предметов рукой, движения глаз при рассматривании и т.п.) и сложную аналитико-синтетическую деятельность мозга по синтезу целостного образа.

Восприятие субъективно: одну и ту же информацию люди воспринимают по-разному, в зависимости от своих интересов, потребностей, способностей и т.п. Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека, от особенностей его личности носит название апперцепции.

Память – форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта, делающая возможным его повторное использование в деятельности или возвращение в сферу сознания. Память связывает прошлое субъекта с его настоящим и будущим и является важнейшей познавательной функцией, лежащей в основе развития, обучения и трудовой деятельности. Выделяют следующие виды памяти: а) произвольная память (информация запоминается сама собой без специального заучивания, в ходе выполнения деятельности, работы над информацией); б) произвольная память (информация запоминается целенаправленно с помощью специальных приемов). Эффективность произвольной памяти зависит от целей запоминания и от приемов заучивания.

Различают также кратковременную, долговременную и оперативную память. Данные виды памяти различаются по времени хранения информации: кратковременная память обеспечивает хранение поступившей информации в течение секунды или минуты, долговременная – в течение дня, месяца, года или всей жизни. В деятельности человека, управляющего людьми, техникой, машинами или приборами, в той или иной мере проявляются все основные виды памяти. В любой деятельности соучаствуют кратковременная, оперативная и долговременная память.

В кратковременной памяти хранится почти вся информация, поступившая в какой-то момент времени в органы чувств, но хранится она в таком виде недолго, всего несколько секунд. В дальнейшем информация преобразуется, анализируется, обрабатывается, кодируется субъектом и переводится им в долговременную память.

Хорошая кратковременная память повышает эффективность любой деятельности, в этом смысле особо следует отметить врачебную деятельность, работу спасателей, пожарных, милиционеров. В частности, при хирургической операции не бывает второстепенных деталей, хирург обязан мгновенно охватить все признаки ситуации и учесть их (т.е. запомнить) в дальнейших действиях. Другими словами, любая деятельность в экстремальных условиях предполагает наличие продуктивной кратковременной памяти.

Оперативная память представляет собой способность человека сохранять текущую информацию, необходимую для выполнения того или иного действия; длительность хранения определяется временем выполнения данного действия. Забывание в значительной степени зависит от характера деятельности, непосредственно предшествующей запоминанию и происходящей после нее. Для уменьшения забывания необходимо: 1) понимание, осмысление информации; 2) повторение информации.

Мышление – наиболее обобщенная и опосредствованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познаваемыми объектами. Мышление бывает: а) наглядно-действенным, т.е. опирающимся на непосредственное восприятие предметов, реальное преобразование ситуации в процессе действий с предметами; б) наглядно-образным, т.е. характеризующимся опорой на представления и образы; функции данного вида мышления связаны с представлением ситуаций и изменений в них, которые человек хочет получить в результате своей деятельности, преобразующей ситуацию; в) словесно-логическим, т.е. осуществляемым при помощи логических операций с понятиями.

Различают теоретическое и практическое, продуктивное и репродуктивное мышление. Л.Д. Столяренко выделяет факторы, способствующие озарению: 1) высокая увлеченность проблемой; 2) вера в успех, в возможность решения проблемы; 3) высокая информированность в проблеме, накопленный опыт; 4) высокая ассоциативная деятельность мозга (во сне, при высокой температуре, лихорадке, при эмоционально положительной стимуляции). Мыслительная деятельность реализуется как на уровне сознания, так и на уровне бессознательного; характеризуется сложными переходами и взаимодействиями этих уровней. В результате успешного (целенаправленного) действия получается результат, соответствующий предварительно поставленной цели, и результат, который не был предусмотрен в сознательной цели и является по отношению к ней побочным (побочный продукт действия).

Внимание – это направленность и сосредоточенность сознания на каком-либо реальном или идеальном объекте, предполагающие повышение уровня сенсорной, интеллектуальной или двигательной активности индивида. По активности человека в организации внимания различают три вида внимания: непроизвольное, произвольное и послепроизвольное. Непроизвольное внимание – это сосредоточение сознания на объекте в силу его особенности как раздражителя. Произвольное внимание – это сознательно регулируемое сосредоточение на объекте, направляемое требованиями деятельности. При произвольном внимании сосредоточение происходит не только на том, что эмоционально приятно, а в большей мере на том, что должно делать. Человек, используя этот вид внимания, утомляется примерно через 20 мин. Непроизвольное внимание не связано с участием воли, в то время как произвольное внимание обязательно включает волевую регуляцию. Наконец, произвольное внимание в отличие от непроизвольного обычно связано с борьбой мотивов или побуждений, наличием сильных, противоположно направленных и конкурирующих друг с другом интересов, каждый из которых сам по себе способен привлекать и удерживать внимание. Человек же в этом случае осуществляет сознательный выбор цели и усилием воли подавляет один из интересов, направляя все свое внимание на удовлетворение другого.

В большей степени, чем другие функции, внимание реагирует на состояния утомления, стресса, монотонии. При этих состояниях наблюдается прогрессирующее снижение активности внимания. Вместе с тем высокая мотивация деятельности

оказывает мощное компенсирующее влияние на сохранность внимания даже в самых неблагоприятных условиях.

Особенности регулятивных процессов. Когнитивные процессы являются одним из классов психических процессов, обеспечивающих профессиональную деятельность. Наличие только когнитивных процессов недостаточно для организации целостной деятельности. Организация деятельности, ее построение и реализация – очень сложная и вполне самостоятельная задача, поэтому она требует специальных средств ее решения, специальных психических процессов, направленных на это. В особой мере это относится к субъект-субъектным видам деятельности, поскольку именно они характеризуются наибольшей степенью сложности. Деятельность не может реализовываться автоматически, не будучи снабженной специальными психическими процессами, обеспечивающими ее регуляцию. Данные процессы называются регулятивными.

А.В. Карпов выделяет следующие регулятивные процессы: целеобразование, планирование, прогнозирование, антиципация, принятие решения, самоконтроль, самопрограммирование, коррекция. Любая деятельность направлена на достижение определенной цели, однако это возможно лишь в том случае, если сама цель будет сформулирована человеком, т.е. будет реализован специальный и очень сложный процесс целеобразования. Кроме того, любая деятельность немыслима без плана, что требует реализации другого, также очень сложного, специального процесса – планирования.

Построение деятельности предполагает необходимость прогноза изменений среды и, следовательно, требует реализации процесса прогнозирования. Процесс прогнозирования во многом сходен с процессом антиципации – предвосхищения будущих событий. По ходу деятельности постоянно возникают проблемные ситуации, задачи, условия неопределенности, которые требуют от человека решения – выбора. Тем самым появляется необходимость в еще одном деятельностном процессе – процессе принятия решения. Помимо этого, постоянно возникает необходимость в контроле промежуточных и конечных результатов деятельности, а также самого ее хода, что предполагает необходимость подключения другого деятельностного процесса – самоконтроля. Построение деятельности требует также процессов самопрограммирования своих действий и процессов внесения корректив в ход деятельности – процессов коррекции. Например, в процессе принятия решения А.В. Карпов выделяет такие операции, как распознавание исходной неопределенности, формулировка задачи выбора, генерация альтернатив, селекция альтернатив, формулировка критериев, выбор альтернатив, коррекция выбора и др.

Наряду с общими свойствами А.В. Карпов характеризует и специфические особенности, присущие отдельному регулятивному интегральному процессу, которые определяют своеобразие каждого из них. Так, процесс целеобразования представляет собой формирование цели деятельности и ее конкретизации (разделения) на подцели отдельных действий. Цель является идеальной формой будущих результатов и рассматривается в качестве системообразующего фактора деятельности. На основе соотношения цели деятельности и мотивационной сферы формируется важнейшее психологическое образование – личностный смысл деятельности.

Существуют три основные формы субъективных целей: цель-образ, цель-результат и цель – уровень достижений (А.В. Карпов). Цель-образ – это идеальное представление будущего результата деятельности, образ этого результата, складывающийся до начала деятельности; это своего рода мысленная картинка того продукта, который должен быть получен в конце деятельности. Однако далеко не всегда цель может быть сформулирована в этом виде. Более распространенной является форма цели-результата. Цель складывается до начала деятельности, а затем удерживается памятью в процессе деятельности, регулирует и направляет ее. Идеальный образ – представление будущего результата – является важнейшим регулятором деятельности. Как правило, в

своей деятельности субъект преследует не одну, а множество различных целей. В связи с этим возникает необходимость соорганизации различных целей. Упорядочивание целей происходит по их объективной и субъективной значимости – приоритетности. Общая и конкретные цели выстраиваются в определенную иерархию, образуя систему целей, в которой они связаны и взаимосогласованы. Иерархичность системы целей – важное условие придания целостности, организованности всей деятельности, поведению.

Процессы прогнозирования и антиципации могут быть реализованы в форме текущего прогнозирования, включенного в выполнение каких-либо иных действий и задач; в форме специальных, осознаваемых и произвольно регулируемых субъектом действий по реализации прогноза; наконец, это может быть самостоятельная деятельность, связанная с выполнением функций стратегического планирования и прогнозирования в управлении. Важное место в структуре деятельности занимают и такие регулятивные процессы, как планирование и связанное с ним программирование. План – это своеобразный мост от принятия решения об общих целях деятельности и ее основных требований к конкретной программе их реализации. Планирование может быть краткосрочным и перспективным; может выступать либо в относительно жестком (алгоритмизированном), либо в «мягком» виде – гибкое, или вариативное, планирование. Оно может быть либо детализированным и конкретным, либо намеренно обобщенным.

Необходимость в процессах принятия решения возникает под влиянием многочисленных факторов как внешнего, так и внутреннего свойства. Наиболее важными среди них считаются факторы неопределенности, сложности и динамичности среды принятия решения. Под неопределенностью понимается недостаточность необходимой информации для выбора альтернатив. Под сложностью среды принятия решения понимается очень большое количество факторов, которые необходимо учитывать в процессе принятия решения, а также их тесная взаимосвязь и взаимовлияние друг на друга. Динамичность среды принятия решения – это постоянная и высокая степень изменчивости внешних и внутренних условий деятельности.

Для всех типов процессов принятия решения характерно наличие инвариантной (формальной) структуры основных компонентов, включающей в себя информационную основу, правила, критерии, альтернативы, способы и гипотезы. Информационная основа – это совокупность данных, на основе которых осуществляются выработка и принятие решения. Правила решения представляют собой различные требования, нормативные предписания, условия и ограничения, которые необходимо учитывать в процессе его выработки и которые поэтому выступают в качестве основных регуляторов данного процесса. Критерий является своеобразной формой конкретизации в решении общей цели деятельности и наиболее важным фактором, который должен быть обеспечен в результате решения. Способы – это конкретные процедуры, тактики подготовки и принятия решения. Альтернативами обозначаются любые субъективно различаемые варианты выхода из проблемной ситуации независимо от того, сформулированы они самим субъектом или заданы ему извне.

Процесс принятия решения характеризуется как сложный, состоящий из нескольких этапов (по А.В. Карпову). Первым его этапом является определение проблемной ситуации, предполагающее диагностику (т.е. выявление ситуации как таковой, определение ее зоны); установление взаимосвязей с другими сторонами деятельности; характеристику особенностей ее содержания, выявление ее ключевых противоречий и постановку целей предполагаемого решения в ней. Анализ содержания проблемной ситуации включает три основных аспекта: 1) информационный анализ ситуации с целью уменьшения (редукции) ее неопределенности и приведения к виду, более доступному для контроля над ней; важным при этом является поиск и обнаружение скрытых (имплицитных) параметров ситуации; 2) определение основных ограничивающих факторов, которые обычно и порождают проблему, требующую принятия решения; 3) формулировку основных

требований к решению – его критериев, которые будут положены в основу выбора одного из нескольких альтернативных вариантов.

Второй этап процесса принятия решения – формулировка альтернатив – включает в себя поиск, выявление, а также генерацию новых, т.е. не заданных нормативно, возможных выходов из проблемной ситуации. Итоговое качество решений является прямой функцией количества альтернатив, сформулированных на этой стадии. Часто (особенно в простых, стереотипных ситуациях) данный этап не выражен и не осознается субъектом как самостоятельный и важный, поскольку необходимая альтернатива представляется ему достаточно очевидной.

На третьем этапе оценки альтернатив по системе сформулированных критериев и в соответствии с основными целями деятельности проводится многоаспектное рассмотрение преимуществ и недостатков каждого альтернативного варианта. Данный этап называется также фазой взвешивания альтернатив.

Четвертый этап – выбор альтернативы – является основным во всей структуре процесса принятия решения, поскольку на нем осуществляется собственно принятие решения. Основным нормативным принципом данного этапа выступает постулат максимизации: следует выбирать ту альтернативу, которая имеет наибольшую интегральную полезность, т.е. ту, которая максимизирует возможные выигрыши и одновременно минимизирует ожидаемые проигрыши, убытки. Оценка и коррекция осуществляются путем сличения полученных результатов с теми, которые были сформулированы в качестве ожидаемых на первом этапе – этапе оценки исходной проблемной ситуации. В результате этого общая структура процесса принятия решения приобретает вид замкнутого контура, обозначаемого понятием «решенческого кольца» (А.В. Карпов).

2-вопрос. Поведение личности в каждом конкретном случае имеет свои причины. Те внутренние побуждения, источником которых являются испытываемые личностью потребности, представляют собой мотивацию ее деятельности. Под мотивацией в психологии понимается совокупность факторов, энергетизирующих и направляющих поведение. Таким образом, проблема мотивации сводится к созданию некоторой теории, позволяющей определить исходные причины, а также группы переменных (как внешних, так и внутренних), задающих то или иное направление, траекторию поведения индивида. Мотивационные процессы относятся к разряду регулятивных компонентов психического функционирования, к тому, что инициирует поведенческий акт.

В основе побуждений личности к той или иной активности лежат соответствующие потребности. Психологи обычно различают две категории потребностей: 1) свойственные человеку как естественному организму (воздух, питье, пища, сон, движение и т.п.); 2) присущие лишь человеческой личности. Согласно классификации А.Н. Леонтьева потребности первого рода называются естественными, второго рода – высшими. Имеющиеся данные показывают, что мотивация трудовой деятельности – весьма сложное психологическое явление. Побуждения человека к той или иной работе обычно связаны со стремлением удовлетворить не одну, а целый ряд потребностей. Следует также отметить большие индивидуальные различия в потребностях людей, причем одна и та же потребность личности может приобретать для нее различную значимость в зависимости от конкретной ситуации. Более того, характер побуждений к труду одного и того же человека непрерывно изменяется с возрастом, а также с интеллектуальным, моральным и эмоциональным развитием. Таким образом, мотивация трудовой деятельности личности представляет собой непрерывный процесс, протекающий под постоянным воздействием объективных и субъективных факторов. К числу важнейших объективных факторов необходимо отнести влияние социальной макросреды – особенностей общества в целом и всех существенных изменений, которые в нем происходят. Еще Ф. Тейлор предположил, что индивид будет работать эффективнее, если вознаграждение и наказание прямо связаны с эффективностью его труда. Одним из таких средств для побуждения к труду

выступает индивидуальная сдельная система заработной платы. Исходные посылки этой концепции были обобщены Д. МакГрегором, который назвал ее условно «теорией X» и подверг критике, противопоставив ей «теорию Y» как более современную и эффективную. В соответствии с «теорией X», представляющей традиционный подход к управлению, средний человек по своей природе ленив, старается избегать работы, не любит ответственности, поэтому его необходимо постоянно принуждать, угрожая наказанием. Таким образом, в основе данной концепции лежит система внешнего контроля за деятельностью члена организации.

Ряд эмпирических исследований показывает, что, если заработная плата работников обусловлена их продуктивностью, работа выполняется более эффективно, нежели в том случае, когда такая зависимость отсутствует. Однако наряду с этим имеется немало примеров, говорящих о том, что из системы сдельной оплаты не извлекается весь ее мотивационный потенциал. Так, рабочие на предприятии часто сами ограничивают производительность своего труда в соответствии с групповыми нормами, и такое ограничение, как показывают некоторые данные, может быть довольно значительным. У. Уайт обнаружил, что лишь около 10% рабочих «соответствующим образом» реагируют на систему индивидуальной оплаты труда и игнорируют влияние группы, направленное на ограничение продуктивности.

По мнению многих американских психологов, система внешней мотивации трудовой деятельности личности имеет существенные ограничения. Прежде всего отмечается, что, используя лишь внешний контроль за поведением индивида, трудно удовлетворить его «эгоистические» (по классификации А. Маслоу) потребности в уважении и самореализации. В 1950–1960-е гг. возникла и стала развиваться еще одна концепция мотивации трудовой деятельности, получившая отражение в работах Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, Р. Ликерта, К. Арджириса. Опираясь на данные ряда исследований, эти авторы сделали заключение, что при известных обстоятельствах работа сама по себе независимо от действия каких-либо внешних побудителей может быть источником удовлетворения для индивида.

Основные положения этой концепции были сформулированы МакГрегором в виде «теории Y», согласно которой физический или умственный труд столь же естествен для человека, как игра или отдых. Индивид будет проявлять самостоятельность, если он отождествляет свои цели с целями организации. Этот самоконтроль индивида обусловлен степенью удовлетворения его эгоистических и социальных потребностей (здесь подразумевается удовлетворенность потребностей низшего уровня). При наличии соответствующих условий средний человек не только принимает на себя ответственность, но даже ищет ее, стараясь использовать свои творческие силы для решения задач организации.

Наиболее конструктивную с точки зрения трудовой деятельности теорию формирования потребностно-мотивационной сферы личности предложил А. Маслоу. Он выделил пять основных групп мотивов человеческого поведения: 1) физиологические мотивы; 2) мотивы безопасности; 3) мотивы принадлежности и любви (стремление принадлежать к некоторой социальной группе, быть любимым и любить); 4) мотивы оценки (стремление к достижению, приобретению мастерства и компетентности, потребность в престиже и высоком социальном статусе); 5) мотивы самореализации (познавательные и эстетические). Маслоу считает, что все мотивы инстинктоподобны, имеют врожденный характер. Однако актуализация мотивов зависит от того, удовлетворены ли потребности более низкого уровня, поскольку их удовлетворение является необходимым условием перехода на следующий уровень. Механизм движения вверх по «лестнице» мотивов напоминает процесс шлюзования при движении вверх по течению: пока степень удовлетворения на предыдущем уровне не достигнет необходимого значения, невозможен переход на более высокий уровень. Человек стремится подняться все выше и выше по «лестнице» мотивов, и это стремление в основном определяет его поведение. Однако в

случае конфликта, когда неудовлетворенными оказываются потребности разных уровней, побеждает низшая потребность. Мотивация самоактуализации является одним из главных стимулов трудового саморазвития личности. Она тесно связана с мотивацией достижений. Важнейший механизм мотивации, обеспечивающий активность трудовой деятельности, раскрыт в концепции мотивации достижений. В ней выявлена связь между побуждением успеха (избегания неудачи) и трудностью задачи. При решении любой задачи активизируется соответствующая потребность. Иначе говоря, человек принимает решение о начале деятельности, если у него есть в ней нужда.

Мотивация трудовой деятельности рабочих зависит от ряда факторов. Наиболее значимый из них – функциональное содержание труда. Так, для рабочих, занятых трудом, не требующим большого интеллектуального напряжения (грузчики, работники на конвейере), наиболее важны заработная плата и условия труда. Значительное влияние на мотивацию труда оказывают типологические особенности личности рабочего: возраст, пол, собственно личностные характеристики (интересы, потребности, установки, отношения, направленность, ценностные ориентации, идеалы), уровень образования.

При рассмотрении зависимости между возрастом рабочего и его отношением к труду (для контроля была взята группа рабочих старше 30 лет) выяснилось, что для молодого рабочего самыми важными факторами, определяющими степень его удовлетворенности работой, являются возможности продвижения по службе и разнообразие труда. Для рабочих старше 30 лет эти два фактора также наиболее важны, однако они меняются местами, и на первом месте у них оказывается разнообразие труда. С возрастом повышается мотивационная роль санитарно-гигиенических условий труда, человек становится гораздо более чувствительным к недостатку комфорта. В то же время характер взаимоотношений с администрацией менее значим для рабочих старше 30 лет, нежели для молодых рабочих. Существенно различаются мотивы труда у мужчин и женщин, это вызвано как психофизиологическими, так и социальными причинами. Для мужчин более, чем для женщин, важны различные факторы, связанные с содержанием работы: ее разнообразие, творческие возможности, общественная важность продукции. Женщины, в свою очередь, более чувствительны к условиям труда (в том числе к взаимоотношениям в коллективе). Для них величина заработка чаще, чем для мужчин, определяет удовлетворенность работой. Рассматривая типологические особенности личности, влияющие на мотивацию труда, некоторые исследователи обращали особое внимание на изучение ценностных ориентаций работников, выделяя при этом четыре основные цели трудовой деятельности, в значительной степени определяющие отношение личности к труду: 1) общественную значимость труда; 2) содержание труда; 3) материальную обеспеченность; 4) условия труда. Таким образом, структура мотивации трудовой деятельности во многом зависит от самого характера работы – от того, в какой степени она предоставляет человеку возможности для творчества, проявления смекалки и инициативы.

3-вопрос. Способности – это индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности, быстроту и легкость овладения деятельностью. Способности не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека, но способности обеспечивают их быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение. Л.Д. Столяренко и В.Е. Столяренко предлагают следующую классификацию способностей:

1) природные (или естественные) способности, в основе своей биологически обусловленные, связанные с врожденными задатками, формирующиеся на их базе при наличии элементарного жизненного опыта через механизмы научения типа условно-рефлекторных связей;

2) специфические человеческие способности, имеющие общественно-историческое происхождение и обеспечивающие жизнь и развитие в социальной среде. В свою очередь, специфические человеческие способности подразделяются на способности:

а) общие, которыми определяются успехи человека в самых различных видах деятельности и общения (умственные способности, уровень интеллекта, развитые память и речь, точность и тонкость движений рук и т.д.), и специальные, определяющие успехи человека в отдельных видах деятельности и общения, где необходимы особого рода задатки и их развитие (способности математические, технические, литературно-лингвистические, художественно-творческие, спортивные и т.д.). Таким образом, выделяются: общие способности (способность к выявлению закономерностей, общий уровень интеллекта); модально общие способности (вербальный интеллект, нумерический интеллект (позволяющий осуществлять вычисления), пространственный, технико-практический интеллект); специальные способности (обуславливают легкость и успешность овладения определенными специальными видами деятельности: музыкальные, технические, артистические, педагогические способности и пр.); частные способности (уровень развития психических познавательных функций: памяти, внимания, восприятия, мышления, воображения);

б) теоретические способности, определяющие склонность человека к абстрактно-логическому мышлению, и практические, лежащие в основе склонности к конкретно-практическим действиям. Сочетание этих способностей свойственно лишь одаренным людям;

в) учебные способности, которые влияют на успешность педагогического воздействия, усвоение человеком знаний, умений, навыков, формирование качеств личности, и творческие, связанные с успешностью в создании произведений материальной и духовной культуры, новых идей, открытий, изобретений. Высшая степень творческих проявлений личности называется гениальностью, а высшая степень способностей личности в определенной деятельности (общении) – талантом;

г) коммуникативные (способности к общению, взаимодействию с людьми) и предметно-деятельностные способности, связанные со взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами и т.д.

Человек, способный ко многим и различным видам деятельности и общения, обладает общей одаренностью, т.е. единством общих способностей, обуславливающим диапазон его интеллектуальных возможностей, уровень и своеобразие деятельности и общения. Таким образом, способности – это индивидуально-психологические особенности человека, проявляющиеся в деятельности и являющиеся условием успешности ее выполнения. От способностей зависят скорость, глубина, легкость и прочность процесса овладения знаниями, умениями и навыками, но сами способности не сводятся к знаниям и умениям. Исследованиями установлено, что способности – прижизненные образования, их развитие идет в процессе индивидуальной жизни; среда, воспитание активно формируют их.

Глубокий анализ проблемы способностей был дан Б.М. Тепловым. Согласно развиваемой им концепции врожденными могут быть анатомо-физиологические и функциональные особенности человека, создающие определенные предпосылки для развития способностей, называемые задатками. Задатки – это некоторые генетически детерминированные (врожденные) анатомо-физиологические особенности нервной системы, составляющие индивидуально-природную основу (предпосылку) формирования и развития способностей.

Способности – не статичные, а динамические образования, их формирование и развитие происходят поэтапно в процессе определенным образом организованной деятельности и общения. Задатки обуславливают разные пути формирования способностей, влияют на уровень достижения, быстроту развития. Многие задатки, данные человеку от природы, могут остаться нереализованными, не превратиться в реальные способности и достижения человека, человек может даже и не подозревать о наличии в себе каких-либо задатков. Каждая способность имеет свою структуру, в ней

различают ведущие и вспомогательные свойства. С другой стороны, у разных людей наблюдаются одни и те же способности, но различающиеся между собой по уровню развития. С начала XX в. предпринимались попытки измерить способности. Для их измерения использовались тесты. Но более верный путь определения способностей – это выявление динамики успехов в процессе деятельности. Успешность выполнения любой деятельности определяется не какими-то отдельными способностями самими по себе, а лишь сочетанием способностей, своеобразным у каждого человека. Успех в овладении деятельностью может достигаться различными путями.

Основная для взрослого человека деятельность – трудовая. В труде способности раскрываются и развиваются. Выполнение трудовой деятельности, с одной стороны, предполагает наличие определенных профессиональных способностей, а с другой – является одним из условий их развития. Сложно представить себе развитие способностей в условиях труда однообразного, жестко регламентированного по способам, операциям. Расширение сферы трудовых заданий увеличивает область раскрытия имеющихся профессиональных способностей и дает возможность формироваться новым. Другое важное обстоятельство развития способностей в трудовой деятельности – разнообразие способов выполнения трудовых заданий, возможность для работника поиска более оптимальных трудовых действий, операций и методов работы. В организации должна целенаправленно создаваться атмосфера поощрения поиска лучших способов и методов работы, признания права самостоятельного выбора работником средств и способов труда. Исследования, проведенные под руководством В.Д. Шадрикова, позволили установить, что в деятельности на основе общих способностей, присущих индивиду, происходит развитие специальных способностей за счет овладения операционными механизмами, приспособления их к условиям деятельности (формирования оперативности общих способностей), выработки решающих правил, критериев достижения цели, программ выполнения (построения) отдельных действий по критериям эффективности деятельности.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют когнитивные процессы в трудовой деятельности?
2. Какие существуют регулятивные процессы в трудовой деятельности?
3. Почему управление это сложный и ответственный процесс?
4. Какие существуют различия между планированием и программированием?
5. Назовите основные концепции управления персоналом.
6. Что из себя представляют способности?
7. В чем заключается особенности приобретенных способностей?
8. Какова психологическая значимость научной организации труда?

11-ТЕМА. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План:

1. Метод наблюдения.
2. Фотография рабочего дня.
3. Трудовой метод.
4. Метод анализа биографий и автобиографий.
5. Тестовый метод.

Основные понятия:

Метод, контроль, фотография рабочего дня, автобиография хронометраж, тестовый метод, батарея тестов.

Литература

- | | | |
|---------------------------------------|---|---|
| 1. Каримова В.М. | – | Ижтимоий психология асослари.Т., 1994. |
| 2. Карпов А.В. и др. | – | Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004. |
| 3. Маркова А.К. | – | Психология профессионализма. М., 1996. |
| 4. Носкова О.Г. | – | Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004. |
| 5. Пряжников Н.С.,
Пряжникова Е.Ю. | – | Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001. |
| 6. Григорьева М.В. | – | Психология труда. Конспект лекций. М., 2001. |

1-вопрос. Профессиональная психология как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием, обусловленным особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, таких как наблюдение, эксперимент, тест, опросный метод, профессиональная психология применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности: метод экспертных оценок; трудовой метод; метод анализа технической документации; «фотографию» рабочего дня; пооперационное алгоритмическое и операционно-структурное описание трудовой деятельности; метод коллективной дискуссии; метод составления индивидуальной характеристики; метод анализа ошибок и рекордов в труде; метод критических инцидентов; метод анализа биографий и автобиографий; психосемантические методы.

Существует несколько классификаций методов. Обобщенная классификация включает две большие категории методов: группу неэкспериментальных методов, представляющую собой целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях, и группу экспериментальных методов, включающую целенаправленное изучение деятельности в специально организованных условиях ее выполнения. Первую группу составляют два основных метода – метод наблюдения и опросный метод – и ряд дополнительных методов и вспомогательных средств. Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный) эксперимент, а также метод тестов.

Наблюдение. Среди неэкспериментальных методов наблюдение занимает особое место и является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т.п. Наблюдение

представляет собой целенаправленное и планомерное восприятие явлений, результаты которого фиксируются наблюдателем. Различают следующие виды наблюдения.

1. В зависимости от позиции наблюдателя дифференцируют открытое и скрытое наблюдение. Открытое наблюдение проходит в условиях осознанного наблюдаемым факта присутствия посторонних лиц. При этом поведение человека, знающего, что за ним наблюдают, может измениться. Поведение меняется значительно, если человек знает, с какой целью за ним наблюдают. Скрытое наблюдение осуществляется через стеклянную стену, пропускающую свет в одном направлении, а также с использованием скрытой камеры. Применение такого вида наблюдения связано с определенной этической проблемой.

2. В зависимости от активности наблюдателя может быть включенное и невключенное наблюдение. В первом случае наблюдатель включается в определенную социальную ситуацию и анализирует событие «изнутри», он выступает как член наблюдаемой группы. При невключенном наблюдении исследователь ведет наблюдение извне.

3. В зависимости от количества и полноты наблюдаемых фактов различают сплошное и выборочное наблюдение. Регулярное наблюдение в течение определенного периода, в ходе которого фиксируются все проявления психической деятельности человека, называется сплошным. При выборочном наблюдении регистрируется какое-либо одно психическое явление.

4. В зависимости от длительности и хронологической организации различают долговременное (лонгитюдное) и кратковременное наблюдение. Долговременное наблюдение осуществляется при изучении психического явления в течение нескольких часов, дней, а иногда и нескольких лет. Длительное наблюдение за работником в течение рабочего дня показывает изменение рабочего поведения под воздействием утомления. Кратковременное наблюдение может быть периодическим или одиночным и ограничено несколькими часами, днями, неделями.

5. По местонахождению объекта восприятия различают внешнее и внутреннее наблюдение. Внешнее наблюдение – это способ сбора данных о другом человеке путем наблюдения за ним со стороны, оно позволяет описать действия, приемы и движения работника, их соответствие нормативным целям. Внешнему наблюдению подвергаются также способы оперирования орудиями и материалами, эмоциональные реакции и коммуникативные процессы. При внутреннем наблюдении, или самонаблюдении, исследователь наблюдает за собой, своими ощущениями, переживаниями, изменениями, происходящими в его психической деятельности.

6. По времени проведения интерпретации наблюдаемых явлений дифференцируют наблюдение с отсроченной интерпретацией и оперативное наблюдение. В первом случае объяснение наблюдаемых психологических фактов осуществляется после процесса их восприятия. Во втором – интерпретация осуществляется во время восприятия психологических фактов, влияющих на оперативное принятие решения (например, в ходе психологического консультирования).

Обычно наблюдение проводится по определенному плану, поскольку довольно трудно организовать восприятие всех элементов трудового процесса. Предполагается выделение из реальной деятельности отдельных элементов, которые затем и подвергаются наблюдению, составление четкой программы и плана наблюдения, фиксация его результатов. Важным принципом наблюдения является сравнительный подход, который предполагает исследование поведения людей разной степени успешности и с разным стажем работы, выявление последовательности приемов разных людей при выполнении одних и тех же операций. Это позволяет выяснить причины успеха в труде и овладении профессией, четко выявить психологическую структуру деятельности.

К недостаткам метода наблюдения относится недоступность некоторых очень важных элементов профессиональной деятельности непосредственному восприятию или

их маскировка. Например, достаточно тяжело выявить в ходе непосредственного наблюдения процесс принятия решения у хирурга при выполнении операции или у психолога в процессе оказания им оперативной психологической помощи человеку в экстремальной ситуации. Это повышает долю субъективизма при интерпретации наблюдателем внешних проявлений профессионального поведения. К недостаткам метода наблюдения следует также отнести большие затраты времени в связи с пассивностью наблюдателя (позиция выжидания). В процессе наблюдения невозможно контролировать ситуацию, вмешиваться в ход событий без их искажений, к тому же трудно предвидеть, когда появится нечто важное с точки зрения исследуемой проблемы. Кроме того, невозможность повторного наблюдения тождественных фактов, а также слитность наблюдаемых факторов с попутными явлениями и множество неучитываемых условий существенно затрудняют обобщение и выявление закономерностей в функционировании психики субъекта труда. Полученные результаты и их объяснение зависят от опыта, научных взглядов, квалификации, интересов, работоспособности наблюдателя, что может повлиять на объективность интерпретации и выводов.

2-вопрос. Для повышения объективности и точности наблюдения применяют ряд дополнительных приемов и методов, которые в первую очередь касаются регистрации результатов профессиональной деятельности. Наиболее распространенными среди них являются фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности. Фотография рабочего дня представляет собой регистрацию времени и последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п. Методы регистрации параметров при организации данного способа могут быть разными – от непосредственного сопровождения работника психологом и наблюдения за его поведением до использования телеметрической техники. Применение фото- и видеосъемки позволяет фиксировать действия и движения работника во время выполнения основной деятельности, мимику, маршруты передвижения во время работы.

Результаты фотографии рабочего дня фиксируются в виде графиков, что дает отчетливое представление о чередовании работы и отдыха в процессе рабочего дня, соотношении основных и вспомогательных функций и удельном весе каждой из них в структуре деятельности. С помощью этой методики можно также получить данные об интенсивности работы на разных трудовых постах, о реальных формах профессионального поведения людей.

Хронометраж – это измерение времени трудовых операций, он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса. Психологический хронометраж проводится в рамках психологического анализа деятельности с целью ее оптимизации, правильной организации производственного обучения.

Анализ продуктов трудовой деятельности может быть существенным дополнением к методу непосредственного наблюдения. В качестве таковых могут выступать как материальные, документально фиксированные продукты деятельности (продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т.д.), так и функциональные (процессуальные) продукты деятельности (вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов; а также поведенческие проявления активности работников). Вариантом данного метода является и анализ ошибочных действий, сбоев в работе, несчастных случаев и аварий, что позволяет вскрыть психологические особенности профессий, предъявляющих повышенные требования к психологическим особенностям работника, и специфику так называемых опасных профессий.

3-вопрос. Трудовой метод. Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: самоотчета профессионала и включенного наблюдения. В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая

каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда. Такой способ позволяет самим работникам обратить внимание на те элементы деятельности, на которые они раньше внимания не обращали, что оказывает положительное влияние на успешность ее выполнения. Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше. Такое познание профессии изнутри позволяет психологу проследить процесс овладения профессиональной деятельностью и те трудности, которые встречаются на этом пути. Данный метод получил в психологии название трудового метода.

Известным отечественным психотехником И.Н.Шпильрейном. Сущность трудового метода заключается в соединении в лице психолога исследователя, умеющего и желающего описать профессиональный труд, и работника, знающего этот труд. После каждого дня обучения исследователь пишет протокол рабочего дня по стандартизированной схеме, включающей следующие элементы.

1. Описание рабочего дня. Оно представляет собой дневник всех переживаний и случайностей рабочего дня, беспристрастное изложение событий.

2. Указания на то, что именно в профессиональной работе кажется наиболее трудным, наименее поддающимся изучению.

3. Протоколирование явлений упражнения. В частности, под этой рубрикой фиксируются явления автоматизации, т.е. такого изменения трудового процесса, при котором прежде требовавшие сознательного напряжения внимания трудовые движения теперь проходят автоматически. Данный пункт протоколов особенно ценен для того, чтобы учесть сравнительную упражняемость различных психологических качеств, а также симптомы упражнения (И.Н. Шпильрейн).

4. Наряду с упражнением, которое выражается объективно в увеличении количества работы и в ее улучшении, фиксируется утомление. Субъективное проявление утомления, которое называется усталостью, заключается в болевых ощущениях отдельных органов (работающих мышц, головы, глаз и т.д.), в падении интереса, возрастающей апатии, неуверенности или в потере уже достигнутой автоматизации. Как на характерные для состояния усталости явления можно указать в производственных профессиях на ошибочные движения или на то, что процессы, которые проходят в нормальном состоянии совершенно автоматически, требуют в утомленном состоянии напряженного внимания или сознательного многократного контроля для устранения чувства неуверенности (И.Н. Шпильрейн).

5. Наконец, последним пунктом протоколов являются указания на те дефекты в организации труда и в инструктировании, которые замечаются работающими. Сюда относятся прежде всего детали режима труда – непригодность рабочих помещений, неправильность освещения, неправильная посадка работников, дефекты в самом распределении труда (чрезмерная нагрузка рабочих посторонними работами, отсутствие правильного распределения труда, нерациональное расположение станков), а также замечания, касающиеся «неправильностей» в самом процессе обучения – неумелость инструктора, сообщение ученикам неправильных трудовых приемов и т.д. (И.Н.Шпильрейн). По мнению И.Н. Шпильрейна, трудовой метод имеет преимущества, основное из которых заключается в возможности объединить в одном лице рабочего, знающего профессиональную работу, и психолога, умеющего и желающего ее описать. Отсюда вытекают и другие преимущества данного метода, такие как: а) понимание экспериментаторами, составляющими тесты и отбирающими людей для участия в экспериментах, отдельных фаз трудового процесса; б) возможность путем трудового опыта, а также самонаблюдения получить те основные сведения об особенностях трудовых процессов, которые нельзя надеяться получить от рабочего путем опроса; в) возможность сделать самонаблюдение объективным, чтобы при повторении изучения профессии разными наблюдателями на разных предприятиях получить одни и те же результаты; г) возможность изучить профессию не только в поперечном разрезе (т.е. того, что требуется от опытных

рабочих), но и в продольном (т.е. в процессе овладения профессиональными навыками); д) возможность сравнительной профессиологии на основе сравнения изучаемой профессии с рядом уже изученных профессий и др.

Вместе с тем трудовой метод имеет и ряд недостатков. Во-первых, он применим только к несложным для овладения профессиям, не требующим больших затрат времени для обучения. При изучении других профессий можно говорить лишь об овладении некоторыми элементами деятельности в форме трудовых проб. Во-вторых, регистрация результатов метода сопряжена с определенными трудностями. Если запись результатов проводится по окончании рабочего дня по памяти, когда исследователь находится в состоянии утомления, это может отрицательно сказаться на ее качестве. Регистрация данных в ходе выполнения деятельности нарушает естественный процесс ее протекания.

4-вопрос. Если предметом исследования психолога выступают профессиональные ценности, мотивы, варианты профессиональной карьеры, динамика профессиональной идентичности человека по мере профессионализации, то полезным средством могут служить опубликованные биографии и автобиографии представителей изучаемых профессий. Кроме того, можно провести серию бесед с ныне работающими профессионалами или людьми преклонного возраста, уже оставившими профессиональную деятельность. Чтобы собранный материал позволил сделать репрезентативные обобщения, которые отражали бы не только уникальную профессиональную судьбу респондента, но и нечто типичное для профессионального сообщества, важно продумать способ формирования выборки, программу беседы, способ фиксации материала, пути его обработки и интерпретации.

5-вопрос. Этот метод используется при изучении субъекта труда. В отечественной психодиагностике предлагается три основных подхода к изучению психологических особенностей субъекта (и, соответственно, три группы тестов): объективный, субъективный и проективный. Объективный подход предполагает диагностику особенностей личности на основе результатов выполнения определенных заданий и способа их выполнения. Тесты, реализующие данный подход, называются объективными. К их числу относятся тесты интеллекта и тесты способностей, достижений, некоторые личностные тесты. В психологии труда используют специально сконструированные тесты интеллекта для целей профориентационной работы (методика «Тест умственных способностей», представляющая собой русскоязычную версию теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра) и батареи профессиональных способностей, среди которых наиболее известны ОАВТ и ВАТ.

Батареи профессиональных способностей направлены на диагностику комплекса способностей, необходимых для овладения многими профессиями. В отличие от тестов интеллекта валидизация данных тестов ориентируется на профессиональные критерии, а не на успешность обучения. К объективным тестам личности относят тесты действия и ситуационные тесты. В психологии труда в большей степени используются ситуационные тесты для целей профессионального отбора. В частности, разновидностью таких тестов является ситуация группы без лидера, предназначенная для оценки организаторских способностей и лидерских черт. В таких тестах дается задача, требующая совместных усилий, где не назначается лидер и ни на кого не возлагается ответственность. Субъективный подход предполагает диагностику свойств, основанную на самооценке и самоописании человеком своего поведения и личностных особенностей. В эту группу тестов входят самые разнообразные личностные тесты – опросники, которые подразделяют на тесты, оценивающие личностные черты, и тесты, диагностирующие интересы и установки людей. В профессиональной психодиагностике используют как общепсихологические тесты исследования личности (16-факторный опросник Р. Кеттела, опросник Г. Айзенка), так и специально разработанные тесты для профессиональной сферы. В качестве примера опросников на интересы можно назвать дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова. Спецификой проективного подхода является

проведение диагностики, основанной на анализе особенностей взаимодействия субъекта с внешне нейтральным, безличным материалом, на который субъект проецирует свои установки, желания и личностные качества.

Контрольные вопросы

1. Какие особенности имеет метод наблюдения?
2. Какие особенности имеет метод изучения автобиографий?
3. Какие особенности имеет метод хронометража?
4. Какие особенности имеет трудовой метод?
5. Назовите основные различия методов исследования трудовой деятельности.
6. Какими принципами оперируют тестовый метод?
7. В чем заключается особенность Батарей тестов?
8. Какова психологическая значимость валидности результатов тестового метода?

12-ТЕМА. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ЕЁ МЕТОДЫ

План:

1. Профессиональная ориентация и её становление на современном этапе.
2. Профессиограмма.
3. Психограмма.

Основные понятия:

Профорентация, профконсультация, профотбор, психограмма, профессиограмма, профессионально важные качества.

Литература

1. Қодиров К.Б. – “Қасб танлашга тайёргарликнинг психологик жиҳатлари ва қасбий ташхис”. Т., 2005.
2. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. – Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005
3. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
4. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
5. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Основным объектом психологии является профессиональная деятельность. Профорентация – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям. Профконсультация – это процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорентация. В системе профорентации выделяют следующие функции (Л.Д. Столяренко): а) социальную – усвоение определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность в качестве полноправного и полноценного члена общества; б) экономическую – улучшение качественного состава работников, повышение профессиональной активности, квалификации и производительности труда; в) психолого-педагогическую – выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей каждого выбирающего профессию; г) медико-физиологическую – учет требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения той или иной профессиональной деятельности. Основными направлениями профессионального сопровождения в связи с выбором профессии являются: а) профессиональное просвещение, построенное на популяризации совокупности знаний о социально-психологических и других аспектах выбираемой профессии; этой деятельностью охватывается весь контингент выбирающих профессию, поэтому качество работы данной системы определяет уровень информированности, а также способность выбирающих профессию оперировать информацией о мире профессий, учитывая условия правильного выбора, и осознавать ситуации выбора; б) профессиональное консультирование, выполняющее справочно-информационную, диагностическую и формирующую цели.

Е.А. Климовым описаны наиболее часто встречающиеся ситуации профконсультационной практики.

1. Выбирающий профессию хорошо ориентируется в мире профессий, выбрал свою профессию в соответствии со своими интересами, склонностями, способностями,

имеет представление о путях получения профессии и обращается в профконсультацию для подтверждения правильности своего выбора.

2. Выбирающий профессию имеет сразу несколько вариантов профессионального плана и не знает, какое учебное заведение предпочесть.

3. Конфликтная ситуация, когда профессиональный план вызывает разногласия либо внутренние (недооценка себя, завышенный уровень притязаний), либо внешние (конфликт с родителями, учителями).

4. Выбирающий профессию не имеет профессионального плана, не уверен в себе, однако проявляет выраженные склонности к определенному виду деятельности.

5. Выпускник не имеет ни четко выраженного профессионального плана, ни склонностей к какому-то виду деятельности.

Важную роль в психологическом сопровождении, связанном с профессиональным самоопределением, выполняет психологическая диагностика, имеющая целью изучение индивидуально-психологических особенностей как учащихся школ, так и тех, кто уже выбрал профессию и обучается в учреждениях профессионального образования.

Профессиональная пригодность при этом диагностируется как изначально присущее человеку качество, которое подкрепляется интересами, способностями субъекта, его профессиональными намерениями. Наиболее распространенными психодиагностическими методиками, направленными на выявление общей профессиональной направленности, являются «Карта интересов», методика «Ценностные ориентации» Рокича, методика ДДО (дифференциально-диагностический опросник), опросник Холланда.

Профотбор – это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности. Основным компонентом профотбора является определение профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность – это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Основными структурными компонентами пригодности человека к работе являются (Л.Д. Столяренко): а) гражданские качества (моральный облик, отношение к обществу); в некоторых профессиях недостаточное развитие именно этих качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, судья, руководитель); б) отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда, так называемая профессионально-трудовая направленность личности; в) общая дееспособность – физическая и умственная (широта и глубина ума, самодисциплина, развитый самоконтроль, бескорыстная инициатива, активность); г) единичные, частные, специальные способности, т.е. качества, необходимые в определенных видах деятельности (память на ароматы для кулинара, звуковысотный слух для музыканта, пространственное мышление для конструктора и т.п.); сами по себе эти качества не делают из человека аса, но необходимы в общей структуре профпригодности; д) знания, навыки, опыт, выучка в данной профессиональной области.

Этапы профессионального отбора. В процессе отбора можно выделить несколько этапов. Первый из них включает психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку. При этом должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических процессов, которые необходимы для выполнения конкретной деятельности, а показана целостная картина их взаимосвязи. Информация о профессиональной деятельности может быть получена из разных источников, таких как изучение инструкций, документов, в которых регламентируется деятельность; наблюдение за деятельностью соответствующих специалистов; беседа со специалистами об особенностях профессии, фотографирование, кино съемка, хронометраж профессиональной деятельности. Информация о профессии обобщается в профессиограмме.

Второй этап отбора включает выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей степени характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность. К психодиагностическим методикам и тестам предъявляются следующие требования: 1) прогностическая ценность методики – характеризует возможность методики, теста выявлять различия в психофизиологических функциях у лиц с разным уровнем профессиональной подготовленности; 2) надежность методики – характеризует стабильность результатов, получаемых с ее помощью при повторных исследованиях одного и того же человека; 3) дифференцированность и валидность методики – означает, что каждая методика должна оценивать строго определенную функцию психики человека и именно ту функцию, которую предполагается измерить, а не другую.

Третий этап отбора предполагает психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений: а) о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных с акцентом на оценку личностных характеристик; б) о возможности целенаправленного совершенствования и компенсации ПВК с учетом времени, отводимого на обучение), а также вероятности адаптации к профессии, возможности появления экстремальных ситуаций и воздействий.

Профотбор в конкретной организации предполагает следующие основные этапы:

1) на предварительных этапах создания новой организации или подразделения необходимо провести планирование структуры организации, определить сам тип структуры и основные отношения организации и персонала;

2) на этапе проектирования организации определяются цели и результаты деятельности, связи с внешней средой; разделяются процессы (по стадиям, иерархическим уровням); группируются функции и выделяются основания для объединения отдельных этапов работ в более обобщенные цепочки; на основе этого формируется структура (конкретные подразделения и рабочие группы) организации;

3) осуществляется общая оценка потребности в персонале;

4) реализуется поиск и организация потока;

5) проводится работа с самими претендентами, предполагающая следующие подэтапы: на основании предварительного собеседования – сбор базы данных о претендентах, подготовка списка кандидатов на вакантные должности; сбор предварительной информации от кандидатов; проверка информации, полученной от кандидатов; тестирование кандидатов; при необходимости медицинское обследование; серия последовательных интервью со специалистами организации; окончательное решение о зачислении на работу (принимается либо решением руководства, либо специальной комиссией).

При оценке кандидатов возможны типичные ошибки, описанные Н.С.Пряжниковым: ошибка центральной тенденции (когда часть кандидатов оценивается средним баллом, т.е. всех подгоняют под «норму», хотя можно ожидать, что кто-то из кандидатов лучше, а кто-то хуже); ошибка снисходительности (когда большинство кандидатов оцениваются высоким баллом, что может привести к приему на работу неподходящих работников); ошибка завышенной требовательности (большинство получает очень низкие оценки, что приводит к отсеиванию потенциально пригодных работников); эффект ореола (когда интервьюер оценивает кандидата, ориентируясь лишь на какую-то одну, самую « главную», его характеристику, т.е. теряется комплексность оценки); ошибка контраста (когда средний кандидат оценивается высоко, если он идет после нескольких довольно слабых кандидатов, или, наоборот, оценивается низко, если идет после сильных кандидатов); стереотипизация в оценке (тенденция сравнивать кандидата со стереотипом «идеального работника», который у каждого свой и может сильно отличаться от реальных требований работы).

Известна классификация профессий для профориентации школьников, разработанная Е.А. Климовым. В ней профессии предстают как многопризнаковые объекты.

Характеристика конкретной профессии определяется сочетанием признаков, выбранных из некоторого множества по четырем уровням. Первый уровень объединяет типы профессий по предметному содержанию труда (Ч – человек, П – живая природа, Т – техника неживая природа, З – знак, Х – художественный образ). В соответствии с этим выделяются пять типов профессий: «человек – человек», «человек – природа», «человек – техника», «человек – знак», «человек – художественный образ». Второй уровень представляют классы профессий, объединенных по преобладающей цели трудовых задач (П – преобразовательные, Г – гностические, И – изыскательские). Третий уровень составляют отряды профессий, классифицируемых по используемым орудиям труда (Р – ручные, М – механизированные, А – автоматизированные, Ф – функциональные). Наконец, четвертый уровень объединяет группы профессий по условиям труда и их требованиям к человеку (Б – бытовые условия труда, О – работа на открытом воздухе, Н – необычные условия труда, связанные с наличием факторов вредности для здоровья, опасности, М – особые требования профессии к моральным качествам субъекта труда). Анализируя конкретную профессию по указанным основаниям, можно составить ее «формулу».

2-вопрос. Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в профессиональной психологии, оно основывается на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных. Такой комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения получил название профессиографии. Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы. Конкретная профессиограмма разрабатывается по определенной схеме и для решения определенных задач. В процессе разработки профессиограммы на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме выделяются профессионально важные качества (ПВК) для данной профессии.

На основе целей и задач, для решения которых предназначены те или иные описательные системы профессий, Е.М.Иванова выделяет следующие типы профессиограмм: а) информационные профессиограммы, предназначенные для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес; б) ориентировочно-диагностические профессиограммы, которые служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и составляются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми образцами организации трудовой деятельности; в) конструктивные профессиограммы, которые служат для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала; г) методические профессиограммы, предназначенные для подбора адекватных методов исследования эргатической системы, т.е. направленные на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы; д) диагностические профессиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров (например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала исследуется профессия на нормативно-описательном, технологическом и «бюрократическом» уровнях, а затем все это переводится на язык, необходимый для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики).

Комплексная профессиограмма (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.) учитывает широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывает предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п. Комплексный анализ описания профессии включает производственную характеристику профессии и ее специальности; оценку экономического значения

профессии; социально-психологическую характеристику профессии (престиж в обществе, особенности межличностного взаимодействия); определение объема знаний, умений и навыков, необходимых для успешного профессионального труда, особенно тех, которые определяют профессиональное мастерство, сроки подготовки и перспективы продвижения; санитарно-гигиеническую характеристику условий труда с акцентированием внимания на «профессиональных вредностях»; составление перечня требований, предъявляемых к состоянию здоровья работника и медицинских противопоказаний к данной профессии; формулировку требований, предъявляемых к психологическим характеристикам человека, и выделение профессионально важных качеств (ПВК) (В.Е. Орел).

Аналитическая профессиограмма (Е.М. Иванова) раскрывает не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и его психологическая характеристика, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам. Аналитическое профессиографирование включает в себя два основных этапа: анализ операционально-технологической структуры труда и анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда. Психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на « бюрократическом» и « технологическом» языках), а затем все это перевести на язык психологии, что и позволяет ему выделить на основе психологических характеристик действий сами ПВК.

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

Модульный подход в профессиографировании (В.Е. Гаврилов). Психологический модуль представляет собой « типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля состоит из следующих элементов: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего – измерение объектов без помощи инструментов и приборов – это левая часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего – объемный и линейный глазомер, точность – это правая часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий. Развивая идеи модульного подхода, А.К. Маркова предлагает свой оригинальный задачно-личностный модульный подход к профессиографированию. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии на основе выделения профессиональных задач.

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

четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека); описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда); демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии; показ возможных перспектив изменения в самой профессии; направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.); выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

3-вопрос. Важной частью профессиограммы является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности (ПВК) или препятствующих успешному ее выполнению (антиПВК). Содержание и объем психограммы зависят от цели изучения профессии. В качестве таковой могут выступать профессиональный отбор, профессиональная подготовка, рационализация труда и отдыха, профессиональная ориентация.

Различают следующие виды психограмм (В.Е. Орел).

1. Психограмма, составленная для целей профотбора, включает две группы требований: а) требования, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК и должны предъявляться к любому среднему работнику; б) желательные требования, определяющие возможность достижения высокого уровня профессионального мастерства. Кроме того, психограмма такого рода должна содержать перечень психологических противопоказаний, т.е. тех характеристик личности, которые определяют неспособность к данной профессии.

2. В противоположность указанному типу психограмма в целях рационализации производственного обучения предполагает акцентирование внимания на тех ПВК, которые поддаются значительному развитию в процессе упражнений по мере овладения профессией. Особую роль приобретает сравнительный анализ деятельности опытного специалиста и динамики формирования молодого работника. Такой анализ предполагает выделение и сопоставление психологических структур, показывающих степень соответствия процесса формирования молодого работника тем требованиям, которые предъявляются к профессионалам с большим опытом работы.

3. Специфика психограммы в целях оптимизации режимов труда и отдыха заключается в обнаружении наиболее лабильных психических функций, динамика которых служит индикатором слабых мест в организации труда.

4. Наиболее широкой по своему содержанию является профессиограмма (психограмма) в целях профориентации молодежи, поскольку она предполагает наличие самых разнообразных знаний о профессии. В состав данного вида профессиограммы рекомендуется включать две взаимодополняющие и взаимосвязанные части: основную, предназначенную для молодежи, и дополнительную, рассчитанную на педагогов, мастеров производственного обучения и т.п.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют основные направления профориентации?
2. Какими вопросами должно заниматься процессы профконсультации и профотбора?
3. Что в себя включает профессиограммы?
4. Почему существуют различные виды профессиограмм?
5. Как составляются психограммы?
6. Что такое профессионально важные качества?

13-ТЕМА. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ЧЕЛОВЕКА В ИЖИНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

План:

1. Профессионализм и профессиональная компетентность.
2. Профессионализм как системное свойство личности человека-профессионала.
3. Профессионализм и формы использования индивидуального ресурса в деятельности.

Основные понятия:

Профессиональность, профессионал, профессионализм, квалификация, компетентность, ПВК, стагнация профессионализма, внутренние ресурсы.

Литература

1. Э.Г.Фозиев – Муомала психологияси.Т., 2001.
2. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
3. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
4. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. – Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
6. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Уж на уровне бытового сознания люди понимают, что получение выпускником вуза диплома – это еще не признак его профессионализма. Многие помнят, что выпускника вуза еще не так давно называли «молодым специалистом» определяя, так образом, его статус. Считалось, что ему еще требуется определенное время, чтобы приобрести профессиональный опыт, а также соответствующая профессиональная среда, предоставляющая ему возможность сформироваться как профессионалу. Таким образом, наличие у человека диплома, сертификата, подтверждающего уровень его квалификации (а чаще – некоторой совокупности знаний, осведомленности в данной профессиональной сфере) – это необходимое (но не достаточное) условие для последующего становления профессионализма. Человек может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, но может и не приобрести его, а лишь «числиться» профессионалом.

Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность. Вопросы профессиональной компетентности рассматриваются в работах как отечественных, так и зарубежных ученых. Современные подходы и трактовки профессиональной компетентности весьма различны. Существующие на сегодняшний день в

зарубежной литературе определения профессиональной компетентности как «углубленного знания», «состояния адекватного выполнения задачи», «способности к актуальному выполнению деятельности» и другие не в полной мере конкретизируют содержание этого понятия. Проблема профкомпетентности активно изучается и отечественными учеными. Чаще всего это понятие употребляется интуитивно для выражения высокого уровня квалификации и профессионализма. Профессиональная компетентность рассматривается как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности. В педагогике и психологии данную категорию рассматривают либо как производный компонент от «общекультурной компетентности», либо как «уровень образованности специалиста». Если попытаться определить место компетентности в системе уровней профессионального мастерства, то она находится между исполнительностью и совершенством.

Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К.Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную индивидуальную:

1. Специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике.

2. Социальная профкомпетентность характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения.

3. Личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.

4. Индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

В качестве одной из важнейших составляющих профкомпетентности А.К.Маркова называет способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности. Считаем возможным использовать приведенные виды профкомпетентности к задачам оценки профессионализма педагога.

Вызывает интерес иерархическая модель педагогической компетентности, в которой каждый следующий блок опирается на предыдущий, создавая «платформу для «вырастания»» следующих компонентов. Составляющие модель блоки представляют собой шесть видов педагогической компетентности: знаниевую, деятельностную, коммуникативную, эмоциональную, личностную, творческую. Подчеркивается особая значимость принципа последовательности, имеющего прямое отношение к формированию компетентности педагога в процессе его обучения. Вырванный из контекста отдельный блок не обеспечит необходимой профессиональной компетентности педагога.

С учетом анализа существующих исследований по вопросу профессиональной компетентности уточним рассматриваемое понятие применительно к специалистам педагогического профиля. В соответствии со сказанным, профессиональная компетентность педагога представляет собой качественную характеристику личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических знаний как в предметной области, так и в области педагогики и психологии. Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний учителя и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

Будем выделять следующие компоненты профессиональной компетентности педагога: мотивационно-волевой, функциональный, коммуникативный и рефлексивный.

Мотивационно-волевой компонент включает в себя: мотивы, цели, потребности, ценностные установки, стимулирует творческое проявление личности в профессии; предполагает наличие интереса к профессиональной деятельности.

Функциональный (от лат. *functio* – исполнение) компонент в общем случае проявляется в виде знаний о способах педагогической деятельности, необходимых учителю для проектирования и реализации той или иной педагогической технологии.

Коммуникативный (от лат. *communico* – связываю, общаюсь) компонент компетентности включает умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, анализировать, высказывать суждения, передавать рациональную и эмоциональную информацию, устанавливать межличностные связи, согласовывать свои действия с действиями коллег, выбирать оптимальный стиль общения в различных деловых ситуациях, организовывать и поддерживать диалог.

Рефлексивный (от позднелат. *reflexio* – обращение назад) компонент проявляется в умении сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность таких качеств и свойств, как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу. Рефлексивный компонент является регулятором личностных достижений, поиска личностных смыслов в общении с людьми, самоуправления, а также побудителем самопознания, профессионального роста, совершенствования мастерства, смыслотворческой деятельности и формирования индивидуального стиля работы.

Указанные характеристики профессиональной компетентности педагога нельзя рассматривать изолированно, поскольку они носят интегративный, целостный характер, являются продуктом профессиональной подготовки в целом.

Профессиональная компетентность формируется уже на стадии профессиональной подготовки специалиста. Но если обучение в педагогическом вузе следует рассматривать как процесс формирования основ (предпосылок) профессиональной компетентности, то обучение в системе повышения квалификации – как процесс развития и углубления профессиональной компетентности, прежде всего, высших ее составляющих.

Следует различать психологический смысл понятий «компетентность» и «квалификация». Присвоение квалификации специалисту требует от него не опыта в этой профессии, а соответствия приобретенных в процессе обучения знаний и умений образовательному стандарту. Квалификация – это степень и вид профессиональной обученности (подготовленности), позволяющий специалисту выполнять работу на определенном рабочем месте. Специалист приобретает квалификацию прежде, чем начнет складываться соответствующий профессиональный опыт.

Понятие «профессионализм» является более широким, чем понятие «профессиональная компетентность». Быть профессионалом – это не только знать, как делать, но и уметь эти знания реализовывать, добиваясь необходимого результата. Важна и результативность деятельности, и соотношение ее с затратами (психологическими, физиологическими и др.), то есть при оценке профессионализма речь должна идти об эффективности профессиональной деятельности.

2-вопрос. Личность человека-профессионала, прошедшего достаточно длительный период теоретического обучения и последующей адаптации к практической деятельности, приобретшего необходимый профессиональный опыт, следует рассматривать как профессионально обусловленную. В психологической литературе имеют место различные воззрения на свойства личности профессионала. Например, Э.Ф.Зеер в структуре личности профессионала выделяет четыре подструктуры: 1) подструктуру профессионально-значимых психофизиологических свойств (нейротизм, экстравертированность, реактивность и др.); 2) подструктуру профессионально-важных качеств (ПВК); 3) подструктуру профессиональной компетентности; 4) подструктуру профессиональной направленности. Существуют и иные подходы, отражающие научные приверженности исследователей, каждый из которых вносит свой вклад в раскрытие проблемы формирования личности профессионала.

Общим и бесспорным является то, что в процессе становления профессионализма у человека формируется особый, «профессиональный», тип личности, отличающийся от личности человека, не являющегося профессионалом в данном виде деятельности.

Мы полностью согласны с Е.А.Климовым, считающим необходимым рассматривать профессионализм не только как высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, но и как определенную системную организацию его психики. Более того, мы исходим из понимания, что профессионализм не сводим к совокупности признаков, он представляет собой некоторое системное свойство личности (систему определенным образом организованных компонентов).

Рассматривая связь профессионализма в «профессионально-ориентированной» структуре личности, упрощенно мы можем представить профессионализм в виде вершины пирамиды, в основании которой лежат профессиональные знания, на них «надстраивается» профессиональный опыт, профессиональная компетентность и профессиональная пригодность.

В динамике можно выделять следующие стадии развития профессионализма:

а) стадию допрофессионализма, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности недостаточно высока;

б) стадию собственно профессионализма, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; эта стадия включает в себя совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенных внутренних и внешних критериев;

в) стадию суперпрофессионализма, или мастерства, соответствующую приближению к «акме» – вершине профессиональных достижений;

г) стадию «послепрофессионализма» (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

Критерии профессионализма, т.е. показатели, на основе которых можно судить об уровне профессионализма, могут быть двух видов: внешние по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные). В первую группу критериев входят такие показатели результативности деятельности, как количество и качество произведенной продукции, производительность и т.д. Во вторую группу критериев оценки уровня профессионализма включают: а) профессионально важные качества (ПВК); профессиональные знания, умения и навыки; б) профессиональную мотивацию; в) профессиональную самооценку и уровень притязаний; г) способности к саморегуляции и стрессоустойчивость; д) особенности профессионального взаимодействия. В качестве критериев результативности возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику конкретной профессии.

Учитывая активную роль человека в процессе профессионализации, будем опираться на три обобщенных критерия, выделенных Ю.П.Поваренковым:

1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности т.д.

2. Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса. Оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. Мы считаем, что профессиональная идентификация человека с профессией происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концепцией. Профессиональная Я-

концепция включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система отношений человека к профессиональным ценностям.

3. Критерий профессиональной зрелости свидетельствует об умении человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями. Сюда входят профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и др. В структуре профессиональной самооценки выделяют операционально-деятельностный и личностный. Первый из них связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированности умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (системы знаний). Второй аспект выражается в оценке своих личностных качеств в соотнесении с идеальным образом профессиональной Я-концепции («Я-идеальное»).

Профессионализм, рассматриваемый с позиций системного подхода, представляет собой не статическое (единожды заданное, неизменное), а динамическое, непрерывно изменяющееся состояние человека. В процессе овладения профессиональной ролью профессионально-важные качества (ПВК) субъекта труда развиваются, складываются приемы их компенсации, деятельность приобретает качественно новые характеристики. Меняется «удельный вес» отдельных ПВК по мере перехода от нижнего уровня профессиональной успешности к более высокому.

Конкретные исследования показывают, что происходит изменение самой структуры профессионализма (как системного образования психики), включая изменение состава образующих систему элементов и связей между ними. Этот процесс, протекающий во времени, имеет свои фазы (развития, застоя, деградации). Кратко рассмотрим фазы, характеризующие изменение структуры профессионализма.

Фаза экстенсивного развития профессионализма. Во время этой фазы человек накапливает новые знания, формирует новые умения и навыки, для их реализации привлекаются дополнительные ПВК. Происходит включение дополнительных элементов в структуру профессионализма, но связи между новыми элементами – немногочисленные и слабые. Профессиональная деятельность на этом этапе развития характеризуется неустойчивостью характеристик (результативности, мотивации, удовлетворенности), колебательными процессами.

Фаза интенсивного развития профессионализма. По мере формирования навыков деятельности происходит своеобразная «фильтрация» включенных ранее новых элементов: отбраковка тех из них, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности, и включение в общую структуру связей элементов, значимых для деятельности на данном этапе развития. Новая структура профессионализма характеризуется не только ростом числа составляющих ее элементов, но и увеличением числа (и прочности) связей между ними. Происходят качественные изменения характеристик деятельности, а также глубинные изменения и самого профессионала (как субъекта труда и личности). Профессиональная деятельность приобретает стабильный характер. У специалиста формируется устойчивая профессиональная самооценка, профессиональное самосознание. Происходит индивидуализация его труда, оттачиваются свойственные только ему профессиональные приемы (выполнения действий, операций, способов принятия решений, мотивации себя и других, саморегуляции и др.).

Фаза стагнации профессионализма. Для данного этапа характерно дальнейшее «накопление» так называемых «деструктивных» элементов, включаемых в структуру профессионализма. Многие из этих «деструктивных» элементов являются следствием негативного опыта (собственного и обобщенного), отражающего реалии конкретных ситуаций, но некритично распространяемого затем на любые профессиональные задачи.

Человек не осознает необходимости связей между элементами. При стагнации в структуре профессионализма сохраняются лишь старые связи, часть из которых начинает разрываться в виду отсутствия потребности в их актуализации. При отсутствии стремления субъекта к профессиональному развитию (и отсутствию активности в этом направлении) процесс разрыва сложившихся ранее связей становится необратимым. Согласно известному из теории систем «постулату развития», длительное существование системы невозможно без ее развития, она деградирует – разрушается [Дружинин, Конторов, 1976]. Этот вывод справедлив и для рассматриваемого случая: профессионализм как система не может долгое время находиться в состоянии застоя; стагнация неизбежно приводит к деградации профессионализма, включая все его проявления как на уровне характеристик субъекта деятельности и личности профессионала, так и на уровне показателей деятельности.

Стадия деградации профессионализма. Главной отличительной особенностью профессиональной деградации (понимаемой как постепенное вырождение, распад профессионализма, движение назад) является сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами. Отметим, что при профессиональной деградации главная роль принадлежит процессам, происходящим во внутренней среде человека-профессионала, а его взаимодействие с профессиональной средой имеет второстепенный, подчиненный характер.

3-вопрос. Проблема формирования профессионализма тесно связана с вопросом о ресурсах психического развития. Б.Г.Ананьев писал, что «для социального прогнозирования необходимы научные знания о резервах и ресурсах самого человеческого развития, об истинных потенциалах этого развития, еще крайне недостаточно используемых обществом». Эти положения не утратили своей актуальности и в наши дни.

Достижение человеком успехов в профессиональной деятельности опирается на соответствующие внутренние предпосылки и внешние условия. К внутренним предпосылкам может быть отнесено наличие у человека высокоразвитых общих способностей и определенных специальных способностей, обученности, профессионально-важных качеств, развитых эмоционально-волевых свойств личности. К внешним условиям относится влияние социально-экономической среды и профессионального окружения.

Для успешного выполнения профессиональной деятельности человек вынужден прибегать к мобилизации своих внутренних ресурсов и резервов. Эти ресурсы используются как на получение положительного результата, так и на компенсацию неблагоприятных воздействий среды. Следовательно, можно говорить о существовании у человека некоторого индивидуального внутреннего потенциала (или ресурса), являющегося необходимой основой его успешной профессионализации.

Индивидуальный ресурс человека состоит из внутренних резервов человека (энергетических, психофизиологических, интеллектуальных, волевых и др. возможностей) и потенциалов его развития. В процессе деятельности происходит трансформация ресурса человека (как энергетической основы деятельности) в различные виды результатов деятельности (внутренних и внешних).

В зависимости от особенностей использования индивидуальных ресурсов (а также внутренних резервов) человека можно получить различные макроструктуры сознательной трудовой деятельности, характеризующие соотношения между целью, средствами, результатами деятельности и удовлетворенностью человека достигнутыми результатами, влияющими на его мотивацию к труду.

Изначально обратим внимание читателя на метафоричность используемых далее обозначений форм сознательной трудовой деятельности, а также на то обстоятельство, что восприятие этих форм деятельности зависит от самого человека, от его отношения к выполняемой деятельности (не отрицая, естественно, объективной стороны, характеризующейся внешними условиями). В зависимости от особенностей использования индивидуальных ресурсов трудовая деятельность может принимать различные формы, условно обозначенные далее как «работа», «созидательный труд» и «игра».

Трудовая деятельность как работа. Рассмотрим деятельность, в которой индивидуальный ресурс человека полностью используется (включая расходование внутренних резервов) для удовлетворения потребностей, вынуждаемых внешней реальностью. Индивидуальный ресурс человека используется как средство, как своеобразное «орудие»: человек, отдающий, расходующий все свои энергетические и иные ресурсы, является рабом в общепринятом понимании этого слова. Тот, кто отдает большую часть своих ресурсов на удовлетворение потребностей, вынуждаемых независимой от человека внешней действительностью, – работник, а его деятельность, так уж сложилось, называют работой.

Выделим основные особенности работы как формы сознательной деятельности человека:

1. Расходование индивидуального ресурса человека (и его резервов), для достижения целей вынуждается следующими обстоятельствами: а) внутренней, осознаваемой необходимостью поддерживать существование во внешней среде; б) внешними требованиями поддерживать и развивать социум.

2. Внутренние средства для достижения целей и процесс использования индивидуального ресурса человека определены идеологическими или иными нормативно-заданными установками и строго регламентированы.

3. Достижение цели фиксируется по заранее заданным результатам. При этом затраченная энергия и ресурсы по оговоренным условиям компенсируются человеку за счет получения материальных и других благ, удовольствия или морального поощрения в виде общественного признания (наград, общественных полномочий и т.п.).

В «работе» (понимаемой в указанном выше смысле) результатом трансформации внутреннего ресурса человека являются удовольствия от внешних благ, восстанавливающие энергетические резервы, а также накопление опыта. В «работе» механически повторяемые подражательные действия приводят к «натасканности», недостатку оригинальности, к стагнации, профессиональному выгоранию человека. Человек, вовлекаемый в «работу», перестает понимать смысл того, что он делает, и практически не оказывает влияния на происходящее. Встречая новые для него события, явления, он не может предпринять усилий для их понимания, а лишь спорит или отрицает их, сохраняя мнение, которое ранее усвоил в процессе работы и общения. Если ситуация все же меняется, то «работник» легко теряет способность ориентироваться в ней или контролировать ее, поскольку старые стереотипы и нормы не эффективны, а новые еще не выработаны.

Таким образом, человек-работник: а) используемый как орудие, или средство для достижения целей государства, общества или организации, затормаживается в развитии, тяготеет к косности и накоплению опыта, который, облегчая выбор (или перебор имеющихся) целей, не дает возможности понять их смысл; б) по достижении результата ощущает иллюзию творчества, которая заставляет его интенсивно или инерционно двигаться, не развиваясь; в) теряет чувство ответственности, способности к принятию новых решений, лишается смысла и ценностей жизни и впадает в состояние беспомощности перед окружающей его реальностью; г) требует от окружающего мира законности и порядка, поскольку его незащищенность приводит к стрессам.

Трудовая деятельность как созидание (созидательный труд). Рассмотрим вид сознательной деятельности, в которой самостоятельно формируемая цель использования и трансформации индивидуального ресурса направлена на развитие потенций человека. Этот вид деятельности связан с преодолением значительных трудностей, поэтому достоин названия – труд, а человек – труженик, созидатель.

Особенностями труда как формы сознательной деятельности являются: самостоятельность в деле преобразования человеком себя; сосредоточенность на саморазвитии и самосовершенствовании, предполагающая непрерывное – через постоянное усилие – преодоление собственной и внешней ограниченности; отсутствие компенсации усилий со стороны общества.

Созидательный труд можно определить как вынужденный индивидуальными особенностями вид сознательной деятельности, где самостоятельно поставленная цель направлена на саморазвитие, самосовершенствование и самореализацию средств без гарантии со стороны общества компенсации расходуемой энергии. При созидательном труде, сопровождаемом постоянными усилиями со стороны человека, результатом трансформации индивидуального ресурса является достижение возможности расширять набор жизненных целей. В результате созидательного труда человек увеличивает свои внутренние ресурсы, а проявляющаяся при этом радость и интерес воздействуют на его сознание, что позволяет человеку осмысленно корректировать свою жизнь.

В результате своей деятельности человек труда: а) развивая потенциальные способности, изыскивает оптимальные варианты использования внутреннего ресурса, возрождает к жизни новые возможности и цели, на почве чего может вступать в конфликт с инертными окружающими; б) в атмосфере пристального внимания со стороны окружающих вырабатывает интуицию, личную выдержку и душевную гармонию, на основе которых «вырастают» физические, моральные и интеллектуальные качества, позволяющие осознанно преодолевать существующие в обществе пределы и ограничения.

Работа и созидательный труд (в рассматриваемых смыслах) – это два аспекта сознательной трудовой деятельности, волею времени ставшие похожими, но по сути противоположные и дополняющие друг друга. Несмотря на близость понятий работа и труд, психологически они не равноценны. Ибо внутренняя суть (труд) всегда преобладает над внешней стороной (работой) и превосходит ее, даже невзирая на то, что работа может принимать преобладающий (по степени ее распространения) характер. Результаты работы не порождают попыток к выведению человека из сложившегося состояния, скорее наоборот. Цель труда – достижение состояния, преобразующего человека, способствующего развитию всех его возможностей.

При всем том, что каждая из форм деятельности, обозначенных как «работа» и «труд», развивается самостоятельно, их развитие является взаимосвязанным процессом, и эта взаимная связь должна иметь место всегда. При доминировании лишь одной формы деятельности могут возникать деструктивные изменения личности. Например, преобладание только работы подавляет человека, лишает радости и опустошает его внутреннюю жизнь, отрицает право человека на творчество и духовное обогащение. Доминирование исключительно труда (в рассматриваемом выше смысле) эгоцентрически замыкает человека на себе и отрывает его от реальности, лишая человека удовольствия от материализованных результатов его усилий.

Реализация сознательной деятельности в форме игры как возможность саморазвития человека. Можно выделить еще одну форму сознательной деятельности, в которой между целью и средствами не существует противоположностей. В этом случае внимание субъекта деятельности зафиксировано лишь на освоении процесса достижения результатов. Отождествив себя с процессом, человек получает возможность освободить воображение, установить связи между самыми отдаленными элементами этого процесса и прийти к пониманию их единства. Целью трансформации энергии в этом случае является понимание сущности процесса сознательной деятельности, а главным результатом этого вида деятельности является освоение и постижение сущности физического (предметного), психологического или духовного миров. Наиболее подходящим названием для данного вида деятельности является «игра».

Считаем необходимым подчеркнуть, что в контексте анализа проблемы становления профессионализма «игру» мы рассматриваем как форму реализации трудовой активности. Формирование профессионализма человека тесно связано с обучением его на тренажерах различного типа, имитационных моделях, в деловых играх. И это обучение основывается на игровой форме деятельности. Поэтому считаем необходимым рассмотреть особенности проявления этой формы трудовой активности человека. Проявление трудовой деятельности в игровой форме характеризует отношение субъекта этой деятельности к процессу, целям и

средствам деятельности. Результатом такой формы деятельности является саморазвитие человека.

Таким образом, игру можно определить как форму сознательной деятельности, где при совмещении во времени и пространстве цели и средств человек, осваивая регламентируемый правилами процесс, в силу своих способностей постигает сущность этого процесса и взаимосвязь происходящего с ним.

Конструктивным результатом проявления игровой формы деятельности является получение человеком следующих дополнительных возможностей: 1) развиваться (как индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность); 2) обучаться пониманию физических, психологических и др. закономерностей строения мира и общества; 3) выявлять, осваивать и формировать грани между воображаемым и реальным, возможным и действительным, проверяя свои способности и подготавливая себя как к физическим, так и к душевным взаимоотношениям с окружающим миром.

Не исключено и деструктивное проявление игровой формы трудовой активности. Если энергия человека направлена только лишь на получение удовольствий, то есть имеет место «сброс» свободной энергии, проявляющийся, в зависимости от уровня сознания, в широком диапазоне – от развлечения, включая манипулятивные психологические игры в ближайшем социальном (и профессиональном) окружении, до прямого хулиганства. С другой стороны, в ситуации, когда у человека не сформировано отношение к цели и средствам, деятельность становится произвольной и беспорядочной.

При всем том, что каждая из рассмотренных выше форм сознательной деятельности (условно обозначенных как «работа», «созидательный труд» и «игра») реализуется самостоятельно, развитие этих форм должно быть взаимосвязано. Если же такая взаимосвязь отсутствует, происходит «перекосяк» в сторону какой-то одной формы:

- только работа – подавляет человека, лишает радости и опустошает внутреннюю жизнь, лишает права человека на творчество;
- только труд – лишает человека удовольствия от ощущения и видения воплощенных результатов усилий, а также от самого процесса;
- только игра – ведет к инфантильности, так как замедляет процесс перехода из мира возможностей в мир реальности.

Подавление одной из форм деятельности болезненно отражается на других. Так, игнорирование труда как основы, формирующей человека, ведет к отрицанию им (человеком) необходимости и возможности работы, а то, что игровая форма деятельности не сопутствует человеку в течение всей сознательной жизни, приводит к затемнению перспектив и значения труда для развития человека и тем самым обедняет работу. Только сочетание всех форм деятельности дает человеку возможность гармоничного профессионального развития. Сочетание работы и труда ведет к созидательной и преобразующей деятельности, сочетание работы и игры – к творчеству, изобретательству. Идеальной следует считать деятельность, включающую три ее формы, когда создаются условия, позволяющие человеку проявить творческое отношение профессионала к себе и к миру.

Контрольные вопросы

1. Что такое профессионализм личности выпускника?
2. Какие существуют этапы развития профессионализма?
3. Как следует понимать профессиональную компетентность?
4. Какие внутренние и внешние ресурсы включаются для выполнения трудовой деятельности?

РАЗДЕЛ V. ИНЖИНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И СИСТЕМНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

14-ТЕМА. ИНЖИНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЕЁ СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ

План:

1. Инженерная психология: предмет и задачи.
2. Системный подход, особенности его применения при проектировании информационных моделей и сред.
3. Организация рабочего места оператора и виртуальный интерфейс. Юзабилити.

Основные понятия:

Задачи, эргономика, юзабилити, цветовой код, интерфейс, юзабилити тестирование.

Литература

1. Каримова В.М., – Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005
Акрамова Ф.А.
2. Каримова В.М. – Ижтимоий психология асослари.Т., 1994.
3. Карпов А.В. и др. – Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
4. Маркова А.К. – Психология профессионализма. М., 1996.
5. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Пряжников Н.С., – Психология труда и человеческого достоинства.
Пряжникова Е.Ю. М.: Академия, 2001.

1-вопрос. Историко-содержательный анализ появления и развития междисциплинарного поля инженерной психологии и эргономики следует начать с рассмотрения зарубежного и в первую очередь американского опыта. Именно здесь зародились и получили развитие дисциплины, послужившие аналогами отечественным реализациям инженерной психологии и эргономики. Это прежде всего связано с появившимися в США в начале XX века направления протехники (Industrial engineering) и возникшие в послевоенное время комплексы человекотехнических дисциплин (Human Factors, Human engineering, Engineering psychology). Они гибко реагировали на эволюцию техники и технологий, возникавшую под влиянием научно-технического прогресса, изменяя в контексте решения конкретных производственных задач поле своей деятельности.

Наиболее значительные работы по инженерной психологии появились в США и Англии в 40-х годах прошлого столетия и связаны с совершенствованием объектов военной техники и, в частности, систем боевой авиации и управляемого вооружения. Среди авторов того периода отметим известных психологов — специалистов в области человеческого фактора: А. Чапаниса, К. Моргана, Р. Слейта, П. Фитса, Дж.А. Миллера, Е. Мак-Кормика.

Первое эргономическое общество за рубежом было создано в Англии в 1949 г., а в 1961 г. Международная эргономическая ассоциация объединяла в своих рядах учёных более 30 капиталистических развитых стран.

Предтечей эргономики и инженерной психологии стала психотехника — научное движение, занимающееся внедрением психологических знаний в практику (термин предложен В. Штерном в 1903 г., основатель направления Г. Мюнстер-берг). Наиболее видные представители психотехники в 20-30 годы в Советском Союзе: А.К. Гастев, И.Н. Шпильрейн, А.И. Ро-зенблум, С.Г. Гелерштейн, НА Эпле, К.К. Платонов, Б.М. Теплое осуществили во

многим успешные попытки использования данных психологии в различных сферах человеческой практики.

Инженерная психология, как и все практические дисциплины, непрерывно меняет свою сферу интересов, подстраиваясь под запросы практики и, вследствие этого, не имеет точного определения своей рабочей области. Сегодня это научно-практический комплекс, связанный с изучением, проектированием и эксплуатацией технических систем, включающих человека.

Приведём ряд популярных определений, отражающих области исследований и применений инженерной психологии и их эволюцию.

Инженерная психология — наука, изучающая системы «человек — техника» с целью достижения их высокой эффективности и разрабатывающая психологические основы:

- конструирования техники и организации управления технологическим процессом;
- подбора людей, обладающих необходимым уровнем индивидуально-психологических профессионально важных качеств для работы с определённой техникой;
- профессиональной подготовки людей, использующих в своей трудовой деятельности сложные технические устройства.

Инженерная психология изучает психологические закономерности трудовой деятельности человека в системах управления и контроля, его информационное взаимодействие с техническими устройствами этих систем.

Инженерная психология имеет целью разработку психологических основ для проектирования и создания новой техники с учётом «человеческого фактора», т.е. с учётом совокупности тех свойств человека-оператора, которые влияют на эффективность системы «человек — машина».

Инженерная психология изучает и преобразует труд оператора, выполняющего функции управления сложной системой.

Сложная система «человек — машина» характеризуется двумя главными отличительными признаками. Во-первых, в такой системе человек контролирует состояние управляемого объекта и воздействует на него не путём непосредственного контакта с орудием и предметом труда, а через дистанционные передачи. Во-вторых, человек воспринимает информацию об объекте управления и влияющих факторах среды от средств отображения информации и воздействует на управляемый объект с помощью органов управления.

Инженерная психология — отрасль науки, изучающая психологические особенности труда человека при взаимодействии его с техническими средствами в процессе производственной и управленческой деятельности; результаты изысканий используются для оптимизации деятельности людей в системах «человек — машина», а также в эргономике при проектировании новых технических средств и технологий.

Заметим, что, несмотря на схожесть названий отечественной инженерной психологии и американской Human engineering, это далеко не тождественные дисциплины. Отечественная инженерная психология в силу исторических причин вобрала в себя более широкий научно-практический контекст и близка по содержанию к методологии тотального проектирования Human Factors.

Аналогичное, в основных чертах тождественное, содержание носит зародившееся в Советском Союзе эргономическое направление учёта человеческих факторов. Круг интересов и притязаний эргономики может быть очерчен в определениях, данных представителями данного направления:

Эргономика (от греч. ergon — работа и nomos — закон) — научно-прикладная дисциплина, занимающаяся изучением и созданием эффективных систем, управляемых человеком.

Эргономика — отрасль науки, изучающая человека (или группу людей) и его (их) деятельность в условиях производства с целью совершенствования орудий, условий и процесса труда. Основным объектом исследования эргономики — системы «человек — маши-

на», в том числе и так называемые эргатические системы; метод исследования — системный подход.

Эргономика — дисциплина, изучающая движение человека в процессе производственной деятельности, затраты его энергии, производительность и интенсивность при конкретных видах работ. Эргономика исследует не только анатомические и физиологические, но также и психические изменения, которым подвергается человек во время работы. Результаты эргономических исследований используются при организации рабочих мест, а также в промышленном дизайне.

Эргономика — отрасль междисциплинарная, черпающая знания, методы исследования и технологии проектирования из следующих отраслей человеческого знания и практики:

- Инженерная психология;
- Психология труда, теория групповой деятельности, когнитивная психология;
- Конструирование;
- Техническая эстетика;
- Гигиена и охрана труда, научная организация труда;
- Антропология, антропометрия;
- Медицина, анатомия и физиология человека;
- Теория проектирования;
- Теория управления.

Эргономика условно делится на три подобласти:

Микро-эргономика — исследование и проектирование систем «человек—машина». В неё включаются, в том числе, и интерфейсы «человек — компьютер» (компьютер рассматривается как часть машины) — как аппаратные интерфейсы, так и программные. Соответственно, «эргономика программного обеспечения» — это подраздел микроэргономики. Сюда же относятся системы «человек — компьютер—человек», «человек — компьютер — процесс», «человек—программа», «человек — программное обеспечение».

Миди-эргономика — исследование и проектирование систем «человек — (рабочая группа, коллектив, экипаж, организация), «коллектив — машина», «человек — сеть, сетевое сообщество», «коллектив — организация».

Здесь и проектирование организаций, и планирование работ, и обитаемость рабочих помещений, и гигиена труда, и проектирование АРМ (автоматизированных рабочих мест) залов с дисплеями общего пользования, проектирование интерфейсов сетевых программных продуктов, и многое другое. Исследуется взаимодействие на уровне рабочих мест и производственных задач.

Макро-эргономика — исследование и проектирование систем «человек — социум, общество, государство», «организация — система организаций».

Столь широкая экспансия эргономики несёт довольно серьёзную опасность для неё, так как одного психологического базиса явно недостаточно для решения большинства возникающих практических задач.

Наиболее удачное и сбалансированное на настоящий момент определение дисциплины, по мнению П.Я. Шлаена и В.М. Львова, имеет следующий вид:

Эргономика — системная научно-практическая дисциплина, изучающая закономерности формирования человеко-ориентированных свойств систем «человек — машина», оказывающих непосредственное влияние на качество деятельности, функциональное состояние и развитие личности человека, работающего в составе таких систем.

Различия между инженерной психологией и эргономикой часто имеют незначительный, чисто терминологический характер. Эти науки часто нарушают совместные границы. Все они междисциплинарны и используют данные широкого класса наук, связанных с человеком.

В качестве критериев отличия между эргономикой и инженерной психологией считают их ориентацию — или на человека (инженерная психология), или на учёт

особенностей человека при проектировании техники (эргономика) (П.Я. Шлаен, В.М. Львов). Считается, что инженерная психология занимается системами — «человек — техника», а эргономика — «человек — техника — среда». Эргономика — более практическая, инженерная, а инженерная психология — психологическая, теоретическая дисциплина. Некоторые авторы включают инженерную психологию в состав эргономики и её родственной дисциплины «Учёт человеческих факторов».

В настоящее время наблюдается рост специализации отдельных направлений, развивающихся в рамках эргономики и инженерной психологии, что приводит к появлению новых дисциплин. Так, например, интенсивно развивается направление, возникшее в процессе решения задач, связанных с проектированием компьютерных интерфейсов, — *юзабилити* (Usability Engineering) — научно-прикладная дисциплина, служащая повышению эффективности, продуктивности и удобства использования инструментов деятельности.

Эргономика и инженерная психология взаимодействуют практически со всеми науками, в той или иной мере связанными с человеком, осуществляющим трудовую деятельность: антропологией, психологией, педагогикой, физиологией, технической эстетикой, гигиеной и безопасностью труда. Они черпают свои методы из математики, социологии, системотехники, экономики, информатики, биологии и педагогики, технических наук.

Междисциплинарный характер эргономики и инженерной психологии не свидетельствует о стремлении этих наук иметь главенствующее значение в процессе создания технических систем. Они лишь очерчивают круг проблем, решение которых осуществляется силами компетентных отраслей знаний.

Эргономика формулирует свои требования в форме эргономических требований и стандартов, ограничивающих зоны допустимых вариаций условий деятельности человека в среде/социо/технической системе.

Предмет инженерной психологии — процессы и структура информационного взаимодействия человека и технических систем, в том числе -приёма, переработки, хранения информации, принятия решений и психической регуляции управляющих действий.

Объект инженерной психологии — система «человек — техника».

Как психологическая наука инженерная психология изучает психические процессы и свойства человека, выясняя, какие требования к техническим устройствам вытекают из особенностей человеческой деятельности, т.е. решает задачу приспособления техники и условий труда к человеку.

Как техническая наука инженерная психология изучает технические средства деятельности для оптимизации информационного взаимодействия в системе «человек — машина».

Как практическая дисциплина инженерная психология решает вопросы внедрения психологических знаний в практику проектирования, создания и эксплуатации систем «человек — машина» (СЧМ).

Предмет эргономики — трудовая деятельность человека в процессе взаимодействия с техническими системами при влиянии факторов внешней среды.

Объект изучения эргономики — система «человек — техника — среда».

Эргономика реализует четыре направления деятельности, различающиеся по методическому и методологическому базису:

Научное: проведение комплексных междисциплинарных исследований путей придания человеко-машинным комплексам ориентированных на человека свойств.

Системное: интеграция данных разных наук о человеке и технике с целью исследования и придания системе «человек — машина», ориентированных на человека свойств.

Практическое: участие в формировании ориентированных на человека свойств у вновь создаваемых, модернизируемых и находящихся в эксплуатации конкретных человеко-

машинных комплексов путём использования результатов собственных исследований и данных смежных наук.

Методическое: обобщение опыта создания эргатических систем, стандартизация и унификация процессов учёта человеческого фактора.

Главные цели эргономики: повышение эффективности систем «человек — техника — среда» (в разных вариантах — «человеко-машинного комплекса», «эргатической системы» и т.д.), обеспечение безопасного труда, развития личности профессионала в процессе труда.

Задачи эргономики как науки:

- Разработка теоретических основ проектирования деятельности человека — оператора с учётом специфики эксплуатируемой техники и рабочей среды.
- Исследование закономерностей взаимодействия человека с техническими системами и окружающей средой.
- Разработка принципов создания систем «человек — техника — среда» и алгоритмов деятельности операторов.
- Перспективное планирование вопросов развития человеко-машинных систем и содержания труда действующих в них операторов.
- Разработка методов и средств, сопровождающих процессы создания и эксплуатации, эффективных эрготехнических сред.
- Обобщение опыта создания и эксплуатации человеко-машинных систем, стандартизация эффективных решений.
- Поиск связей между качеством труда и обеспечивающими его эргономическими параметрами.

Добавим к перечисленным научным направлениям практические задачи по:

- проведению комплексной эргономической экспертизы;
- проектированию среды обитания;
- внедрению стандартов в практику проектирования и эксплуатации систем «человек — техника — среда».

В инженерной психологии выделяют *задачи*, формирующие содержание и специфику работ данного научно-практического направления:

- Анализ задач человека в СЧМ, изучение структуры и классификации деятельности оператора. Распределение функций между человеком и кибернетической частью системы.
- Изучение процессов преобразования информации оператором: приём информации, переработка информации, принятие решения, осуществление управляющих воздействий.
- Исследование совместной деятельности операторов, процессов общения и обмена информацией.
- Разработка методов построения рабочих мест операторов и систем интерфейса.
- Изучение факторов, влияющих на деятельность оператора. Оценка и формирование оптимальных рабочих функциональных состояний.
- Изучение влияния психологических факторов на эффективность систем «человек — машина».
- Разработка принципов, методов и средств профессиональной подготовки операторов для обеспечения процедур профессионального отбора, обучения, формирования коллективов, тренировки, психологической поддержки и коррекции.
- Инженерно-психологическое сопровождение проектирования и оценка систем «человек — машина». Это обобщающая задача, и при её решении используются результаты, полученные при решении всех предыдущих задач. Отметим, что выделяют два основных прикладных направления инженерной психологии: системотехническое и эксплуатационное.

Системотехническое направление включает в себя:

- комплексное проектирование деятельности оператора и используемых им технических средств;
- создание информационных моделей, реализуемых на различных устройствах отображения и органах управления;

- реализацию алгоритмов и анализ содержания управляющих действий, исключая ошибки и внештатные ситуации;
- выработку требований к уровню профессиональной пригодности, учитывая необходимость отбора, степень обученности, виды и содержание тренировочных упражнений и средств подготовки;
- определение соответствия содержания деятельности возможностям человека-оператора.

Основные проблемы, решаемые в рамках эксплуатационного направления:

- анализ поведения и работоспособности операторов в различных режимах работы;
 - психологическое сопровождение научной организации труда операторов;
 - разработка методов и средств контроля психофизиологического состояния операторов;
- вопросы групповой психологии, профессиональной подготовки операторов и т.

Процедура учёта при проектировании эргатических систем требований, вытекающих из анатомо-физиологических свойств человека-оператора и особенностей его психической и социальной организации, называется инженерно-психологическим проектированием. Это одна из форм проектирования, осуществляемая методами инженерной психологии.

В фокусе методологии инженерно-психологического проектирования можно выделить три основных направления: системотехническое, социотехническое и собственно инженерно-психологическое.

В первом случае сугубо технический подход превалирует над гуманитарным. Согласно системотехнической точке зрения, машинное функционирование, индивидуальная деятельность человека и деятельность коллектива людей могут быть адекватно описаны с помощью одних и тех же методов. Сторонники этой точки зрения считают инженерно-психологическое проектирование составной частью системотехнического проектирования. Проект деятельности оператора для них, как правило, полностью исчерпывается описанием алгоритма его работы, с указанием на специфику человеческого компонента.

В социотехническом проектировании объектом проектирования становится групповая деятельность. Поэтому оно неизбежно ориентируется на социальную проблематику. Объектная же область инженерно-психологического проектирования ограничивается индивидуальными аспектами деятельности.

Инженерно-психологическое проектирование представляет собой промежуточный вариант между системотехническим и социотехническим проектированием. Разделяется на аналитический и синтетический этапы. На первом этапе вырабатываются требования к СЧМ, а на втором — элементы системы интегрируются в целое.

Эргономическое проектирование по самой своей сути является расширенным вариантом инженерно-психологического проектирования. Наряду с психологией, физиологией, анатомией, гигиеной труда в нём большое внимание уделяется социальным, социально-психологическим, экономическим и другим факторам. Эргономическое проектирование, являясь частью целостного процесса проектирования эргатической системы, осуществляется в форме эргономического обеспечения проектирования, направленного на реализацию эргономических требований. Специфическая функция эргономического проектирования — придание проектируемой человеко-машинной системе эргономических свойств, повышающих эффективность деятельности человека и функционирования системы.

2-вопрос. Человек всегда выступает в виде единой системы, включённой во всё многообразие предметно-материальных, социальных и субъективных отношений, каждое из которых может играть решающую роль в формировании его поведения, реакций, отношений и в итоге — на эффективность деятельности. Это определяет сложность рассмотрения человека как элемента СЧМ. Методов, полно описывающих организованную сложность, которой является человек, в настоящее время нет. Используемые способы описания свойств человека обладают определёнными ограничениями, налагаемыми уровнем рассмотрения и научными традициями тех или иных отраслей знания. Так, например, физиология изучает

функционирование физиологических систем организма, биология — особенности его биологической организации и т.д. Переход с одного уровня рассмотрения на другой затрудняется разницей в базовых понятиях и определениях, различными категориальным и терминологическим составами и видами применяемых теоретических и экспериментальных процедур.

Практический синтез человеко-машинных систем осуществляется большей частью на интуитивном уровне и зависит от возможностей проектировщика найти приемлемый компромисс, обеспечивающий эффективное межсистемное взаимодействие всех уровней функционирования оператора в системе. Большую роль играют эрудиция и практический опыт конструктора в области создания аналогичных систем. Важно умение разработчика выделить узловые точки проектируемой (анализируемой) системы, оказывающие определяющее влияние на оптимальный, в нестрогом смысле этого слова, характер протекания психических процессов оператора, включённого в профессиональную деятельность.

Системный подход является скорее научно-философским методологическим принципом анализа сложных систем, позволяющим систематизировать знания о человеке, чем процедурой проектирования. Он предполагает сочетание множества планов анализа человека как социо-биологического объекта. Часть из них в науке недостаточно разработана и не имеет формализованного понятийного аппарата. Отметим лишь, что необходимо рассматривать психическое во всем множестве внутренних и внешних отношений, в которых оно существует как целостная система. Сущность научного метода исследования, в создании различных моделей, отражающих те или иные стороны реальности. В зависимости от сложности моделей растёт их описательная сила, но в то же время моделям свойственны и ограничения, присущие им вследствие выделения элементов явления из целого. В настоящее время существуют только процедуры системного анализа — расщепления сложной системы на элементы, обратная же задача — системный синтез — во многом не определена. Известен лишь общеметодологический принцип, заключающийся в изучении:

- законов образования целого;
- законов строения целого;
- законов функционирования целого;
- законов развития целого;
- отношений явления (системы) с родовой системой;
- отношений явления (системы) с другими системами;
- взаимодействия явления (системы) с внешним миром и т.д.

В процессе системного синтеза на основе объединения систем в единое целое возникают новые системные качества, не присущие отдельным подсистемам, его составляющим. Законы их порождения не ясны и могут быть поняты лишь при рассмотрении системы как взаимосвязанной совокупности иерархически соподчинённых содействующих систем.

Системное рассмотрение предполагает выделение в анализируемом объекте «функций», направленных на получение определённого результата, «структуры» — единства компонентов, элементов системы, «целей» — вида достигаемого результата.

Практическая реализация идей системного подхода имеет творческий характер и позволяет по окончании процесса проектирования создать вариант требуемой системы. Очевидно, что может быть реализовано неопределённое множество реальных физических систем, вид и состав которых будут зависеть от технологического уровня техники, опыта и традиций проектировщиков, технических и экономических возможностей и ограничений.

Для восприятия и обобщения информации оператору необходимы технические устройства, называемые средствами отображения информации. Различают в зависимости от органов восприятия визуальные, слуховые, тактильные и другие средства отображения.

Наибольшую роль и нагрузку в деятельности несут визуальные средства отображения, к которым относятся *дисплеи*. Различают механические дисплеи — цифровые счётчики,

дисплеи с неподвижной шкалой и движущейся стрелкой и картинные дисплеи — видеодисплеи, голографические дисплеи, как цветные, так и чёрно-белого изображения.

Важную роль при их проектировании играют вид предъявляемой информации, методы и формы кодирования и пространственного расположения.

При построении *кодовых знаков* учитывают следующие требования:

- при построении алфавитов знаков необходима чёткая и последовательная классификация символов внутри алфавита;
- основной классификационный признак объекта кодируется контуром знака, который должен представлять собой замкнутую фигуру;
- знак должен иметь не только контур, но и дополнительные детали;
- дополнительные детали не должны пересекать или искажать основной символ;
- предпочтительно использовать симметричные символы, поскольку они легче усваиваются и более прочно сохраняются в оперативной и долговременной памяти;
- предпочтительно использовать «натуральные» взаимоотношения между параметрами сигнала и кодируемыми характеристиками объекта, определённую «картинность».

При цветовом кодировании необходимо учитывать эмоциональную значимость цвета, что часто применяют при передаче сигналов об опасности. Так, по международному стандарту сигналами опасности являются тёплые тона, безопасности — холодные. Степень опасности обозначается разным цветом. Красный — требование остановки действий, оранжевый — предупреждение о серьёзной опасности, жёлтый — «Внимание! Осторожно!», зелёный — отсутствие опасности, голубой — предупреждение, чтобы оператор не начинал действия. Кроме того, мигающий красный цвет обозначает ситуацию, требующую немедленных действий.

Цветовой код может быть полезен в случаях:

- если дисплей не разграфлён;
- высока плотность символов;
- оператор вынужден отыскивать информацию в большом массиве данных.

Цветом лучше кодировать целые слова или фон, чем символы или отдельные знаки.

Поскольку периферия сетчатки глаза не чувствительна к зелёному и красному цветам, их не следует применять на краях дисплея. Жёлтый и синий — хорошие периферийные цвета, хотя синий не

следует использовать для знаков и тонких линий. Пары дополнительных цветов, например, красный — зелёный и жёлтый — синий представляют собой хорошие комбинации для цветного дисплея.

Для мелких деталей изображения не следует применять насыщенный синий цвет. Синий цвет хорошо использовать для фона.

Улучшению восприятия *зрительной информации* способствуют следующие свойства и способы её организации:

- заметность — сообщение должно привлекать внимание и располагаться в зоне наблюдения оператора. На внимание влияют заметность, новизна и релевантность (полезность) знака;
- выделение — наиболее важные слова могут быть подчёркнуты, усилены путём увеличенного размера или штриховки;
- чёткость — может быть усилена при увеличении контраста знаков по отношению к фону, введении шрифта с хорошей разборчивостью;
- вразумительность — необходимо дать ясно понять, в чём состоит опасность и что может произойти, если предупреждение будет проигнорировано. Сообщения должны быть предельно краткими, в форме точной инструкции к действию;
- видимость — знаки должны быть видимыми при любых условиях рабочего освещения;
- стандартность — целесообразно применять стандартные слова и символы.

Большую роль при восприятии текстовой информации на дисплее играет рисунок шрифта букв и цифр. Отношение толщины штриха к высоте букв должно быть от 1:6 до 1:8 для чёрных букв на белом фоне и от 1:8 до 1:10 для белых букв на чёрном фоне.

Высота букв и цифр зависит от расстояния наблюдения, окружающего освещения и важности сообщения.

Например, при расстоянии 35 см рекомендуемая высота букв составляет 2,3 мм для малозначимой и 4,3 мм для важной информации.

Зрительная информация должна располагаться в зоне прямого видения, причём главная информация — в центре, а второстепенная и справочная — на периферии.

Большинство конструктивных признаков, обеспечивающих эффективную работу зрительного канала восприятия информации, изложено в справочных руководствах и эргономических стандартах, которых следует придерживаться как основы для правильного инженерно-психологического проектирования.

Слуховые средства предъявления информации используются наряду со зрительными средствами в случаях:

- если сообщение простое;
- сообщение краткое;
- к сообщению не требуется возвращаться в дальнейшем;
- сообщение отображает события, распределённые во времени;
- сообщение призывает к немедленному действию;
- зрительная система оператора перегружена;
- работа оператора требует частых перемещений в рабочем пространстве.

При выборе *предупреждающих звуковых сигналов* необходимо учитывать:

- высоту сигнала, которую следует выбирать из диапазона 150-1000 Гц;
- сигналы должны иметь гармонические частотные компоненты;
- сигналы должны иметь не менее четырёх выраженных частотных компонент, что снижает риск маскировки другими сигналами;
- целесообразно введение модуляции основной частоты: это привлекает внимание оператора.

Необходимо предупредить резкое нарастание сигнала, так как это воспринимается как удар, сопровождаемый звуковым шоком. В сигнале не должно быть дребезга и звона. Во многих случаях для привлечения внимания и пространственной ориентации взора оператора используется бинауральный эффект, который лучше проявляется на средних и высоких частотах звукового диапазона.

При использовании голосовых сообщений важны разборчивость и семантика речи. Различают системы с естественной и синтезируемой речью. Особенности восприятия второй зависят от типа синтезирующего устройства. Речевое сообщение предпочтительнее использовать для сообщений о нарушении нормальных условий, а сигналы — при аварийных и критических ситуациях.

Тактильные средства предъявления информации используются редко. Известны случаи их применения в качестве дополнительных каналов и при работе людей со зрительными и слуховыми нарушениями. Часто используют тактильное кодирование формой органов управления, которые можно различить на ощупь. При выборе тактильных систем возникают вопросы, связанные с количеством стимулируемых участков кожи, диапазоном вибрационных частот, количеством интенсивности и вида воздействия.

Органы управления представляют собой элементы интерфейса (связи) в СЧМ, с помощью которых оператор передаёт механическую энергию или информацию технической части системы для выполнения автоматических функций управления. Организация, отбор и размещение органов управления осуществляются с учётом анатомических, антропометрических, биомеханических и физиологических характеристик человека. Учитываются и алгоритмические особенности деятельности оператора с органами

управления, характер задачи, вид управления, его динамические и точностные характеристики. Деятельность оператора определяет и выбор средств управления.

Различают *органы управления*:

- по назначению: для ввода информации, для установки режимов;
- по характеру движений: не требующие движений включения, требующие повторяющихся, дозированных движений;
- по характеру использования — оперативные, используемые периодически или эпизодически;
- по конструктивному исполнению: кнопки, тумблеры, переключатели, штурвалы, манипуляторы;
- по значению: главные, вспомогательные.

3-вопрос. Размещение органов управления и средств отображения информации на рабочем месте оператора в значительной мере определяет эффективность его деятельности. Отметим наиболее *важные критерии*, которые нужно учитывать при организации рабочего пространства:

- размеры моторного пространства;
- двигательнo-физиологические предельные условия (требования к точности, скорости, силе, вращающему моменту и т.д.);
- условия взаимодействия;
- частота и значимость входной информации;
- возможности зрительной и слуховой обратной связи;
- алгоритм управления (последовательность действий);
- пространственная совместимость с технической системой или дисплеями;
- гарантия против случайных действий;
- выполнение действий сидя или стоя.

Учитывается пол оператора, так как физические и психофизиологические возможности мужчин и женщин не одинаковы.

При большом количестве приборов на панелях управления используют методы группировки, учитывая при этом частоту обращения к тем или иным приборам во время выполнения рабочего алгоритма. Часто используемые органы управления и индикации следует помещать в центральной зоне, редко — на периферии. В центральной зоне также располагают аварийные средства отображения и управления, обеспечить пространственное и функциональное соответствие между органами управления и дисплеями. Необходимо выдерживать дистанцию между определёнными типами органов управления и индикации для уменьшения явлений интерференции и перепутывания.

Динамические характеристики органов управления должны соответствовать скоростным характеристикам человека. СЧМ должна препятствовать возникновению случайных режимов работы с органами управления и индикации, ведущих к аварийным режимам. Реализуется так называемая защита от дурака.

Цветовое и эргономическое решения рабочего места не должны приводить к утомлению оператора, состояниям монотонии, гипнотическим фазам.

Основным объектом инженерно-психологического проектирования в системах «человек — машина» в последнее время являются системы связи человека с машиной — системы интерфейса. Среди большого разнообразия систем интерфейса, связанных с управлением техническими системами, особенно выделяются системы пользовательских интерфейсов (User Interface). Они объединяют компоненты и элементы программ, способные влиять на взаимодействие пользователя с компьютерной системой. Это средства отображения информации, форматы и коды представления информации, технологии ввода-вывода данных, их вид и форма, порядок получения справочной и иной информации, необходимых для работы в системе. К ним относятся и диалоги, транзакции оператора с системой, обратная связь пользователя с системой, виды реакций на неё.

Наиболее известные системы интерфейса этого класса связаны с компьютерными графическими интерфейсами пользователя (GUI) или так называемыми WIMP (Windows-Icons-Menus-Point device) интерфейсами. В них используются привычные для пользователей операционных систем Windows и Macintosh окна, меню, пиктограммы, виджеты и способы организации взаимодействий посредством манипуляторов «мышь» и клавиатурой. Эти системы широко распространены во всех сферах применений компьютерных технологий, в том числе и при управлении сложными человеко-машинными системами.

Следующий вид интерфейса — интерфейс прямой манипуляции, в котором реализуется постоянное представление пользователю объектов и результатов действий с ними. Управление объектами осуществляется с помощью непосредственных физических действий, а не вводом команд.

В перспективе ожидается переход к системам естественного (человекоцентрированного) интерфейса, в которых используются механизмы человеческого общения и работы психофизиологических систем. Прототипы таких систем — системы общения «человек — машина» на естественном языке, системы, использующие психофизиологические параметры для управления системой, бионические симбиозы (встраивание технических элементов в работу организма), системы виртуальных интерфейсов. В таких системах используются системы 3D графики, нанотехнологии и микросистемная техника.

Процесс эргономического проектирования пользовательских интерфейсов включает в себя процессы разработки и тестирования программного продукта и содержит этапы:

- анализа деятельности пользователя;
- построения модели рабочего места пользователя, формулирования требований к деятельности пользователя, выбор критериев оценки интерфейса;
- разработки сценария работы пользователя с программой, его предварительную оценку и коррекцию;
- разработку прототипа пользовательского интерфейса, его отработку, получение рабочего варианта;
- создания тестовой версии программы, реализующей пользовательский интерфейс;
- разработки средств поддержки пользователя (помощь, словари, подсказки и т.д.);
- юзабилити тестирования тестовой версии;
- отработки финал-релиза, подготовки документации и процедуры обучения пользователя.

Существует *четыре основных показателя* качества любого интерфейса:

- соответствие интерфейса возложенным на него задачам;
- скорость работы пользователя;
- количество ошибок пользователя, работающего с данным интерфейсом;
- степень удовлетворённости пользователя.

Эти показатели оцениваются в процессе юзабилити тестирования на всех этапах проектирования пользовательского интерфейса.

В последние годы благодаря прогрессу технологий мультимедиа широко развивается направление, обозначаемое общим термином «системы виртуальной реальности». Суть подхода заключается в создании искусственных стимулов, воздействующих на все органы чувств оператора. При этом в психике человека формируется образ некоторой искусственной реальности, в которой могут осуществляться действия, направленные на решение определённой профессиональной задачи. При восприятии виртуальной реальности оператор всегда отдаёт себе отчёт в том, что данная реальность — результат специфического воздействия на его сенсорные системы.

Система виртуальной реальности позволяет исключить человека из ситуации непосредственной экстремальной деятельности, так как пульт управления может быть расположен в защищенном месте и связь с реальным объектом может осуществляться

дистанционным способом. Плоскость проектирования этих систем смещается в область компьютерного моделирования воздействий реальной среды, преобразования последней в образы, привычные для оператора. Для формирования визуальных образов используются шлемы виртуальной реальности, образов осязания — сенсорные перчатки, слуховых образов — системы стерео- и многоканального воспроизведения.

Основная проблема, возникающая при моделировании виртуальной среды, — проблема согласования потоков информации, получаемой из внешнего мира, и потоков обратной информации, дающих информацию о действиях оператора.

Идеальная система виртуальной реальности даёт полную иллюзию деятельности человека в реальной ситуации. Кроме того, появляется возможность создать образ сверхвозможностей, ведущий к повышению активности оператора. Так, например, оператор-наблюдатель в виртуальной среде может «перемещаться — удаляться» к объекту управления, осуществлять пространственный поиск объектов в визуальном пространстве (в том числе и созданном по информации из различных каналов получения данных (тепловизионного, радиолокационного и т.д.)), формировать виртуальную стратегию деятельности, ведущую к выполнению задачи. В этой системе возможности человека используются в полной мере, что недостижимо в традиционных системах управления.

Отметим, что виртуальный канал управления может давать команды управления на многие объекты и его *создание* экономически целесообразно, несмотря на огромный объём вычислительных ресурсов, требуемых от системы моделирования виртуального пространства. Виртуальный канал также позволяет вводить в виртуальное пространство оператора неограниченное количество моделей реальной деятельности, что позволяет на новом уровне решать задачи обучения и тренировки.

Совокупность технологических, психологических и поведенческих феноменов, связанных с интегрированной синхронной деятельностью перцептивных систем человека при его погружении в среду, отражена в понятии *иммерсивность* (англ. *immersion* — погружение). Она рассматривается в качестве одной из основных характеристик виртуальной реальности и содержательно интерпретируется как мера неразличимости участниками виртуального погружения реального и виртуального миров. Максимально иммерсивная среда в восприятиях обучаемых абсолютно неотличима от реальности. Аналогично все системы, обеспечивающие контакт человека с данным миром, работают интегрирование и полностью сочетаются с перцептивным и личностным опытом субъекта. Это своего рода «матрица», в которой актуализуется полное погружение в виртуальный мир.

Иммерсивность отражает степень представляемых технологией свойств имитируемой среды и связана со степенью погружения субъекта в искусственную окружающую среду. Это «степень», с которой имитирующая система поставляет искусственную среду окружения, замещающую свойства реального мира. Чем более содержателен представляемый сенсорным системам человека поток стимуляции, тем большее число сенсорных систем может вовлекаться во взаимодействие со средой.

Поведение человека в условиях абсолютной иммерсивности ничем не отличается от его поведения в условиях привычной действительности. Однако это справедливо лишь в случае полного подобия виртуальной среде физического опыта по отношению к перцептивным системам человека. Если рассматриваемые среды по их воздействию на человека неразличимо подобны, значит, виртуальная среда обладает свойствами реальности. В противном случае человек легко определяет различия в источниках действительности.

Иммерсивность отражает также возможность воспроизводить в среде естественные способы сенсорного представления, сформированные в процессе жизни человека в естественной среде. Иммерсивность — технологическое понятие и связано с возможностями моделировать в искусственной среде свойства реальной среды. Создаётся «фантом» реальности, который замещает её своим воздействием на человека. Высокоиммерсивная среда заменяет не только статические характеристики моделируемого мира, но и

динамические аспекты, запечатлённые в жизненном опыте субъекта, который воспринимает новую реальность в форме присутствия в ней.

«Присутствие» («Presence») — чисто субъективное понятие и в общем смысле определяется как субъективный опыт человека: находиться в одном месте или окружающей среде, в то же время физически находясь в другом месте. Присутствие связано с преодолением машинно-генерируемой среды, а не с фактическим физическим местом действия. Это психологическое состояние воспринимать себя окутанным, вовлечённым, включённым во взаимодействие с окружающей средой, обеспечивающей непрерывный поток стимулов и опыта. Присутствие связано также с возможностью получения субъектом диалогового опыта деятельности в среде. Опыт присутствия ведёт к появлению у оператора «чувственной иллюзии непосредственности» происходящего. Отметим, что присутствие свойственно не только виртуальной компьютерной среде, но возникает в любых средах, в которых действует человек.

Основное содержание деятельности оператора в системе «человек — машина» составляет реализация алгоритма управления посредством логических или сенсомоторных манипуляций с рабочими органами, влияющими на поведение объекта управления. Оптимизация алгоритмов управления — одна из основных задач классического инженерно-психологического проектирования. Интерфейс большей части техники XX века реализован на принципах концепции включения (А.А. Крылов), которая рассматривает человека — оператора в качестве звена технической системы, исполняющего функцию регулирования отдельных динамических параметров системы индуцируемых средствами отображения информации.

Необходимо сразу признать ряд серьёзных ограничений, генетически присущих технологиям включения. Прежде всего, это ограничения, связанные с нерешённостью проблемы формирования оптимальной информационной модели. Рост сложности технических систем ведёт к соответствующему усложнению приборной доски и органов управления, которые ставят оператора и его перцептивные системы на границу психофизиологических возможностей. Например, лётчик современного самолёта имеет в своём распоряжении более сотни непрерывно контролируемых параметров полёта, отображаемых на системах индикации и отображения информации. Все эти параметры связаны между собой в сложных, а порою и нелинейных отношениях и имеют свою динамическую историю, которую должен учитывать пилот в процессе управления. Понятно, что работать с подобными системами без серьёзного профессионального обучения практически невозможно.

Не лучше обстояли дела в области создания человеко-машинных интерфейсов и в отраслях промышленности, таких, как атомная энергетика, транспорт, судостроение, оборона. Предлагаемые здесь решения, так же как в авиации и космонавтике, имели, прежде всего, технический характер и отражали прогресс в создании новых устройств индикации, управления и методов и средств обучения. Решения имели локальный и паллиативный характер, что вело к примату технических методов проектирования над методами инженерно-психологическими. Оператор рассматривался как технический элемент системы, а процесс проектирования — как согласование физических характеристик среды управления с психофизиологическими возможностями человека. В результате на человека — оператора воздействовала качественно новая — искусственная среда. В ней перманентно нарушались процессы нормальной вне-и внутрисубъектной интеграции, возникали феномены интерференции опыта. Это стало причиной сбоев, ошибок и невысокой эффективности деятельности человека в таких технических системах.

Выходом из сложившегося положения служит внедрение новых систем интерфейса, которые можно назвать *погружающими или иммерсивными интерфейсами*. В них оператор погружается в формируемую технологиями виртуальной реальности машинно-генерируемую трёхмерную среду, отображающую некоторый искусственный мир, деятельность в котором ведёт к решению профессиональных задач в действительном мире. В

конструкции и свойствах искусственного мира максимально используется жизненный опыт субъекта.

Отметим важную особенность, связанную с присутствием в среде виртуальной реальности, — возможность извлекать полезный для практической деятельности опыт. Человек в своём контакте с виртуальным миром имеет инструменты для селекции важных аспектов моделируемой среды.

Возможности деятельности обучаемого в среде обеспечиваются *интерактивностью среды* — степенью, до которой пользователи могут участвовать в изменении и формировании её содержания в режиме реального времени. Интерактивность — это не просто возможность навигации в виртуальном мире, это власть пользователя по управлению изменениями этой окружающей средью». При этом виртуальный мир должен отвечать на действия пользователя. Интерактивность требует динамического моделирования и определяется технологической структурой профессиональной среды, свойствами её интерфейса. Интерактивность отражает податливость формы среды и её содержания. Степень интерактивности зависит от множества факторов. *Основные факторы, определяющие степень интерактивности:*

- фактор «скорость» — определяет скорость, с которой реагирует система в нормальных условиях. Он показывает, как быстро может ассимилироваться в среду входное воздействие;
- фактор «диапазон» — включает число возможностей для действия в любое данное время;
- фактор «mapping» — отражает способность системы контролировать изменения в искусственной среде в естественной и предсказуемой манере.

Примерами интерфейса, с помощью которого реализуется интерактивность в компьютерных обучающих средах, являются клавиатура, мышь, перчатки, планшеты, системы распознавания речи, направления взгляда и связанные с ними виртуальные представления, порождаемые программными средствами.

Развитие технологий виртуальной реальности позволяет создать виртуальные среды с высокой степенью интерактивности. Именно интерактивность, отражая эффективность взаимодействия субъекта с миром, является ключевым понятием, характеризующим эффективность и возможности человеко-машинного интерфейса. Чем выше интерактивность системы, тем больше параметров моделируемого мира могут быть изменены субъектом в процессе своей деятельности.

В виртуальной реальности есть возможности воздействовать практически на все элементы моделируемого мира и осуществлять это естественным образом. При этом мир отвечает на воздействия своим изменением, доступным сенсорным системам оператора. Основное достоинство создаваемого в виртуальной среде иммерсивного интерфейса — сведение интеракций к формам, понятным сенсорным и исполнительным системам человека, к его непосредственным действиям с элементами моделируемой среды без промежуточных операций, включающих логические и языковые конструкции.

Иммерсивный интерфейс погружает человека в искусственный мир, который, в свою очередь, может быть связан с реальным физическим миром, отображая в своём предметном, пространственном и временном содержании его основные свойства. Манипуляция в иммерсивном интерфейсе естественна для человека в отличие от таковой, реализуемой в классических формах интерфейса. В последних, например, при решении задачи наведения управляемого объекта на цель в пространстве, оператор вынужден с помощью органов управления решать задачу компенсаторного слежения. Это довольно сложная сенсомоторная задача. В иммерсивном интерфейсе достаточно «взять» в виртуальном пространстве виртуальную модель объекта и «перенести» её в контур цели, тем самым совершив наведение на неё.

Трансформация реального мира в мир виртуальной реальности и свойств реального мира в свойства виртуального мира осуществляется без участия человека, что позволяет

освободить последнего от сложных операций пространственно-временных преобразований. Искусственный мир может быть подстроен с помощью транслятора состояний под динамические свойства оператора, освобождая его от необходимости работать при дефиците времени. Снимаются и другие формы психологических и психофизиологических ограничений.

Особый вид иммерсивного интерфейса — системы с *индуцированной виртуальной средой*, в которых виртуальная реальность с погружённым в неё оператором копирует в реальном времени некоторую параллельно существующую реальную среду. Индуцированная виртуальная среда является носителем обратной связи, и события в ней моделируются не по абстрактному сценарию, а связаны с событиями и предметным миром реальной среды. В общую схему работы системы управления добавляется фаза реконструкции виртуальной среды. Реконструкция осуществляется на основе информации двух видов: априорной — о моделях объектов и окружающей среды, и апостериорной, поступающей из физической системы. Полностью воссоздаётся состояние объектов управляемой системы. Из индуцированной виртуальной среды оператор может извлечь всю необходимую для принятия решения информацию. Технология индуцированных виртуальных сред перспективна для использования в системах дистанционного управления, так как позволяет резко снизить требования к пропускной способности каналов связи между управляемым объектом и пунктом управления. Известны практические применения технологии индуцированных виртуальных сред при подготовке космонавтов для работы на орбитальной станции.

Работа в интерактивных средах послужила базисом для возникновения нового дисциплинарного направления инженерной психологии и эргономики — *юзабилити (usability)*. В общем плане юзабилити — это научно-прикладная дисциплина, служащая повышению эффективности, продуктивности и удобства пользования инструментами деятельности. Она изучает и реализует процессы создания совокупности свойств инструмента, влияющих на эффективность его использования в конкретной предметной деятельности. Выражается в применимости данного инструмента, лёгкости, естественности его использования, безошибочности, сопровождаемых удовлетворением пользователя, возникновением у него позитивных эмоций. Можно сказать, что юзабилити занимается потребительскими качествами продукта.

В отличие от эргономики, которая направлена на повышение эффективности человеко-машинной системы в целом, юзабилити интересуется только эффективностью системы в отношении потребителя, пользователя. Ей важно, чтобы система была удобной для человека.

Особенно широкое применение юзабилити получила в сфере создания и эксплуатации компьютерных интерфейсов. Именно здесь отмечены основные успехи этого направления. В зависимости от инструмента и сферы деятельности выделяют *software usability* — разработка программных продуктов и *web-usability* — разработка и совершенствование веб-сайтов.

Основные разделы юзабилити — юзабилити проектирование и юзабилити тестирование (*usability evaluation, usability testing*). Первое осуществляется стандартными методами инженерной психологии, а второе основано на экспериментах для выявления информации о потребительских свойствах пользовательского интерфейса.

При создании пользовательского интерфейса, содержащего множественные интеракции, используется метод прототипирования (*prototyping*). Разрабатывается система с неполной презентацией создаваемой системы, отражающая существенные фрагменты интерфейса, необходимые для пользовательского тестирования. Дизайн прототипа создаётся, оценивается и улучшается до тех пор, пока не достигается необходимая эффективность системы. Прототипы — это действующие модели интерфейса. Они могут быть реализованы в разных формах, начиная от упрощённого, бумажного его представления вплоть до действующих моделей, содержащих все функции разрабатываемой системы. На ранних этапах

проектирования применяются методы: карточной сортировки, подготовки набросков, раскадровки, бумажных и электронных прототипов.

Метод карточной сортировки (Card Sorting) — техника для исследования выборки потенциальных пользователей для выделения вариантов группировок элементов рабочего поля, создаваемого продукта. При этом стремятся к достижению максимальной вероятности эффективного поиска рабочих элементов, входящих в группу.

Карточная сортировка может проводиться в разнообразных обстоятельствах, с использованием различных средств — «одинна один», в течение симпозиумов, почтой или с помощью электроники. Для классического варианта метода карточной сортировки используются индивидуальные карты с напечатанными на них названиями пунктов, которые нужно сгруппировать. Карты должны быть достаточно большими, чтобы на них разместились названия крупным шрифтом, который участник может легко читать, располагаясь за столом. Дается задача сгруппировать элементы в удобные, по мнению испытуемого, группы с просьбой обосновать предлагаемые варианты. Далее результаты обрабатываются, находят наиболее предпочитаемые варианты группировок элементов. Особое внимание обращают на карточки, которые плохо сортируются и не входят в выделенные группы.

Достоинства метода карточной сортировки:

- он лёгок и дешёв в проведении;
- позволяет понять, как «реальные люди» формируют вероятные группы;
- выделяет группируемые пункты, которые, вероятно, будут трудными для отнесения пользователями в определённые категории;
- позволяет находить терминологию для обозначения элементов рабочего поля, которая, с большой вероятностью, может быть неправильно истолкована пользователем.

В юзабилити используются **VIMM**-принципы проектирования интерфейса:

Visual — оптимизация визуального восприятия:

- предоставление оператору предварительного просмотра и простой отмены действия;
- объединение информации и меток в понятные и удобные оператору группы;
- исключение неуместных цветов. *Intellect — упрощение принятия решений:*
- применение контролеров;
- эффективная обратная связь от системы.

Memory — минимизация нагрузки на память:

- выделение возможностей;
- проектирование для узнавания, а не для запоминания;
- представление выбора по умолчанию.

Motor — минимизация взаимодействия:

- использование небольших расстояний и крупных объектов;
- оптимизация устройств ввода;
- уменьшение количества окон и шагов.

По окончании процедур проектирования пользовательского интерфейса наступает этап *юзабилити тестирования*, под которым понимают экспериментальные методы, построенные на наблюдениях и проведении специализированных интервью, направленных на выяснение того, как пользователи используют продукт.

Наиболее часто при тестировании используют: методы эвристической оценки (Heuristic Evaluation), удалённого тестирования (Remote Testing), фокус групп, прямое наблюдение за пользователем, метод «мысли вслух» (think aloud protocol), проверку качества восприятия, измерение производительности, использование контрольных списков (checklist).

Для процедур тестирования стандартным образом приглашается небольшая группа потенциальных пользователей системы, каждый из которых выполняет серию заранее разработанных заданий. Экспериментатор отмечает, с какими сложностями сталкиваются пользователи, и делает выводы о качестве тестируемого интерфейса.

Метод эвристической оценки использует экспертную оценку, которая осуществляется по определённым критериям с последующим анализом полученных результатов. В качестве критериев могут выступать:

- наглядность представления состояний анализируемой системы;
- связь системы с реальным миром, управляемость и свобода действий пользователя в системе;
- реализация в системе стандартов и возможность использовать типовые действия;
- наличие возможностей по предотвращению ошибок пользователя;
- гибкость и эффективность использования интерфейса;
- эстетика и минимализм дизайна;
- наличие в системе диагностических функций и возможностей её восстанавливать после сбоев и ошибок;
- наличие и качество эксплуатационной документации и информационно-справочной поддержки пользователя.

Удалённое тестирование включает использование регистрационной аппаратуры, передающей диагностическую информацию экспериментатору, находящемуся в другом месте или в другое время. Вариантом этого метода служит тестирование через сети Интернет.

Прямое наблюдение за пользователем осуществляется теневым методом (Shadowing Method) при использовании полупрозрачного зеркала (зеркала Гезелла), разделяющего помещения скрытых наблюдателей и зону, в которой работает участник эксперимента. Поведение испытуемого фиксируется с помощью фото- и видеотехники.

Техника «мысли вслух» заключается в вербализации мыслей, ощущений и мнений пользователей в процессе их взаимодействия с тестируемой системой при выполнении тестовых задач. Эта методика полезна для понимания ошибок, допущенных пользователем, и получения представления о том, что привело к этим ошибкам. В результате можно понять, как улучшить исследуемый интерфейс для избегания подобных проблем.

Контрольный список представляет собой документ, содержащий список требований к системе или её части. На его основе проводится анализ пользовательских качеств системы. Каждому свойству присваивается весовой коэффициент. При оценке используют сумму коэффициентов, которая в результате должна быть больше некоторой заранее заданной величины.

Практика показывает высокую экономическую эффективность юзабилити, применение которого на ранних этапах проектирования позволяет значительно экономить время и трудовые ресурсы разработчиков. При этом увеличивается производительность труда пользователя, уменьшаются время и затраты на проектирование и обслуживание. Отмечен рост удовлетворённости пользователей. В результате растут объёмы продаж продукта и доходы компаний, использующих методы юзабилити.

Контрольные вопросы

1. Какие задачи ставит перед собой инженерная психология?
2. Какими вопросами занимается эргономика?
3. Почему необходимо учитывать цветовой код при проектировании панелей управления?
4. Почему существуют различные виды интерфейсов?
5. Что такое юзабилити?
6. В чем заключается особенность юзабилити тестирования?

РАЗДЕЛ VI. ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

15-ТЕМА. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ЕЁ СТРУКТУРА

План:

1. Управление как социальный феномен.
2. Развитие науки об управлении.
3. Характерные особенности руководства и лидерства.

Основные понятия:

Управление, организация, принципы управления, А.Файоль, М.Вебер, лидер, руководитель.

Литература

1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. – Менежмент. Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Умарова Б.М. – Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси. Т.. 1997.
3. Розанова В. А. – Психология управления. Учебное пособие. Москва. ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999.
4. Урбанович А. А. – Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
5. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Понятие «управление» широко используется в различных науках, обозначая функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным, военным и др.). Существует огромное количество определений этого понятия. В самом общем виде под управлением понимается элемент, функция, обеспечивающая сохранение определенной структуры, организованных систем, поддержание режима их деятельности, реализацию их программы и целей.

В социальном управлении, в отличие от других видов, главными компонентами выступают либо люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения в целом. Индивиды (либо самостоятельно, либо в составе социальной группы), представленные в сложной системе управленческих взаимоотношений, могут выступать субъектами и объектами управления. Как видим, ключевыми категориями социального управления являются «организация», «субъект и объект управления».

Организация представляет собой форму объединения группы людей (два и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для достижения общей цели или целей и для упорядочения совместной деятельности. В зависимости от целей и условий деятельности индивиды в социальном управлении выступают субъектами и объектами управления.

Субъектом управления является носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности, направленной на определенный объект управления. Субъектами управления может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа.

Объектом управления может быть часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие. Объектом управления также может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа.

Между субъектом и объектом управления существует диалектическое взаимодействие и взаимовлияние. При этом важным условием эффективности управления является соответствие субъекта управления его объекту. Таким образом, **социальное управление** есть непрерывный процесс воздействия руководителя (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления) по организации и координации их совместной деятельности для достижения наилучших результатов.

Система управленческих отношений опирается на два социально-психологических феномена, которые мы можем назвать как собственно управление, то есть целенаправленное воздействие на определенный объект, и подчинение, то есть восприимчивость и подверженность целенаправленному воздействию субъекта воздействия. В зависимости от типологических черт, разными людьми не одинаково переживается само чувство подчинения. Исследователи выделяют три типа подчинения:

строптивное подчинение: работник воспринимает подчинение как вынужденное и внешне навязанное отношение. Для него характерно слабое понимание мотивов подчинения и долга;

равнодушное подчинение: работник вполне удовлетворен своим положением, ибо это освобождает его от принятия ответственных решений; исповедуется принцип «пусть думает начальник»;

инициативное подчинение: работник осознает необходимость подчинения, чувство долга у него переходит в привычку, но не заглушает инициативу. В основе такого типа подчинения лежит критическая оценка руководителя и признание его авторитета.

Субъект и объект управления, рассматриваемые также как управляющая и управляемая системы (подсистемы), в совокупности взаимных связей составляют систему управления, характеризующуюся информационным обеспечением, процедурой принятия и исполнения решений.

Понимаемая как целостно-организационное объединение, система управления характеризуется:

- функциями и целями деятельности;
- конкретным набором составных частей, находящихся в соподчиненности;
- режимом внешних связей (субординация, координация, договорные отношения и т.д.);
- правовым регулированием структуры, связей, полномочий, деятельности системы управления в целом и ее элементов.

Осознание управления как профессии, опирающейся на разнообразные достижения междисциплинарной, пока еще молодой, быстро развивающейся области научного и практического знаний, занимает прочное место в современной цивилизации. В настоящее время считается, что руководитель любого уровня призван решать две взаимосвязанные задачи:

- овладеть теоретическими основами рационального управления, то есть наукой управления;
- уметь творчески применять положения этой науки, то есть овладеть искусством управления. Первая задача решается в процессе обучения, вторая — в процессе практической деятельности.

Управление как наука имеет присущий ей предмет. По мнению большинства отечественных и зарубежных ученых предметом науки управления являются управленческие отношения, то есть отношения

- между субъектом и объектом управления;

- между членами организации, находящимися на одном и том же иерархическом уровне, направленные на взаимное согласование действий, исходя из поставленных задач;
- между различными организационными подразделениями в пределах одного и того же объекта управления.

Управленческая деятельность — принципиально отличающийся от других видов деятельности труд. Основные психологические особенности управленческой деятельности можно свести к следующим:

- большое разнообразие видов деятельности на разных уровнях управленческой иерархии;
- неалгоритмический, творческий характер деятельности, осуществляемый при недостатке информации и в условиях часто меняющейся, нередко противоречивой обстановки;
- ярко выраженная прогностическая природа решаемых управленческих задач;
- значительная роль коммуникативной функции;
- высокая психическая напряженность, вызываемая большой ответственностью за принимаемые решения.

Таким образом, управленческая деятельность — это особым образом организованный вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации.

Главная ее цель — обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности руководимого коллектива по решению стоящих перед ним задач. *Продуктом* управленческой деятельности являются управленческие решения и практические действия, необходимые для функционирования организации в требуемом режиме. Поскольку управленческое воздействие на все сферы деятельности осуществляются через членов организации, приоритетное значение имеет управление живым трудом, то есть целесообразной деятельностью своих подчиненных.

В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяют три основные категории персонала управления:

- руководители или линейные менеджеры (10% работников аппарата управления);
- специалисты или функциональные менеджеры (60— 70% работников аппарата управления);
- служащие аппарата управления (20—30% работников аппарата управления).

Главная задача руководителей — общее руководство процессом функционирования и развития системы управления. Специфика их деятельности в том, что они главным образом воздействуют на работников, которые непосредственно решают те или иные задачи управления. Главное свое внимание руководители сосредоточивают на следующих трех направлениях:

- принятие решений по всем важнейшим, стратегическим, принципиальным вопросам деятельности;
- осуществление подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров;
- координация работы исполнителей, звеньев и подразделений организации в целом.

К специалистам аппарата управления обычно относят инженеров, экономистов, бухгалтеров, юристов, психологов и др. Они призваны решать три взаимосвязанные задачи:

- получение, обработка и анализ информации о состоянии дел в организации по своему конкретному направлению;
- разработка, на основе аналитических данных, вариантов решения отдельных функциональных вопросов; подготовка и разработка конкретных управленческих решений;
- контроль степени реализации управленческих решений по своим направлениям.

Говоря о руководителях, необходимо различать уровни управленческой иерархии, где функции управления специфичны. Так, высшее звено в большей степени определяет общее

движение организации, ее изменчивость и направления развития; среднее — создает жизнеспособную структуру, функционирующую в единстве относительной устойчивости и изменчивости элементов и связей; низовое звено обеспечивает постоянство и воспроизводство определенно заданных параметров элементов системы, их устойчивость.

2-вопрос. Управление как специфическая деятельность связывается с появлением организации. В этом аспекте можно сказать, что практика управления так же стара, как мир. Достижения крупных организаций в древности, например в Римской империи, просуществовавшей несколько столетий, свидетельствует о том, что даже тогда были созданы довольно развитые системы управления.

Однако идея рассмотрения управления как научной дисциплины и профессии возникла в XVIII веке — в позднюю эпоху развития капиталистической формации общества. На этом этапе происходит выделение чисто управленческих функций. С середины XIX века начала развиваться концепция систематизированного управления.

В начале XX века эта концепция приобрела качественно новое значение — управление стало рассматриваться как самостоятельная область деятельности, способная принести успех организации. Тем самым было положено начало принципиально новому этапу в управлении — научному управлению, центральной фигурой которого стал профессионально подготовленный руководитель—менеджер.

Если сам процесс управления возник с момента появления человеческого общества, то наука управления зародилась лишь в начале XX века. Она возникла в результате назревшей потребности в рациональной организации общественной жизни.

Развитие науки управления можно разделить на три этапа:

1. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» (начало XX века — конец 20-х годов). Классический менеджмент основывался на жестком рационализме в управлении. Наиболее полное выражение суть этого этапа была выражена в концепциях «научного управления» Ф.Тейлора, «идеальной бюрократии» М.Вебера и «науки администрирования» А. Файоля. Однако порожденные этими концепциями технократические иллюзии в управлении начали развеиваться уже в 30-е годы. Рационализм в управлении, при всех его достоинствах, как оказалось, далеко не единственный, а во многих случаях и не лучший путь повышения эффективности деятельности организаций и руководителей.

2. Возникновение и развитие доктрины «человеческих отношений» (30-е — вторая половина 40-х годов). Реакцией на ограниченность управленческого рационализма в системе управленческих знаний явилось утверждение доктрины «человеческих отношений». Она основывалась на всемерном учете человеческого фактора и привлекала достижения психологии, социологии, культурной антропологии для углубленного понимания реальной сути управления в организациях.

На ее основе осуществлялась выработка рекомендаций по совершенствованию «человеческих отношений», мобилизации «человеческого фактора», развитию участия членов организации в управлении, повышению эффективности лидерства.

3. Возникновение и развитие современных теорий управления (с 50-х годов по настоящее время). В послевоенные годы развитие теории систем, кибернетики, экономико-математических методов для анализа и обоснования управленческих решений, компьютеризация управления, сделавшая с изобретением персональных компьютеров особенно мощный качественный скачок, способствовали активному использованию в управлении системного подхода. Это привело к известному усложнению науки управления и управленческих знаний и появлению ряда научных подходов.

Системный подход. Его сторонники считали недостатком всех предшествующих теорий сосредоточение внимания только на отдельных элементах управления. Эффективность управления не рассматривалась как результирующая всех его составляющих. Применение системного подхода к управлению позволило руководителям увидеть всю организацию в единстве и взаимосвязи составляющих ее частей. В соответствии с этим

подходом, любая организация (предприятие, подразделение, воинская часть) является системой. Как и в биологическом организме, в организации все ее части взаимосвязаны. Каждый элемент системы вносит свой вклад в ее развитие. Организация представляет собой открытую систему, то есть она взаимодействует с внешней средой. Внешняя среда в существенной степени определяет выживаемость организации.

Ситуационный подход. На рубеже 70-х годов широкую популярность завоевали идеи «ситуационного подхода». Доказывалась правомочность различных типов систем управления — как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе — в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста». Сторонники этого подхода считали, что теория систем выявляет, какие элементы входят в организацию, образуя систему, но она сама по себе не отвечает на вопрос, какие из этих элементов наиболее важны. Вот почему на помощь системному подходу пришел ситуационный подход.

В центре внимания при этом оказывается ситуация, то есть определенный набор обстоятельств, которые оказывают большое внимание на организацию в данное конкретное время. Суть ситуационного подхода можно свести к двум тезисам. Во-первых, не существует унифицированного эффективного управления во всех ситуациях. Во-вторых, эффективность управления достигается прежде всего мобильностью и приспособляемостью к той среде (ситуации), в которой работает данная организация.

Эмпирический (прагматический) подход. В основе этого подхода лежало изучение и последующее распространение конкретного опыта управления фирмами и военными организациями. Его возникновение явилось определенной реакцией на недостаточную практическую направленность ряда положений научного управления. Сторонники этого подхода не отрицали значения теоретических принципов, но считали более важным анализ непосредственного опыта управления. Такой анализ, по их мнению, позволяет подобрать соответствующее данному типу ситуации решение. Ими были разработаны специальные методологии обучения управлению на основе конкретных управленческих ситуаций.

Сторонники этого подхода выступали за профессионализацию управления, то есть за превращение управленческого труда в особую профессию. С работами ученых данного направления связано широкое распространение терминов «менеджмент», «менеджер» в теории и практике управления.

Количественный подход. Это обобщенное название всех приемов в управлении, связанных со знанием математики, статистики, кибернетики. Появление этого подхода стало реакцией на достижения в области науки и техники, прежде всего на процесс компьютеризации. Компьютер как элемент современной управленческой культуры позволил освободить управленческий труд от большого числа рутинных, технических операций.

Широкое распространение получили количественные и статистические методы анализа, моделирование. Количественный подход нашел отражение в нескольких управленческих концепциях:

«концепция операционного менеджмента» (управленцу недостаточно знать только науку управления, менеджер должен обладать знаниями социологии, психологии, математики, экономики, теории систем и др.);

«концепция управленческих решений» (главным в деятельности управленца является принятие решений. Обучение управленца должно включать, прежде всего, формирование у него готовности принимать правильные и своевременные решения);

«концепция математического или научного управления» (мировая ситуация, ее усложнение требуют обеспечить все более научный характер управления. Для этого необходимо использовать различные математические модели и концепции).

3-вопрос. В настоящее время остаются весьма актуальными проблемы индивидуального стиля управления, выработки управленческого решения. Формы, методы, принципы решения этих проблем отличаются чрезвычайным разнообразием: здесь и голое администрирование, и попытки выступить в роли некоего просителя, и стремление за напускной грубостью скрыть свое неумение управлять людьми.

Опыт показывает, что низкая управленческая культура серьезно сказывается на всей жизнедеятельности организации. Одним из важных условий успешного выполнения стоящих перед организацией задач является наличие определенных личностных и деловых качеств руководителя, а также выбор оптимального стиля управления.

Уже в первых работах по психологии управления в качестве одного из ее существенных направлений была выделена психология личности руководителя. Эмпирическое изучение этой проблемы началось с 20-х годов и в настоящее время ведется достаточно интенсивно. Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем психологии управления.

Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Другими словами, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции.

Остальные члены группы принимают лидерство, то есть строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Процесс лидерства может быть достаточно противоречивым: мера «притязаний» лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Выяснить действительные возможности лидера — значит в том числе выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной: при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других обстоятельствах, напротив, снижаться.

Важно отметить, что при рассмотрении проблемы лидерства в зарубежной психологии отождествляются понятия «лидер» и «руководитель» (хотя в немецком языке, в отличие от английского, существуют оба понятия). Для отечественных исследователей характерно выделять руководство и лидерство как два различных явления, присущих организованным общностям.

Требуется отдельного рассмотрения проблема соотношения двух понятий — «управление» и «руководство». Управление выступает более широким понятием, означающим направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств. Понятие «управление» относится как к техническим («машина — машина»), социотехническим («человек — машина»), так и к социальным («человек — человек») системам. Руководство же есть частный случай управления. Его основные отличия в том, что руководство

- ограничивается воздействием на людей и их общности;
- предполагает взаимодействие руководителя с подчиненными;
- призвано вызвать чью-то деятельность соответственно намерениям руководителя.

Понятия "менеджер" и "лидер" не идентичны. Главное качество лидера — четкое видение цели, которая другим представляется в весьма туманных очертаниях или не видится вовсе. Основное же качество менеджера-управляющего — с наименьшими потерями реализовать увиденную цель.

Точка зрения Гарвардской школы бизнеса

Следовательно, **руководство** — это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя. Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство.

Основные различия между лидерством и руководством сводятся к следующему:

- содержание понятий: руководство предусматривает организацию всей деятельности группы, а лидерство характеризует психологические отношения, возникающие в группе «по вертикали», то есть с точки зрения отношений доминирования и подчинения;

- возникновение: руководство есть закономерный и необходимый атрибут процесса возникновения официальной организации, в то время как лидерство возникает спонтанно как следствие взаимодействия людей; соответственно этому руководитель обычно либо назначается официально, либо избирается, а лидер выдвигается стихийно;

Принцип американского менеджмента.

- функционирование: руководство выступает как процесс правовой организации и управления совместной деятельностью членов организации, а лидерство — процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью;
- социальная роль руководителя и лидера: руководитель есть посредник социального контроля и власти, а лидер — субъект групповых норм и ожиданий, которые спонтанно формируются в межличностных отношениях;
- регламентация деятельности: деятельность руководителя регламентируется соответствующим правовым обеспечением, деятельность лидера обеспечивается морально-психологическими нормами совместной деятельности;
- режим внешних связей: руководитель представляет группу во внешней организации и решает вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне; лидер в своей активности ограничен внутри-групповыми отношениями;
- руководство — явление более стабильное, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов организации.

Изложенные различия подводят нас к следующим определениям понятий «руководство» и «лидерство». Руководство есть процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается).

Руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Руководство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.

В свою очередь, лидерство есть процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы. Лидерство основано на принципах свободного общения, взаимопонимания и добровольности подчинения.

Таким образом, управленческую деятельность в широком смысле слова может осуществлять не только руководитель, но и лидер. Социально приемлемым и эффективным в современных условиях является руководство людьми, осуществляемое в форме лидерства. В идеале эти две роли выполняет один и тот же человек, но так, к сожалению, бывает не всегда.

В традициях американского менеджмента предполагается, что лидер и руководитель — это, как правило, одно и то же лицо. При назначении сотрудника руководителем на каком-либо уровне управления желательно, чтобы в течение определенного срока (как правило, нескольких месяцев) он стал лидером. Если это не удалось, то по неписаным правилам руководитель должен освободить занимаемое место для того, кто может стать лидером.

Преимущества лидера заключаются в том, что за ним организация признает моральное право принятия решения в значимых для нее ситуациях. Это человек, который занимает вершину на иерархической лестнице статуса и престижа членов организации.

Чем же отличается руководитель-лидер от руководителя-администратора? Самое главное заключается в том, что лидер не командует, не приказывает и «не давит» на работников ради достижения каких-либо, порой далеких от их понимания, целей, а ведет людей за собой на решение общих для данного коллектива проблем.

Руководителя-лидера характеризует:

- способность воспринимать общие нужды и проблемы управляемого коллектива и принимать на себя ту долю работы по удовлетворению этих нужд и решению проблем, которую остальные члены коллектива взять на себя не могут;
- способность быть организатором совместной деятельности: он формулирует задачу, волнующую большинство членов коллектива, принимает на себя ответственность за создание пусть не всех, но обязательно основных, значимых условий решения этой задачи; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива; вовлекает людей в выполнение необходимых коллективу, но не очень выгодных для отдельных исполнителей дел; использует для принятия коллективных решений мнения и предложения, противоположные собственной позиции; обладает способностями и умениями делать организуемые им дела интересными и привлекательными для других людей; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива;
- чуткость и проницательность, доверие к людям: он находит время, чтобы выслушать людей, и умеет слушать; с ним легко разговаривать на любую интимную тему, так как он умеет хранить тайны; лидер знает, в чем состоят интересы людей, с которыми он связан по работе, и готов их отстаивать; способен понять трудности (проблемы) отдельного человека, чувствует, кто в нем нуждается; готов вступить за подчиненного, если с ним обходятся несправедливо; способен понимать то, о чем люди предпочитают умалчивать; способен к сопереживанию;
- представительские склонности: он — выразитель общих для коллектива позиций его членов; способен улавливать и выражать общее мнение членов коллектива по любым значимым для них вопросам; ставит вопросы о нуждах коллектива перед руководством, не дожидаясь приказа «сверху»; готов жертвовать личными интересами ради интересов коллектива; является представителем коллектива во взаимоотношениях с вышестоящим руководством;
- эмоционально-психологическое воздействие: лидер способен вовлекать людей в деятельность, не отдавая прямых распоряжений и команд; он в высокой степени наделен «чувством локтя», умеет убеждать, склонен поощрять; он обладает неформальным авторитетом (ему подчинялись бы, за ним бы шли, даже если бы он не имел никакого руководящего поста);
- оптимизм: лидер уверен, что подавляющее число проблем, которые встают перед людьми, разрешимы; своим оптимизмом он вызывает у людей веру в свои силы.

Как добиться соединения двух ролей в одном человеке? Над этой проблемой уже не один год трудятся психологи и руководители. Многие зависят от актуализации тех или иных функций в деятельности конкретного руководителя.

Контрольные вопросы

1. Какие особенности имеет феномен управления?
2. Каков объект и предмет управления?
3. Почему управление развивалась как наука?
4. Почему существуют руководства и лидерство в управлении?
5. Назовите основные стили управления.

16-ТЕМА. СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

План:

1. Управленческая деятельность и её особенности.
2. Основные функции управления.
3. Функции планирование и организация.
4. Функции мотивации и контроля.

Основные понятия:

Управленческая деятельность, функции управления, планирование, организация, контроль, мотивирование, коррекция.

Литература

1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. — Менежмент. Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Умарова Б.М. — Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси. Т.. 1997.
3. Розанова В. А. — Психология управления. Учебное пособие. Москва. ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999.
4. Урбанович А. А. — Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
5. Носкова О.Г. — Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Григорьева М.В. — Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Управленческая деятельность — принципиально отличающийся от других видов деятельности труд. Основные психологические особенности управленческой деятельности можно свести к следующим:

- большое разнообразие видов деятельности на разных уровнях управленческой иерархии;
- неалгоритмический, творческий характер деятельности, осуществляемый при недостатке информации и в условиях часто меняющейся, нередко противоречивой обстановки;
- ярко выраженная прогностическая природа решаемых управленческих задач;
- значительная роль коммуникативной функции;
- высокая психическая напряженность, вызываемая большой ответственностью за принимаемые решения.

Управленческая деятельность требует осуществления (совершения, исполнения) руководителями множества разнообразных управленческих работ. Специализированные виды этих работ именуются функциями управления. Все содержание процесса управления расчленяется на специализированные функции главным образом для того, чтобы закрепить отдельные виды работ за определенными исполнителями и этим самым придать процессу управления упорядоченность, обеспечить высокий профессионализм выполнения управленческих работ.

Функции — основная категория управления, поскольку в них сливаются воедино принципы, методы и само содержание управленческой деятельности. Общие или универсальные функции присущи управлению любой сферой, любой деятельностью. Они расчленяют содержание управленческой деятельности на ряд этапов или видов работ,

классифицируемых по признаку их порядка выполнения во времени в целях получения определенного результата.

К таким общим функциям относят целеполагание, планирование, организацию, координирование (или регулирование), стимулирование и контроль. Функция целеполагания заключается в выработке основных, текущих и перспективных целей деятельности. Жизнь не стоит на месте, поэтому в каждый данный момент руководитель должен сверять свою деятельность с реальной ситуацией, сложившейся в обществе, в подразделениях организации, у «соседей», с решениями вышестоящих руководителей. Но сверять мало. Надо уметь корректировать текущие действия и стратегию, то есть пересматривать цели, менять их положение в системе целей. Функция планирования заключается в выработке направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности организации. О важности этой функции говорит поговорка «Хорошо спланировано — наполовину сделано». Предпосылкой планирования как специализированного вида управленческой деятельности является прогнозирование — выявление и предвидение объективных (реальных) тенденций, состояний развития организации в будущем.

Несколько слов о функции организации. Понятие «организация» обычно используется в двух значениях. Во-первых, под организацией понимается процесс, деятельность, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов. Во-вторых, под организацией понимается форма проявления совместной деятельности.

Когда мы говорим о функции организации, то, по нашему мнению, она заключается, прежде всего, в объединении элементов или частей (людей, идей, процессов и др.) в системное целое, в результате чего образуется жизнеспособная, эффективная и устойчивая система. Другими словами, это процесс целенаправленного взаимодействия частей целого как системы для достижения в конкретных условиях и в определенные сроки поставленных целей.

Организация взаимодействия членов организации должна быть гибкой, оперативной, надежной, экономичной и самокорректирующейся. Последовательность реализации функции организации обычно следующая:

- определение целей, задач и особенностей совместной деятельности членов организации;
- выявление потребности в ресурсах для осуществления целей и обеспечение бесперебойного снабжения этими ресурсами. Поэтому иногда говорят, что организовать — это сначала оценить возможности, а уже потом ставить задачу;
- установление последовательности действий исполнителей, продолжительности и контрольных сроков их выполнения;
- выбор способов осуществления необходимых действий и взаимодействий людей для достижения целей;
- установление между членами организации необходимых организационных отношений (соподчиненное, координации и др.);
- создание соответствующей мотивации у членов
- организации в достижении стоящих целей.

Ключевым моментом реализации этой функции является процесс организации взаимодействия между подчиненными. В числе принципов эффективной организации взаимодействия следующие:

- специализация исполнителей;
- количественная и качественная пропорциональность частей, образующих систему;
- параллельность действий;
- ритмичность деятельности.

После осуществления функции организации могут возникнуть некоторые несоответствия между всеми элементами созданной системы или механизма достижения целей. В этих случаях появляется необходимость, во-первых, уточнить характер действий исполнителей, сделать их более согласованными, гармоничными и эффективными и, во-

вторых, устранить отклонения от заданного организацией режима функционирования системы. Такая «тонкая настройка» системы получила название функции координирования и регулирования совместной деятельности.

Функция стимулирования включает в себя разработку и использование стимулов к эффективному взаимодействию субъектов совместной деятельности и их результативной деятельности. Руководитель при осуществлении этой функции должен придерживаться ряда принципов:

- зависимость величины стимула от конкретного вклада подчиненного в общее дело;
- связь стимулов с целями деятельности организации;
- единство интересов подчиненного, организации и общества в целом;
- разумное сочетание моральных и материальных стимулов;
- сочетание стимулирования с мерами наказания и принуждения.

В числе основных функций управления важная роль принадлежит функции контроля, учета и анализа деятельности. Содержание этой функции включает комплексное изучение деятельности и предполагает:

- наблюдение за ходом, динамикой и закономерностями развития процессов в управляемой системе, измерение, регистрацию и группировку данных;
- сравнение ее параметров с заданной программой функционирования;
- количественную и качественную оценку эффективности деятельности;
- выявление отклонений, узких мест в развитии системы;
- выявление причин сложившегося состояния;
- определение наиболее целесообразных путей восстановления работоспособности системы.

Важной психологической проблемой является вопрос о расхождении между функциями, которые должен исполнять руководитель, и реально выполняемыми функциями. Полного соответствия между ними нет, так как на практике первые функции преломляются через реально сложившуюся ситуацию, в которой находится руководитель, личность конкретного руководителя, состояние руководимой организации, особенности взаимоотношений с вышестоящим руководством и др.

Как правило, объем этих функций превышает объем реально выполняемых, в которых наблюдается определенная избирательность, предпочтение одних функций по сравнению с другими. В реально выполняемых функциях проявляется «рисунок» или стиль деятельности

2-вопрос. В психологии управления выделяются следующие управленческие функции:

1. Планирование.
2. Организация
3. Мотивация.
4. Контроль.

За каждой из них стоит сложная работа менеджера с людьми

1. Функция планирования. Планирование (стратегическое) — это одна из важнейших функций управления, обеспечивающая основу для всех управленческих функций. Другие функции управления: организация, мотивация и контроль ориентированы на выполнение стратегических планов.

Стратегическое планирование — набор действий и решений руководства, приводящих к разработке специфических стратегий, направленных на помощь в достижении целей организации. Осознание организационных стратегий — определенная деятельность, предусматривающая постоянное развитие мышления менеджеров для выработки в дальнейшем более совершенных стратегических направлений и повышения профессионализма в управлении.

Наиболее существенным при планировании является выбор цели организации. Если организации имеют широкую разветвленную структуру, то для них необходимыми являются широко сформулированные цели. Для того чтобы цели способствовали эффективной

деятельности организации, они должны соответствовать ряду требований Во-первых, они должны быть конкретными и измеримыми.

Началом выполнения функции планирования является, постановка целей. Эта функция управления имеет несколько этапов.

1. Выбор цели.
2. Определение исходных предпосылок для предстоящего принятия решений.
3. Поиск и определение альтернатив для принятия решений
4. Выбор наилучшей альтернативы среди имеющихся
5. Исполнение плана.

При выполнении функции планирования, как правило, принимаются эффективные решения. В основе принятия таких решений лежит действие двух важных факторов:

- а) выбор самой лучшей альтернативы,
- б) учет возможностей исполнителей принимаемого решения.

Этими факторами определяется качество решения. принятие решения исполнителями также является существенным фактором, влияющим на эффективность решения. Об эффективности плана судят по размерам того вклада, который он вносит в осуществление целей и задач организации, за исключением нежелательных последствий, возникающих в некоторых случаях при формулировании его и выполнении.

При осуществлении функции планирования учитываются следующие требования:

- устранить отрицательный эффект неопределенности и изменения
- сосредоточить внимание на основных задачах этого этапа.
- составить бюджеты.
- облегчить контрольную функцию управления.

При выполнении функции планирования реализуется принцип принятия обязательств, который рассматривается с учетом гибкости самого планирования для уменьшения риска потерь (финансовых, материальных и др.). Для достижения целей организации требуется взаимодействие целого ряда факторов, как внутриорганизационных, так и психологических сложное соотношение их в процессе работы организации дает возможность получить положительный результат. Практика зарубежного менеджмента показывает, что руководители достаточно успешно используют структурные (организационные) факторы, в то время как готовность применять психологические, связанные с действием человеческого фактора, остается низкой. ниже приводим схему действия обоих видов факторов.

Планирование - эта функция управления включает выбор целей организации, а также определение политики, программ, действий и методов их достижения. По существу планирование обеспечивает основу принятия интегрированных решений. В понятие плана, как определенного заранее направления действий входят три основных момента:

1. Ориентация на будущее.
2. Необходимое действие.
3. Элемент, указывающий на определенное лицо или организацию, имеющие отношение к планированию и выполнению плана.

Процессы планирования и принятия решений не отделимы друг от друга важным является то, что планирование — это основное средство, с помощью которого предприятие, как подсистема, может приспособливаться к изменяющейся обстановке во внешней экономической среде. Именно планирование отличает социальную организацию от прочих открытых систем. Системный подход к планированию требует от руководства признания, что способность к творческой деятельности не является чертой отдельной личности, ее можно приобрести, поскольку она во многом зависит от условий, существующих внутри самой организации значение четкого определения целей для последующего планирования состоит с том, что эти цели обеспечивают:

- 1) основу для единообразного и интегрированного планирования на всех уровнях организации;
- 2) предпосылки для последующего, более детального планирования;

- 3) основу для выполнения других функций управления;
- 4) основу для мотивации поведения людей, понимания ими значения выполняемой работы для достижения поставленных целей,
- 5) основу для четкого распределения ответственности и для децентрализации детального планирования по нижестоящим подразделениям;
- 6) основу для координации различной, часто взаимопротиворечивой деятельности функциональных подразделений

Если сравнивать управление и организацию, то можно отметить, что управление, как совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение определенной цели организации, является динамическим, т.е. изменяющимся процессом, что касается организации, то это есть статика дела, или "анатомия" предприятия, причем управление и организация не существуют отдельно друг от друга. Самым распространенным организациями являются: предприятие, завод, фабрика, фирма, банк, концерн, акционерное общество, корпорация и др.

Пирамидальная структура организации, имеющая несколько уровней управления, имеет важную особенность, направленность сверху вниз. Все участники этой организации не имеют равных статусов в условиях деятельности. Линейная организация имеет место сильная централизация власти. Основным принципом эффективной формальной организации — это наличие единства цели, сотрудничество исполнителей в достижении поставленных целей является залогом эффективности работы организации. В отличие от формальной организации, неформальная организация — это стихийно созданная структура внутри формальной организации, основой создания которой являются эмоциональные и иные факторы. Ее отличает наличие осознанной общей цели деятельности и отсутствие формального лидера.

В каждой организации работа разделяется на составляющие части, поэтому для успешности ее работы необходима координация действий. Деятельность по координации работы других людей и составляет сущность управления. Для того чтобы организация могла выполнить свои цели, ее задачи должны быть скоординированы посредством вертикального разделения труда. По этой причине управление является важнейшей деятельностью в организации. Во всех организациях, за исключением малых, управление занимает очень много времени, и поэтому оно вычленяется в особый вид деятельности. Общее для всех организаций — это то, что они нуждаются в управлении. Большинство сложных организаций имеют горизонтальное разделение труда.

Линейная организационная структура управления это — самая древняя, исторически впервые возникла в армиях древних государств в связи с возможностью эффективно управлять ограниченным числом подчиненных асу (линейная структура управления) строится по производственно-территориальному принципу единоначалия и полной компетенции.

Недостатками линейной структуры управления являются: высокие требования к способностям и знаниям руководителей, которые должны принимать квалифицированные решения по любому вопросу, и их отделам по управленческой деятельности; длинный путь согласований; ориентация руководителей на решение оперативных задач в ущерб перспективным управленческим задачам в связи с большим количеством текущих дел и дефицитом рабочего времени.

В связи с наличием слишком больших требований к руководителям число линейных эффективных структур управления в настоящее время практически не существует.

Функциональные структуры управления в связи со специализированным управлением впервые было зафиксировано в одном из принципов, сформулированных Тейлором. Распределение труда в управлении привело к появлению функциональных специалистов (юристов, экономистов, кадровиков и др.), что повлекло образование функциональных подразделений и функциональной структуры в управлении.

Основное различие функциональных структур от линейных подразделений организационных систем (ос) состоит в следующем. от правильного управления людьми, объединенными в группы, руководитель стремится получить успешные результаты деятельности.

Функциональная организация:

- наличие у руководителей управленческих способностей.
- ориентация на выполнение основных целей организации
- последовательность руководителей в своих решениях, действиях.
- учет ситуаций и подбор нужного стиля управления
- внимание к личности исполнителя.
- учет творческих возможностей подчиненных.
- принятие ответственности за работу групп.
- ориентация на выполнение перспективных задач организации.
- делегирование полномочий своим подчиненным по текущим задачам работы группы.
- последовательное принятие на себя роли организатора деятельности подчиненных
- уважение достоинства работника и внимание к его потребностям
- оказание поддержки и помощи работникам при необходимости
- проведение активной работы по предотвращению конфликтных ситуаций
- умение гасить деловые, межличностные и социально-ролевые конфликты

Матричная структура управления предполагает двойное подчинение. например, в конструкторском бюро организации средства и полномочия по принятию решений передаются руководителю проекта (горизонталь), но в выполнении проекта участвуют различные специализированные подразделения преимущества матричной структуры управления оптимальное использование резервов, а также легкость управления недостатки матричной системы управления трудности финансового контроля, большая нагрузка на руководителей высшего звена управления. Стратегическим целям организации должна соответствовать организационная структура, которая могла бы соответствовать обеспечению эффективного взаимодействия с окружающей средой и достижению поставленных целей. ввиду изменения внешних и внутренних переменных организации ее структура не может оставаться неизменной.

2.3. ФУНКЦИЯ МОТИВАЦИИ

3-вопрос. Функция управления — мотивация под мотивацией понимается система факторов (побудительных сил), способствующих выполнению определенной задачи это понятие используется для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на цель, которая может меняться в зависимости от различных ситуаций.

Как одна из ведущих функций управления, мотивация очень важна, поскольку решение всех задач, от которых зависит выполнение основной цели, определяется взаимосвязанной работой людей, участвующих в этом процессе.

Мотивация — процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Вознаграждение — все то, что человек считает ценным для себя внутреннее вознаграждение дает сама работа (достижение результатов, значимости, содержательности, самоуважения). Внешнее вознаграждение - возникает не от работы, а задается организацией (зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа, признание, похвала, а также дополнительные выплаты.

Основная задача менеджера — создание у работников внутренних побуждений к активной трудовой деятельности. основными побуждениями являются, поддержание заинтересованности в труде, потребность в активной деятельности, переживание удовлетворенности от труда, а также положительной мотивации у всех работающих.

При выборе правильных решений руководители координируют усилия персонала, учитывая потенциальные возможности людей, а также их побудительные силы, т.е. руководители проводят определенную работу по мотивированию и стимулированию работников в практических целях следует четко различать понятия мотива и стимула. Часто

их отождествляет, однако это разные по смыслу термины мотив — побуждение к выполнению определенной деятельности или поступков, в основе которых лежат потребности человека. система мотивов образует мотивацию поведения человека мотивация выполняет также смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл деятельности. под мотивированием понимается обычно создание у исполнителей внутренних, т.е. психологических побуждений к трудовой деятельности.

Чрезвычайно важными факторами при этом являются заинтересованность в труде, удовлетворенность трудом, потребность в труде. В стимулировании, в отличие от мотивирования, речь идет о побуждении работников к труду с помощью внешних факторов ими обычно бывают материальное и моральное стимулирование.

Функция мотивирования в управлении используется для учета последовательности поведенческих действий, с помощью которых реализуется управленческая цель, которая под влиянием определенных факторов может изменяться. Функция мотивирования в процессе управления деятельностью организации является одной из сложнейших, поскольку основным действующим лицом является личность работника.

Контроль — это процесс обеспечения достижения организацией своих целей. он состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок, если полученные результаты в существенной степени отличаются от установленных стандартов.

Под контролем понимается не стремление менеджера уличить кого-то в неверных действиях, поступках, а своевременная помощь (одобрение, поощрение и другие стимулирующие воздействия). такой контроль помогает выполнять общую управленческую задачу не только самому менеджеру, но и всем его подчиненным в процессе выполнения функции контроля руководитель сталкивается с важной проблемой перестановки акцента контроля с прошлого на будущее известный польский ученый отмечает, что "не подлежит сомнению, что лучше с 75% уверенности знать об ошибке, которая будет, чем со 100% уверенности обнаружить уже совершенную ошибку. на будущее можно воздействовать прошлое изменить нельзя".

Каждый руководитель понимает, что эффективность работы на предприятии в целом зависит не столько от него самого, сколько от работы его подчиненных. в этом смысле особое место отводится коллективному управлению. это — своеобразный стиль руководства, где особая роль отводится рядовым работникам, участвующим в решении множества производственных задач.

При коллективном управлении главная задача руководителя состоит в том, чтобы умело направлять и координировать деятельность отдельных групп это необходимо для того, чтобы группа без участия начальства была в состоянии принимать нужные решения в процессе работы. в такой ситуации в полной мере проявляется коллективный подход и ответственность управления, который при соблюдении ряда условий может быть весьма эффективным для этого необходимо:

- разделение полномочий и обязанностей между руководителями его подчиненными.
- подчиненные должны пользоваться доверием своих руководителей.
- работа должна рассматриваться как совместная деятельность руководителей и рядовых работников.
- руководители не должны препятствовать созданию системы, децентрализующей процесс принятия решений.

В эффективном управлении основное внимание уделяется контролю за полученными результатами. При этом не принимается во внимание то, что могло бы быть; имеет значение лишь то, что есть, что получено в соответствии с поставленными целями оценка результатов основывается на действительных и очевидных фактах.

Осуществление функции контроля — это постоянное сравнение того, что есть, с тем, что должно быть но контролировать может только тот, кто знает, что в действительности должно быть, и своевременно делает это достоянием других.

при правильном контроле можно быстро получить данные об успехах или неудачах и сделать выводы на будущее. Контроль за результатами деятельности является очень важным, поскольку именно он определяет успех организации. Оценка основных результатов выполнения поставленных задач организации является предпосылкой целенаправленного контроля.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют основные функции управления?
2. Какими бывают функциональные структуры?
3. Какими бывают матричные структуры?
4. Почему существуют мотивационно - стимулирующие рычаги управления?
5. Какова психологическая значимость контроля труда?

17-ТЕМА. КОМПЛЕКСНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

План:

1. Проблема кадров в управлении.
2. Оценка руководителей.
3. Подготовка руководителей для современных организаций и методы их обучения.

Основные понятия:

Руководитель (менеджер), кадры управления, оценка персонала, планирование человеческих ресурсов, аттестация.

Литература

1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. – Менежмент. Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Умарова Б.М. – Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси. Т.. 1997.
3. Розанова В. А. – Психология управления. Учебное пособие. Москва. ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999.
4. Урбанович А. А. – Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
5. Носкова О.Г. – Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
6. Григорьева М.В. – Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.

1-вопрос. Термин "управленческие кадры" стал употребляться после выхода в свет фундаментального произведения А. Файоля "Основы менеджмента" в 20-х годах XX века. Центральной фигурой, или основным субъектом управления в любой организации является руководитель. Его помощники (менеджеры среднего и низшего звена управления) стали частью управленческого персонала специалистов, например инженерно-технический состав, а также служащих, выполняющих иную по сравнению с руководителями работу, относили просто к "персоналу" организации.

Управление кадрами стало одновременно и теоретической, и практической задачей менеджмента. Первостепенное значение в управлении кадрами приобретает их оценка, хотя она является лишь одной из составляющих частей указанной проблемы. Правильная кадровая политика связывается с понятием эффективного управления. Правильное планирование кадров необходимо для любой сферы деятельности, включая и управленческую. Управление кадрами включает в себя ряд важнейших этапов

1. Планирование для каждой отдельной отрасли, включая предприятия, фирмы, компании, корпорации с целью определения необходимого числа персонала, в том числе и управленческого. В этих целях должна проводиться оценка потребностей в людских ресурсах.

2. Оценка трудовой деятельности. Разработка критериев и методов оценки трудовой деятельности персонала.

3. Обучение. Разработка конкретных программ для обучения знаниям, умениям, навыкам в целях эффективного выполнения конкретного вида деятельности

4. Набор персонала. Эта процедура дает возможность создать резерв потенциальных кандидатов по ряду должностей планируемой сферы труда.

5. Отбор. Процесс предполагает оценку профессиональной пригодности для различных должностей с учетом профессионально важных качеств и отбор лучших из кандидатов.

6. Профориентация и адаптация. Эти два направления предполагают понимание у набранного контингента лиц, что представляет собой их деятельности, а также каковы их функциональные задачи и обязанности.

7. Подбор персонала (внешний и внутренний). Внешний подбор основывается на наборе новых для данной организации сотрудников, а внутренний — на внутриорганизационных перемещениях. Этот этап строится на тщательном психологическом отборе лиц.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение. Имеется в виду разработка методов перемещения персонала на должности с большей или, наоборот, меньшей степенью ответственности, а также развития профессионального опыта путем перемещения на другие должности.

9. Подготовка руководящих кадров, а также управление продвижением по службе. Используются программы для развития профессиональных способностей, повышающих эффективность труда управленческого персонала.

10. Прогнозирование численности необходимого персонала для выполнения не только текущих, но и перспективных целей.

2-вопрос. В настоящее время нет единого мнения относительно параметров оценки руководителей. Существует, например, частный подход, согласно которому предлагается оценивать руководителей по личностным и деловым качествам. Важно отметить, что некоторые качества, которые считаются необходимыми для каждого из руководителей, носят либо специфический характер, либо относятся к общим психологическим свойствам (например, добросовестность, честность и т.д.).

Во всем наборе качеств, необходимом для руководителя, они носят личностную окраску и не все из них являются рядоположными, например - черты характера, знания, умения, способности и др. не относятся к понятиям одного уровня. Как показывает управленческая практика, совсем не обязательной может быть связь между наличием этих качеств и успешностью деятельности руководителя.

Очевидным является то, что простое перечисление качеств не является универсальной оценкой. За рубежом давно отказались от такого подхода в оценке руководителей, поскольку не было получено сколько-нибудь достоверных данных о корреляциях между набором определенных качеств, которыми гипотетически должен обладать руководитель, и эффективностью его деятельности.

В этой связи предлагался другой подход, согласно которому принимались во внимание не только личностные и деловые качества, но и результаты труда. Однако в психологии неизвестно до сих пор ни одной методики оценки степени сложности труда руководителя.

На практике сложилась ситуация, при которой оценка труда руководителя требует комбинации различных параметров. Отечественные психологи пришли к выводу, что существует определенная связь между личностными особенностями и степенью успешности выполняемой профессиональной роли. Это означает, что для оценки кадров управления нужен комплексный интегративный показатель. Деятельность по оценке управленческих кадров в целом связана с решением двух видов задач: а) обеспечением организации квалифицированными кадрами управленческой сферы и б) повышением эффективности труда руководителя. Важной психологической задачей является работа по снижению степени субъективизма в оценках и ее негативного влияния на личность обследуемого.

Сложность оценки управленческого персонала заключается также и в том, что к выполнению основных функций управления добавляется также исполнительская деятельность персонала и принятие решений. Сложность анализа управленческой деятельности заключается и в том, что она не является четко структурированной, поскольку

составляющие этой деятельности невозможно разложить на отдельно взятые элементы, которые можно было бы конкретно обозначить и измерить. Таким образом, она не имеет четких алгоритмов выполнения, хотя функции ее известны и, в принципе, ясны.

Нет также четких критериев, по которым анализируется управленческая деятельность. В оценке управленческих кадров трудно избежать субъективности, источник которой кроется в участии людей (экспертов, психологов) при применении самой процедуры оценки. Объективизировать эти данные, казалось бы, можно с помощью ЭВМ, но при этом качественно мало что меняется, так как саму оценку качеств опять же должен производить человек.

Использование ЭВМ с целью решения кадровой проблематики выступает лишь как хранилище данных, средство сортировки и формальной обработки. Поэтому не следует создавать иллюзии значительного повышения объективности информации при использовании ЭВМ в вопросах оценки кадров.

При оценке руководителей всех звеньев управления применяют различные методы, одним из которых является беседа. Это — особый инструмент отбора, носящий психологический характер. Согласно зарубежным исследованиям, применение структурированного интервью со стандартизированными вопросами и ответами повышает точность данного метода.

Для проведения оценочной беседы психологи предлагают рекомендации, среди которых выделяются: а) пожелание не увлекаться монологами; б) не доминировать в разговоре, в) проявлять искреннюю заинтересованность в собеседнике; г) не увлекаться "позами"; д) никогда не ущемлять чувство собственного достоинства оцениваемого лица. Однако результаты оценочной беседы не следует переоценивать, так как применение только одной беседы не дает возможности оценить другое лицо. В методическом плане психологи рекомендуют также обратить серьезное внимание на ряд факторов, характеризующих поведение оцениваемого лица.

К таким факторам относятся:

1. Речь (особенности словарного запаса, грамотность в изложении мыслей, скорость высказываний).
2. Позиция, занятая в общении (доминирование или пассивная уступчивость, стремление к инициативе).
3. Навязчивость или заинтересованность предметом разговора, отношение к разговору
4. Настойчивость в обсуждении заданной темы или уход от нее.
5. Место слова "Я" в разговоре.
6. Изменчивость поведения на различных этапах беседы.
7. Дистанция в процессе беседы.
8. Быстрота изменения мнения под влиянием собеседника.
9. Манера слушания.
10. Непринужденность или скованность поведения, умение разыграть выбранную роль.
11. Реакция на похвалу, лесть.

Данные, которые не удалось получить в процессе беседы, могут быть получены с помощью других методов. Часто при этом используют метод тестов. Существует большое количество тестов, направленных на оценку личности, способностей и особенностей поведения. Но научно обоснованным считается применение только таких тестов, которые прошли специальную проверку на надежность и валидность. В противном случае результаты оценки не будут считаться достоверными.

При оценке управленческих кадров используется также метод экспертных оценок. В качестве экспертов обычно привлекаются практические или социальные психологи, имеющие достаточный опыт такой работы. Метод экспертных оценок применяется, главным образом, для оценки коммуникативных способностей претендента на управленческую

должность. При этом используются шкальные оценки в баллах. В рамках социальной психологии этот метод применяется для подбора малых групп.

Методом оценки управленческих кадров является использование деловых игр. Они имитируют конкретные условия управленческой деятельности. В игре проявляются коммуникативные способности ее участников. В этом методе используется язык имитационной модели, который в достаточной мере воспроизводит образ рассматриваемой ситуации. Поэтому деятельность участников деловой игры состоит в отыскании проблемы и способов ее решения.

В деловой игре взаимодействуют три важных фактора.

- ощущение вероятности достижения успеха в деятельности,
- положительная мотивация поведения как личностного фактора;
- преобладание успеха (или неуспеха) в решении профессиональных задач.

3-вопрос. Из вышесказанного следует, что подходы в оценке управленческих кадров следует развивать на основе научных исследований в области профессиональной психодиагностики. Признанные на практике как положительные методы оценки управленческих кадров в крупнейших конкурентоспособных фирмах и оценочных центрах за рубежом могут применяться и в наших условиях.

По имеющимся зарубежным прогнозам, ускоряются процессы обновления продукции, технологий и каналов взаимодействия, в связи с чем хозяйственная деятельность будет приобретать более глобальный интернациональный характер. В современных условиях управления организациями повышается значимость таких качеств руководителей, как способность к стратегическому мышлению, принятию решений, умению интегрировать различные аспекты деятельности и понимать подчиненных, выполнять функции лидера малой группы и работать в ее составе, гибкость и видение ключевых факторов эффективности хозяйственной деятельности.

Для руководителей принципиально важное значение приобретает склонность и готовность к риску, признание этики трудовых отношений. Очень важным становится выявление потенциальных возможностей сотрудников фирмы, имеющих склонность к руководящей работе и талант лидера, а также подготовка их к будущей деятельности по управлению организациями уже в следующем веке. Принципиально важным является недопустимость искусственного создания благоприятных условий для будущих руководителей.

Потенциальный лидер должен самостоятельно проявиться в текущей деятельности. В современных условиях становление лидера происходит в быстром темпе. Поэтому и служебный рост талантливых лидеров также должен быть быстрым.

На практике существуют различные формы лидерства.

1. Мета-лидерство. Реализуется через воздействие, главным образом с помощью метода убеждения без использования власти или формального авторитета.

2. Макро-лидерство. Проявляется в достижении необходимых результатов по оптимальному подбору вариантов в выборе и сплочении работников, способных добиваться этих результатов в рамках специально создаваемой организационной системы.

3. Микро-лидерство. Осуществляется при выполнении конкретных, относительно узких специфических работ посредством адекватного выбора стиля руководства, направленного на обеспечение благоприятного психологического климата. Причем общая концептуальная модель лидерства базируется на взаимосвязях и взаимозависимостях между различными формами лидерства.

Чрезвычайно важной задачей является умение правильно оценить потенциал менеджера на самых ранних этапах его карьеры. Западные ученые отмечают, что чем быстрее происходит служебный рост, тем лучше используется талант руководителя. Практики современного менеджмента считают необходимым как можно раньше возложить на молодого руководителя максимально ответственные обязанности, поскольку лучшей мотивацией его считается высокая ответственность.

Предполагается в будущем повысить роль линейных руководителей, которые могли бы принимать участие в выработке стратегии развития компании. В будущем от них в большой степени будет зависеть полнота использования творческих возможностей работников. Для того, чтобы менеджеру можно было продвигаться в собственной организации, ему *следует* осуществить целый ряд действий:

- идентифицировать интересующие его места внутри организации,
- определить требования, предъявляемые к кандидатам на замещение этих мест,
- быть сведущим в кадровой политике компании;
- знать вакансии в организации;
- продемонстрировать менеджерам вышестоящих уровней управления свой потенциал посредством активного участия в инновационных программах и стремление к повышению квалификации и т.д.

Знание целей и перспектив организации позволяет должным образом спроектировать необходимое количество рабочих мест, а также определить требования к претендентам на их замещение. Поэтому становится возможным целенаправленное формирование и обучение кадрового резерва.

Опыт управленческой деятельности в странах Запада показывает, что процессы движения и развития кадров в организации с необходимостью требуют перемещения на управленческие должности людей, занимавшихся раньше инженерными разработками в узкой технической области. Для того, чтобы такой человек выбрал в дальнейшем работу менеджера, необходимо изменение его мотивационной сферы, установок, склонностей, желаний и т.д. В дальнейшем должны быть развиты лидерские способности, выраженное стремление к успеху, ориентация на людей, наличие высокого интеллекта и др. Среди этих качеств центральное место, занимает лидерство. Его понимают как почти неподдающуюся определению и измерению способность, как правило, врожденную, вдохновлять людей на совместную работу в составе малой группы.

Самым трудным в работе менеджера является мотивирование людей на работу, где особенно важная роль принадлежит системе поощрений включающую не только материального вознаграждения, но и признание заслуг работников.

Существует определенная система мотивирования подчиненных, с которыми не может не считаться менеджер. Среди них выделяются следующие правила мотивирования.

Обеспечение признания.

1. Замечай успехи работников.
2. Дай людям возможность маневра и выбора
3. Когда нужно, поддержи людей.

Делегирование полномочий.

1. Позволь ЛЮДЯМ быть ответственным за что-либо
2. Дай людям возможность понять их место в организации
3. Одобряй инициативу людей.

Обратная связь

1. Обеспечь единство награды и внутреннего удовлетворения.
2. Не действуй по шаблону.
3. Сразу же обеспечивай обратную связь

Самовыражение

1. Доверяй людям.
2. Создавай у людей уверенность в себе.
3. Устанавливай гласность
4. Демонстрируй свою мотивацию.

В настоящее время уже сформулированы перспективные требования, которые будут предъявляться руководителям XXI века. Эти требования относятся к руководителям всех уровней управления:

- техническая грамотность в целях оценки перспективности той или иной технологии;
- умение находить работоспособные группы, придерживающиеся определенных принципов и ценностей,
- умение справляться с переработкой большого количества информации;
- использование различных средств коммуникации,
- поддержание сотрудничества внутри корпорации

Для выполнения этих требований рекомендуется отказаться от традиционных иерархических структур в управлении и определить четкую структуру целей развития организации.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют проблемы в кадровой политике выбора руководителя?
2. Какими способами определяются управленческие качества?
3. Почему инженеры должны переквалифицироваться в руководителей?
4. Почему существуют различные взгляды на управленческий персонал?
5. Что доминирует при оценке качеств профпригодности руководителей?

18-ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОМОЩЬЮ ИГРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

План:

1. Распределение деловых ролей в организации.
2. Управление социально-психологическим климатом организации.
3. Коммуникативная сфера управления в организации.

Основные понятия:

Роль, лидер, генератор, реализатор, снабженец, психологический климат, слухи, адаптация.

Литература

- | | | |
|---------------------------------|---|---|
| 1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. | – | Менежмент. Т.: Ўқитувчи, 2001. |
| 2. Умарова Б.М. | – | Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси. Т.. 1997. |
| 3. Розанова В. А. | – | Психология управления. Учебное пособие. Москва. ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999. |
| 4. Урбанович А. А. | – | Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с. |
| 5. Носкова О.Г. | – | Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004. |
| 6. Григорьева М.В. | – | Психология труда. Конспект лекций. М., 2001. |

1-вопрос. В любой организации существует динамичное распределение определенных деловых ролей. Этот социальный феномен групповой динамики впервые был раскрыт М.Белбиным, исследователем лаборатории менеджмента в Кембридже (Великобритания). Разгаданный им феномен состоит в том, что каждый из членов организации играет двойную роль. Первая роль — чисто функциональная и вытекает из формальной структуры организации. Но вторая роль, которую Белбин назвал «ролью в группе», гораздо менее очевидна, однако она существенно важна для успешной деятельности коллектива. Путем обширных и тщательно разработанных экспериментов он выделил и описал всего восемь деловых ролей, которые только и могут играть члены коллектива; других ролей в группе просто не существует. Эти восемь ролей в коллективе следующие: «лидер», «реализатор», «генератор идей», «объективный критик», «организатор или начальник штаба», «снабженец», «душа коллектива», «отделочник или контролер» (названия ролей несколько отличны от данных Белбиным и приближены к более понятным отечественным синонимам).

1) «Лидер» занимает главенствующее положение в группе, но добивается этого ненавязчиво и как бы небрежно. Он часто обладает тем, что называется личным обаянием и авторитетом, то есть способностью заставлять других действовать, не применяя чрезмерно свою власть и права. Он должен обладать здравым умом, но блестящего интеллекта от него не требуется.

Чтобы появился лидер, необходимо, чтобы нужный человек оказался в нужном месте в нужное время. Когда удачное сочетание интеллигентности, опыта, решимости, уверенности в себе и социальной харизмы сталкивается с редким шансом, результатом может быть чемпионский титул, Нобелевская премия или социальная революция.

«Лидер» отличается тем, что его интересы — главным образом цели и задачи. При обсуждении групповых задач он определяет вопросы, которые нужно обсудить, и

приоритеты. Он обобщает прозвучавшие мнения и формулирует заключения группы. Если должно быть принято решение, он, дав возможность высказаться всем, твердо и однозначно принимает такое решение. Он знает, в какой сфере деятельности каждый из членов организации силен, а в какой слаб, и направляет внимание и усилия людей на те вопросы, в разрешении которых они могут принести наибольшую пользу. Именно «лидер» распределяет обязанности и секторы ответственности других членов группы.

2) «Реализатор» является лидером группы в реализации конкретно поставленной задачи. Его главная задача — придать четкую форму самой деятельности группы и ее результатам. Он не терпит разболтанности, неясности, нечеткости мышления. При обсуждении групповых задач он старается объединить идеи, цели и практические соображения в единый реальный проект и стремится быстрее начать действовать. Он жаждет действия, притом немедленного. Переубедить его могут только результаты. Его напористость, носящая характер принуждения, всегда направлена на достижение целей организации.

«Реализатор» полон нервной энергии; он эмоционален, импульсивен и нетерпелив, он склонен опережать других, иногда придиричив, быстро разочаровывается и впадает в уныние. Его поведение бывает вызывающим, дерзким и ершистым. Он часто ссорится с коллегами, но ссоры эти краткие, и он не злопамятен. Он вполне способен сделать работу в группе уютной, но именно он заставляет дело идти вперед.

3) «Генератор идей» поставляет группе оригинальные идеи, мысли, предложения; он человек идей.

Конечно, и у других есть идеи, но его идеи отличаются оригинальностью. Из всех членов группы у него самый высокий коэффициент интеллектуальности и самое развитое воображение. Если группа увязнет в трудностях, то именно «генератор идей», скорее всего, начнет искать совершенно новый подход к проблеме. Он вообще привносит с собой радикальный подход к разрешению проблем. Но у него есть два недостатка. Во-первых, его гораздо больше интересуют фундаментальные проблемы, крупные вопросы, а не детали; более того, он нередко упускает из виду детали и совершает ошибки по своей невнимательности. Во-вторых, он может слишком много творческой энергии отдавать идеям, захватившим его воображение, но вовсе не отвечающим потребностям группы.

Он очень доверчив, непредвзят и доступен. Вместе с тем он нелегко переносит критику своих собственных идей и быстро обижается, если его предложения отвергаются или принимаются лишь частично. Он способен обидеть других критикой их идей. Его критические замечания обычно расчищают почву для собственных идей. И все же, несмотря на все его недостатки, именно от «генератора идей» исходит живая искра.

4) «Объективный критик» вряд ли выступит с оригинальным предложением, но зато именно он, скорее всего, не даст группе увлечь себя неразумным планом и пойти по неправильному пути. Его вклад в общее дело заключается во взвешенном и беспристрастном анализе, а не в выдвигании творческих идей. Он критикует не из любви к этому искусству, а потому, что видит ошибку в аргументах или просчет в планах. Он медлителен в принятии решений, он не любит, чтобы его торопили, но это самый объективный и беспристрастный ум во всей группе. Более того, у него, как и у «генератора идей», наиболее высокий коэффициент интеллектуальности, но, в отличие от второго, «критик» должен быть флегматичным и хладнокровным.

Одним из наиболее важных достоинств «критика» является умение поглощать, осваивать, интерпретировать и критически оценивать огромное количество сложных печатных материалов, умение анализировать и оценивать суждения и предложения других. Иногда он может делать это бестактно и обескураживающе, но именно он и возвращает группу с поэзии несбыточной мечты на прозу реальной жизни. Хотя он заслуживает доверия во всем и на него можно положиться, ему не хватает человеческого тепла, непосредственности и воображения. И тем не менее, он незаменим в группе, потому что его суждения почти никогда не бывают ошибочными.

5) «Организатор, или начальник штаба» преобразует принятые решения и выработанные стратегии в четко очерченные, конкретные и реальные задачи, которые можно начать выполнять. Его страсть — организовывать практическое выполнение заданий. Его главный вклад в общее дело — придать планам группы реальную, выполнимую форму.

Он одержим стабильными структурами и всегда пытается их создавать. Дай ему решение — и он составит график выполнения. Поставь перед ним задачу и дай ему в подчинение группу работников — и он составит графическую схему организационной структуры. Он работает эффективно, методично и систематически, но иногда ему не хватает гибкости. Создать ему серьезные помехи может только внезапное изменение планов, потому что он склонен несколько теряться в неустойчивых, меняющихся ситуациях.

Он обладает сильным характером, внутренней дисциплинированностью и логичным подходом к проблемам. Он отличается цельностью, искренностью, доверием к коллегам, его не так-то просто сбить с толку и обескуражить.

6) «Снабженец» выходит за пределы группы вовне и приносит с собой новые идеи, информацию и вообще сообщения о всяческих новостях. Этот человек наиболее по-человечески симпатичный из всех членов группы, он сразу вызывает к себе расположение. Он любит общество, очень раскован и общителен. На ситуацию или рассказ «снабженец» почти всегда реагирует положительно и с энтузиазмом, хотя склонен так же быстро бросать дела и занятия, как стремительно за них хватается. Много, если не все в жизни, сразу же вызывает его интерес.

«Снабженец» легко и быстро сближается с людьми и имеет множество контактов за пределами группы. Он редко находится на своем рабочем месте, а когда он все-таки там, то, скорее всего, с кем-либо говорит. Его роль значительна: он предохраняет группу от загнивания, окостенения и потери связи с реальным миром.

7) «Душа группы» — самый чуткий и чувствительный из всех. Он лучше всех осведомлен о нуждах и заботах коллег. Он отчетливее других чувствует эмоциональные «подводные течения» в группе. Он больше всех осведомлен и о семейных делах, о личной жизни остальных членов группы. Он активнее всех осуществляет внутригрупповые коммуникации. Он ужасно не любит личной вражды и недоброжелательности, сам избегает конфликтов. Он симпатичен и приятен в обращении, скромно, примерно, ненавязчив, несамоуверен, популярен.

Он умеет и любит слушать, легко и свободно общается со всеми членами группы, помогает и другим быть раскованными и свободными. Он способствует установлению единства, дружбы и гармонии отношений и этим уравнивает трения и разногласия, которые могут вызвать другие. Его личный вклад в общее дело может быть и не так очевиден, как вклад других, но его отсутствие сразу становится заметным и влияет на дело отрицательно, особенно во времена неприятностей, стрессов, давления со стороны — словом, это цемент, связывающий группу.

8) «Отделочника, или контролера» беспокоит все, что может «получиться неправильно». Он никогда не обретет душевного спокойствия, пока лично сам не проверит каждую деталь и не убедится, что все сделано, ничего не забыто, ничто не упущено. Если что-нибудь его и занимает в жизни серьезно, то это порядок. Он принуждает всех выполнять графики и укладываться в сроки. Он испытывает постоянное ощущение срочности, как бы давление времени, и передает это ощущение другим, побуждая их действовать активнее. Его одержимость деталями есть просто выражение внутренней тревоги за благополучный исход дела.

Он обладает сильным характером, вполне владеет самоконтролем; с нетерпимостью относится к более небрежным и разболтанным членам группы. Бдительность — его отличительная черта. Но он склонен утрачивать перспективу общей цели и увязать в мелких, малозначачих деталях. Тем не менее его безудержное стремление все проверять и все доводить до конца является исключительно полезным, организации качеством.

Рассмотрение перечисленных социальных ролей подводит к некоторым выводам, позволяющим управлять процессом эффективной деятельности коллектива.

1. Не в каждую группу непременно должно входить восемь членов — по числу ролей. Вполне возможно, нередко желательно и даже необходимо, чтобы лицо входящее в группу, играло более одной роли. Важно, что в успешно действующей группе каждую из восьми ролей играет по крайней мере один человек, и все восьми ролей оказывают влияние в процессе жизнедеятельности группы.

2. При формировании организации в ней должны быть представлены те, личностные характеристики, которые охватывают весь диапазон качеств, необходимых для того, чтобы все восемь ролей были реализованы. Если организация действует не очень успешно, следует проанализировать ее состав в свете рассматриваемых ролей. Возможно, обнаружится, что в ней никто не играет какой-либо из важных ролей (см. таб.3.).

Таблица 3.

Роли сотрудников организации

Условное название роли	Характерные черты личности	Положительные качества	Приемлемые недостатки
Лидер	Способен, уверен в себе, с развитым самообладанием	Способность относиться ко всем предложениям соответственно их объективной ценности без предвзятого мнения. Сильно развитое стремление к достижению цели	Не более чем ординарный интеллект, умеренные творческие способности
Реализатор	Динамичен, очень неспокоен, склонен опережать других, общителен	Напористость, готовность бороться с инертностью, благодушием и самообманом	Склонность поддаваться провокациям, раздражительность и нетерпение
Генератор идей	Индивидуалистичен, с серьезным складом ума	Развиты интеллект и воображение, обширные знания, одаренность	Склонность витать в облаках, невнимание к практическим делам и протоколу
Объективный критик	Трезвость, осторожность, малая эмоциональность	Осмотрительность, рассудительность, здравый ум, практичность, настойчивость	Неспособность увлечься самому и увлечь других
Организатор, или начальник штаба	Консерватор с развитым чувством долга и предсказуемым поведением	Организационные способности и практический здравый ум, работоспособность, дисциплинированность	Недостаточно гибок, невосприимчив по отношению к недосказанным идеям
Снабженец	Склонность к энтузиазму, любознательность и коммуникабельность	Легко вступает в контакт с людьми, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности	Склонен быстро терять интерес к делу после того, как остынет первоначальная увлеченность

Душа группы	Мягко, чувствителен, ориентирован на общение с людьми	С готовностью отвечает на нужды людей и требования ситуации, создает атмосферу дружной работы	Нерешительность в критические моменты
Отделочник, или контролер	Совестливость, старательность, любовь к порядку, склонность всего опасаться	Способность доводить дело до конца, педантичность, взыскательность	Тревожность по пустякам, может ограничивать свободу действий коллег

Нужно постараться либо изменить состав организации, пополнив ее соответствующими сотрудниками, либо сориентировать определенных членов организации на выполнение соответствующих ролей.

3. При укомплектовании штатов нельзя сосредоточивать внимание только на руководителе и его заместителях. Необходимо стремиться подобрать таких людей, чтобы был обеспечен возможно более широкий охват всех ролей.

4. Должен быть обеспечен баланс восьми ролей, без доминирования какой-либо одной, представленной большим числом членов группы, нежели другие роли. Особое внимание следует уделить подбору людей на роли «лидера» и «генератора идей». «Лидер» должен быть властным, авторитетным и вдохновляющим, вызывающим доверие, выискивающим таланты и способности у членов группы и знающим, как их употребить на пользу дела. Для того чтобы группа действовала успешно, в ней должен быть один сильный «генератор идей» (если в группе много «генераторов», она погрязнет в бесплодных дебатах и дискуссиях).

Важно знать потенциальные возможности каждого члена коллектива в реализации изложенных социальных ролей. Определенную помощь в такой диагностике может оказать «Методика определения деловых качеств членов коллектива», изложенная в приложении к данной главе.

2-вопрос. Важным показателем состояния психологии организации является социально-психологический климат. Именно он выступает внешним проявлением различных групповых феноменов в виде поведенческих и речевых актов. Другими словами, социально-психологический климат — это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Термин «климат» (от греческого слова «наклон») пришел в общественные науки из метеорологии, где им обозначается совокупность метеорологических условий, свойственных какой-либо местности. Это понятие, перенесенное в психологию, позволило осмыслить практическое значение целого ряда групповых эффектов как особых условий жизнедеятельности человека в группе.

На сегодняшний день существует более сотни определений социально-психологического климата. Будем исходить из того, что социально-психологический климат есть состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации.

Климат — это одна из сторон жизнедеятельности и взаимоотношений людей. Он неодинаков в разных коллективах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива. Его влияние сказывается, прежде всего, на психологическом самочувствии людей. Климат проявляется, главным образом, в таких групповых эффектах:

- сплоченность как степень единства действий (поведения) членов организации в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов;

- взаимная совместимость (взаимная приемлемость) как возможность бесконфликтного общения и согласованности действий членов организации в условиях их совместной деятельности;
- состояние уровня идентификации, понимаемого как сознательное, внутренне мотивированное принятие членом группы (в отличие от пассивной адаптации) целей, ценностей и норм групповой жизни и др.

Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- высокая требовательность и доверие членов организации друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения членами организации при обсуждении всех вопросов групповой жизни;
- удовлетворенность принадлежностью к организации;
- высокая степень взаимопомощи;
- достаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Несколько слов об управлении социально-психологическим климатом. Оно включает в себя осуществление следующих мероприятий:

- управление процессом формирования содержательных психологических компонентов климата (норм, ожиданий, ценностей, установок, традиций, группового мнения и настроения);
- оптимальный подбор, расстановка, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;
- комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости;
- опора на наиболее авторитетных, активных членов коллектива;
- предупреждение и разрешение межличностных конфликтов.

Изучение социально-психологического климата — процесс сложный. Это связано с тем, что климат проявляет себя интегрально, как общий — положительный или отрицательный — нравственно-психологический фон внутриколлективных отношений. Это сложное равновесие множества компонентов, очень важных, очень специфических для каждой организации, но с трудом фиксируемых обычными исследовательскими приемами. В основе этих исследований лежит измерение конкретных типов и видов взаимоотношений, которое проводится на основе всех применяемых в психологии методов: наблюдения, эксперимента, опроса и др. В практикуме приводится ряд наиболее распространенных методик, позволяющих диагностировать актуальное состояние социально-психологического климата организации. Наряду с этими методиками, существуют и другие, позволяющие выявить не только состояние социально-психологического климата, но и сложную систему внутриколлективных взаимоотношений.

3-вопрос. Коммуникация в организации. Для нормальной, эффективной организации деятельности, для управления этой деятельностью большое значение имеет все, связанное с приемом, передачей и переработкой информации, то есть коммуникационными связями в организации. Главная цель коммуникации в организации — достижение социальной общности при сохранении индивидуальности каждого ее элемента. Коммуникационные потоки пронизывают все пространство организации. Именно благодаря им и существует организация как система. Поэтому коммуникационные потоки образно называют кровеносными сосудами организации.

Коммуникацию обычно понимают в широком и в узком смыслах. Коммуникация в широком смысле — это передача информации от одного индивида к другому, обмен мыслями или информацией для обеспечения взаимопонимания. В узком смысле коммуникация рассматривается, прежде всего, в психологии управления. Она представляет

собой сеть каналов и путей, по которым в организации происходит обмен информацией и мнениями.

Коммуникация в организации выполняет четыре основных функции:

- управленческую (осуществляется при помощи побудительных сообщений);
- информативную (осуществляется при помощи информативных сообщений);
- эмотивную (осуществляется при помощи экспрессивных сообщений, передающих возбуждение, эмоциональные переживания);
- фатическую, нацеленную на установление и поддержание контактов.

В коммуникационной структуре организации, прежде всего, выделяют горизонтальную (между равными по статусу работниками) и вертикальную (между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии) коммуникации. Какова же при этом эффективность, точность, полнота и правильность понимания передаваемой информации? При горизонтальной коммуникации она может достигать 90 %. Что касается вертикальной коммуникации, то многое зависит от того, с какими ее разновидностями мы имеем дело. Так, при восходящей вертикальной коммуникации (от рядовых работников к руководству) эффективность не превышает 10 %. При нисходящей же коммуникации ее эффективность несколько больше (20—25 %), но все равно проигрывает по сравнению с горизонтальной коммуникацией. Основные пути повышения эффективности восходящей коммуникации следующие:

- работники должны знать, что будет сделано с их работой, сообщением;
- работники должны использовать общие с руководителями исходные материалы и данные;
- руководитель должен быть доступен для своих подчиненных.

Кроме указанных выше, выделяются еще формальные и неформальные каналы связи. Формальные каналы установлены административно в соответствии с должностной организационной структурой и связывают людей по вертикали и горизонтали внутри организации.

Ясно, что формальные каналы никогда не удовлетворяют потребности участников совместной деятельности, ибо социальные контакты не ограничиваются сугубо официальными рамками. Вот почему, наряду с формальными каналами, в любой организации обязательно существуют и неформальные каналы информации. Неформальная информация опережает формальную по времени, но проигрывает по достоверности. Иногда она бывает на уровне слухов. Однако в нормально функционирующих организациях всегда существует некий баланс формальных и неформальных информационных потоков с превалированием первого.

Неудовлетворительная коммуникация чревата неблагоприятными последствиями как для рядовых работников, так и для руководства. Во-первых, рядовые работники при этом чувствуют себя сторонними наблюдателями, непричастными к делам организации. Это формирует неудовлетворенность работой в данной организации. Во-вторых, плохое информирование порождает слухи и сплетни, которые обостряют взаимоотношения и микроклимат в организации. Наконец, в-третьих, плохое информирование усиливает текучесть кадров, отражается на производительности труда, на отдаче работника. По расчетам А.Л. Свенцицкого (1986), информирование работника о текущих результатах его труда и об оценке со стороны руководства позволяет на протяжении одной только смены повысить производительность труда на 10—30 %.

К основным причинам плохих коммуникаций в организации относят следующие:

1. Недостаточное понимание руководителями важности коммуникаций, отсутствие обратной связи. Опрос руководителей и рядовых работников о рейтинге десяти важнейших моральных факторов успешной работы показал, что осведомленность о состоянии дел в организации руководители поставили на десятое место, а рядовые работники — на второе-третье.

2. Неблагоприятный психологический климат в организации. Напряженные отношения ведут к умышленному искажению информации, излишней подозрительности.

3. Личностные моменты. К сожалению, у ряда работников существует предвзятость в отношении к мнению окружающих, выражающаяся в высокомерии, чванстве и др. Наши оценки событий и людей могут искажаться всевозможными стереотипами. Кроме того, отсутствие у рядового работника интереса к сообщаемой информации вызвана зачастую ее формализмом, монотонностью, тривиальностью, однообразием. На качестве коммуникации сказывается плохая структура сообщений, когда подбор слов, оборотов, форм сообщения оставляет желать лучшего. «Виновата» и слабая память работников. По расчетам специалистов, в организации рядовые работники сохраняют в памяти всего лишь 50 % информации, а руководители — 60%.

4. Неполнота воспринимаемой и передаваемой информации. В этом чаще всего повинен отправитель информации. Дело в том, что на каждом уровне иерархии действуют своеобразные фильтры. Верхние уровни управления не желают терять монополию на информацию и преждевременно раскрывать свои планы, справедливо опасаясь как потери рычагов управления («кто владеет информацией, тот владеет миром»), так и утечки сведений. Вот почему руководители опускают часть информации, действуя в соответствии с тремя стереотипами: «Это знают все», «Это не должны знать все» и «Это рано знать всем». В результате рядовые работники домысливают, достраивают картину. Небезгрешны и нижние уровни. Действуя по необходимости методом проб и ошибок, они не хотят, чтобы начальство знало обо всех промахах и неудачах, которые они легко могут исправить сами.

Слухи в организации и меры противодействия им. Современному руководителю требуется умение грамотно действовать в различных ситуациях общения и взаимодействия, в том числе и в условиях распространения различных слухов, домыслов, небылиц. Не секрет, что к нему как к лицу официальному, авторитетному подчиненные часто обращаются с вопросом типа «А правда ли, что...?». Поэтому умение грамотно действовать в этой ситуации необходимо любому руководителю.

Слух — это молва, известие о ком или чем-нибудь; это сообщение о каких-либо событиях, еще ничем не подтвержденных, которое передается в массе людей от одного человека к другому. Природа возникновения слухов может быть объективной (или стихийной) и субъективной (или целенаправленной).

Критерии слуха как социального феномена, то есть его характерные черты, следующие:

- слух — это форма межличностной (реже — публичной и массовой) коммуникации. Хотя зачастую мы являемся свидетелями неосознанного распространения тех или иных слухов средствами массовой информации;
- слух — это информативное (а не, скажем, аналитическое) сообщение, то есть ядро слуха составляют сведения о реальных или вымышленных событиях;
- слух — это эмоционально значимое для аудитории сообщение. Если оно не затронет чувства и эмоции людей, то не будет и слуха как такового.

К условиям и причинам содержательного характера необходимо отнести:

Интерес аудитории к некоторой теме. Смешна и нереальна попытка распространить слух среди жителей Беларуси о неожиданном повышении цен на слонов в Индии. Этому сообщению легко поверят, но передавать другим не станут. Психологи выявили закономерность: самое нелепое сообщение, если оно вызывает интерес, может быть передано дальше и захватить значительную аудиторию. Главное — не столько достоверность информации, сколько неудовлетворенный интерес; дефицит надежной информации по интересующей теме.

Здесь речь идет не об объективной достоверности имеющихся сведений, а о субъективной оценке собственной осведомленности. На появление слухов влияют также условия и причины функционального характера:

- реализация посредством слухов потребности в общении, облегчение межличностных контактов;
- реализация неудовлетворенной потребности в самоутверждении в группе;
- стремление снизить эмоциональное напряжение в большой группе;
- компенсация эмоциональной недостаточности в условиях, когда обстановка лишена значимых событий.

Слухи классифицируются по ряду оснований. По пространственному основанию слухи делятся на локальные (то есть отмеченные внутри относительно небольшой социальной группы), региональные, национальные и межнациональные.

По экспрессивному основанию (то есть по типу эмоциональной реакции) слухи делятся на «слух-желание», «слух-пугало» и «агрессивный слух». Рассмотрим их подробнее. «Слух-желание» возникает, когда пытаются выдать желаемое за действительное, причем в условиях, когда реальность приходит в противоречие с тем, что людям необходимо. Так, имел серьезные последствия слух среди крестьян России о том, что освободят от крепостного права всех участников Крымской войны. Задержка с его претворением вызвала массовые протесты, восстания, побег.

«Слух-желание» не является малозначительным и безобидным, каким выглядит на первый взгляд. Его опасность в том, что стимулируемые им ожидания закономерно сменяются фрустрацией, которая, в свою очередь, порождает либо агрессивность, либо апатию, нарушая нормальное функционирование социальных общностей. Это подтверждается примерами из истории второй мировой войны. Гитлеровская агентура многократно распускала в США слухи типа: «Война к рождеству закончится», «Германии не хватит нефти и на полгода», «Через 2—3 месяца в Германии произойдет государственный переворот». Всякий раз, когда подходил фигурировавший в сюжете такого слуха срок, а желаемое не происходило, как правило, наступала заметная депрессия общественных настроений, усиление негативно окрашенных оценок и мнений.

«Агрессивный слух» основывается на предрассудке и выражает собой резко негативное отношение некоторой группы людей к объекту, фигурирующему в сюжете слуха. Возникает чаще всего в период социальных напряжений, но преимущественно связанных с межгрупповыми конфликтами.

По степени достоверности информации слухи делятся на:

- абсолютно недостоверные, то есть отражающие только настроения аудитории; недостоверные в главном с элементами правдоподобия;
- правдоподобные слухи, то есть относительно близкие к действительности;
- достоверные слухи с элементами неправдоподобия (наиболее опасные).

В связи с этим необходимо заметить, что абсолютно достоверными слухи, как правило, не бывают, так как в процессе изустной передачи они неизбежно подвергаются искажениям и всегда чем-то отличаются от истины.

В процессе циркуляции слух трансформируется. Это выражено в трех основных процессах: сглаживании, заострении и адаптации.

В процессе сглаживания слух становится меньше и короче за счет исчезновения тех деталей, которые в данной аудитории представляются несущественными. Например, цвет и марка столкнувшихся автомобилей, название места происшествия, одежда и имена участников события и др.

В процессе заострения увеличиваются масштабы тех деталей, которые в данной аудитории представляются существенными (например, количество действующих лиц, количество жертв, степень успехов или неудач и др). Важно подчеркнуть следующую особенность: существенность или несущественность конкретных деталей определяется не только и не столько их объективным соотношением, сколько доминирующими в данной аудитории ценностными ориентациями, ожиданиями и др. В зависимости от этого детали слуха могут оказаться «сглаженными», либо, наоборот, «заостренными». Например, если одежда, цвет волос, глаз отражают их расовую, национальную, религиозную

принадлежность, а в регионе сложились напряженные отношения, слух может быстро приобрести агрессивную окраску, а соответствующие детали станут доминирующими, хотя в действительном событии могли играть второстепенную роль.

Адаптация призвана приспособить слух к психическим нуждам аудитории, под доминирующую в данной аудитории модель мира. Например, в лабораторном эксперименте одному из испытуемых в группе белых американцев демонстрировалась в течение нескольких секунд фотография двух спорящих мужчин: белого и негра. Белый вооружен раскрытой бритвой, черный безоружен. После этого первый испытуемый рассказывал содержание фотографии второму, который фотографии не видел, второй — третьему и т.д. Характерно, что в результате адаптации бритва «перескакивала» из рук белого в руки негра — сказывался жесткий стереотип «агрессивного негра». Сглаживание, заострение и адаптация могут дополнять друг друга и по мере распространения слуха приводить к радикальному отклонению его факты от реальности.

Каковы же основные меры предупреждения и противодействия слухам? Главное при осуществлении профилактических мероприятий — создание эмоциональной атмосферы в обществе в целом и в организациях, исключающей возможность распространения слухов. Основные направления деятельности руководителя по предупреждению слухов могут быть следующими:

1. Создание и поддержание эффективности информационной системы организации. Главным условием при этом является определение потребности в информации. Как уже отмечалось, основной причиной возникновения слухов является дефицит информации по интересующей теме. Вот почему определение потребности в информации является важнейшим профилактическим средством, не позволяющим зародиться слухам.

В этих целях руководитель должен определить:

- необходимый уровень информации, которой должен располагать подчиненный для оптимального выполнения возложенных на него функций;
- целесообразные формы, подходящие моменты времени, интервалы передачи информации.

Меры активного противодействия осуществляются в зависимости от аудитории, в которой распространен слух. При низком доверии к источнику информации прямое выделение сюжета для его разоблачения может вызвать, наоборот, циркуляцию слуха. В этом случае — не упоминая о слухе и о его сюжете, найти косвенный повод для массивной передачи информации, содержание которой радикально противоречило бы содержанию слуха.

При высоком доверии к источнику информации прямое и аргументированное опровержение слуха более эффективно и, как правило, кладет конец его циркуляции.

Контрольные вопросы

1. Какие основные роли используются при управлении предприятиями?
2. Какими должны быть основные характерные черты всех членов группы предприятия?
3. Почему руководитель должен заботиться о социально-психологическом климате?
4. Почему существуют различные взгляды на слухи?
5. Как предотвратить слухи между участниками группы?

ГЛОССАРИЙ

Антиципация - Предвосхищение, предугадывание, представление о предмете или событии, возникающее до акта их восприятия, ожидание наступления события. Представление о результате того или иного процесса, возникающее до его реального достижения и служащее средством обратной связи при построении действия.

Активность — всеобщее качество живой материи вступать во взаимодействие с окружающей средой. Активность психическая характеризуется наличием в этом взаимодействии субъективного компонента и способностью создавать психический образ и действовать с учетом его.

Акцептор действия — нейродинамическая модель результата предстоящего действия, представленная в центральной нервной системе. Включает основные характеристики действия и участвует в его регуляции.

Альфа-ритм — периодические изменения электрической активности мозга с частотой 10 колебаний в секунду, регистрируемые в затылочной области.

Анализатор — сложная нейрофизиологическая система, обеспечивающая восприятие и анализ раздражений, действующих на человека. Включает в себя рецептор, нервные пути, связывающие рецептор с мозгом, и специфические отделы последнего, перерабатывающие нервные импульсы.

Ассоциация — связь психических явлений, формирующаяся по определенным законам (смежность в пространстве, во времени и др.).

Афферентный нерв — нервное волокно, приводящее нервный импульс органов чувств к центральной нервной системе.

Ассоциация (в социальной психологии) — группа, межличностные отношения в которой опосредованы содержанием внутригруппового общения, а совместная деятельность либо отсутствует, либо не влияет на отношения между членами группы.

Активность — свойство всего живого. Активность личности проявляется в ее сознательных, избирательных действиях.

Адаптация — приспособление к внешним условиям. Различают а. физиологическую (а. анализаторов как Изменение их чувствительности), а. социально-психологическую при включении в новую группу, а. профессиональную при включении в новые виды деятельности.

Аккомодация — приспособление глаз к четкому видению различно удаленных предметов, а. у человека происходит за счет изменения кривизны хрусталика.

Апперцепция — зависимость восприятия от прошлого опыта, запаса знаний и общей направленности личности.

Аудиовизуальное восприятие — одновременное восприятие слухом и зрением.

Абстракция (отвлечение) — мыслительная операция, основанная на выделении существенных свойств и связей предмета и отвлечении от других, несущественных.

Анализ — мыслительная операция расчленения сложного объекта на составляющие его части или характеристики.

Агглютинация — создание новых образов на основе «склеивания» частей, имеющих образы и представлений.

Акцентирование — создание новых образов путем подчеркивания тех или иных черт. Может проявляться как уменьшение, или увеличение, или как изменение пропорций отдельных сторон изображаемого, или как многократное их повторение.

Аффект — психологическое состояние, в основе которого лежит сильное, бурное и относительно кратковременное эмоциональное переживание.

Амбивалентность — одновременное переживание противоположных эмоций и чувств (например, радости и горя, смеха и печали).

Апатия — психическое состояние, вызванное утомлением, тяжелым переживанием или заболеванием, проявляющееся в потере интереса и безразличии к окружающему.

Базовые потребности - Определяют образовательную активность значительной части населения в сложившейся социальной ситуации. Базовые потребности проявляются в доминирующих или первичных ориентациях (установках).

Согласно Маслоу, некоторая характеристика может считаться базовой потребностью, если она удовлетворяет следующим условиям:

Ее отсутствие ведет к заболеванию

Ее наличие предотвращает заболевание

Ее восстановление излечивает заболевание.

В определенных, весьма сложных, ситуациях свободного выбора субъект предпочитает удовлетворение именно данной потребности

У здорового человека она может быть пассивна, функционировать на низком уровне или функционально отсутствовать

Безусловный рефлекс — основное понятие рефлексорной теории психики И.М Сеченова — И.П. Павлова; врожденное инстинктивное реагирование на стимул.

Бихевиоризм — направление в психологии, возникшее в США в начале XX в. По мнению представителей этой школы, предметом изучения психологии может быть только поведение человека, под которым они понимают действия, поступки, порожденные исключительно внешними причинами. Основоположники — Д. Уотсон, Э. Торндайк.

Барьер психологический — мотив, препятствующий выполнению определенной деятельности или действия, в частности общению с определенным человеком или группой людей.

Борьба мотивов — этап волевого действия, связанный с принятием решения.

Взаимодействие – система взаимообусловленных индивидуальных действий, связанных циклической причинной зависимостью, при которой поведение каждого из участников выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение остальных.

Виды коммуникативных действий:

планирование учебного сотрудничества с учителем и сверстниками – определение цели, функций участников, способов взаимодействия;

постановка вопросов – инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации;

разрешение конфликтов - выявление, идентификация проблемы, поиск и оценка альтернативных способов разрешения конфликта, принятие решения и его реализация;

управление поведением партнера – контроль, коррекция, оценка действий партнера;

умение с достаточно полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации;

владение монологической и диалогической формами речи в соответствии с грамматическими и синтаксическими нормами родного языка.

Валидность — мера соответствия результатов исследования объективным внешним критериям.

Ведущая деятельность — вид деятельности, в котором формируются качественные изменения личности в данный период, например игра в период дошкольного детства.

Внимание — направленность и сосредоточенность сознания человека на определенных объектах при одновременном отвлечении от других. Различают: произвольное, непроизвольное, послепроизвольное внимание.

Вестибулярный аппарат — анализатор, позволяющий оценивать положение в пространстве и изменения направления движения.

Восприятие — форма целостного психического отражения предметов или явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств.

Воспроизведение — процесс памяти, в результате которого происходит актуализация закрепленного ранее.

Воображение — форма психического отражения, состоящего в создании образов на основе ранее сформированных представлений. Различают непроизвольное и произвольное, репродуктивное и творческое в.

Волевое усилие— переживание усилия, являющегося субъективным компонентом волевого действия.

Воля — форма психического отражения, проявляющегося в способности к выбору действий, связанных с преодолением внешних или внутренних препятствий.

---=== Г ===---

Генетический метод — способ изучения психических явлений, состоящий в анализе процесса их возникновения и развития от низших форм к высшим.

Гипотеза — предположение, проект решения задачи.

Гениальность — высшая степень творческих проявлений личности.

---=== Д ===---

Деловая игра (ДИ) - это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях, имитирующих ситуацию / процессы / деятельность.

Основные атрибуты деловых игр:

Игра имитирует тот или иной аспект целенаправленной человеческой деятельности.

Участники игры получают роли, которые определяют различие их интересов и побудительных стимулов в игре.

Игровые действия регламентируются системой правил.

В деловой игре преобразуются пространственно-временные характеристики моделируемой деятельности.

Игра носит условный характер.

Контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики и рефлексии, судейского, блока обеспечения информацией.

Классификация деловых игр:

1. По времени проведения:

без ограничения времени;

с ограничением времени;

игры, проходящие в реальное время;

игры, где время сжато.

2. По оценке деятельности;

балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;

оценка того, кто как работал, отсутствует.

3. По конечному результату:

жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;

свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;

констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;

поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения.

Душа — понятие, употребляемое для обозначения внутреннего мира Человека, его сознания и самосознания.

Душевность — характеристика человека, проявляющаяся в сердечности, открытости, в способности сопереживать другому, понимать его и принимать как самоценность.

Душа — понятие, употребляемое для обозначения внутреннего мира человека, его сознания и самосознания.

Детерминизм — принцип, согласно которому все в природе порождается действием материальных причин и законов.

Диагностика психического развития — обследование человека в целях установления уровня развития и индивидуальных особенностей его психики.

Диффузная группа — группа, межличностные отношения в которой не опосредованы содержанием совместной деятельности.

Действие — относительно завершённый элемент деятельности, направленный на достижение определенной промежуточной осознаваемой цели. Д. может быть как внешним, выполняемым в развернутой форме с участием двигательного аппарата и органов чувств, так и внутренним, выполняемым в уме.

Деятельность — специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями и направленная на познание и преобразование внешнего мира и самого человека.

Доминанта — временно господствующий в коре головного мозга очаг возбуждения. Для доминирующего нервного центра характерна способность накапливать в себе возбуждения и тормозить работу других нервных центров. Согласно АЛ. Ухтомскому, д. является физиологической основой внимания.

Дедукция — логический вывод в процессе мышления от общего к частному.

Депрессия — подавленное настроение, связанное со снижением побуждений, заторможенностью движений.

---=== 3 ===---

Знак — материальный, чувственно воспринимаемый предмет, явление или действие, выступающий в процессе познания и общения в качестве заместителя другого предмета или явления и используемый для получения, хранения, преобразования и передачи информации.

Знаковая система — набор знаков, объединенных общими правилами их взаимосвязи и практического использования.

Забывание — процесс, заключающийся в невозможности воспроизведения ранее закрепленного в памяти.

Запоминание — психическая деятельность, направленная на закрепление в памяти новой информации путем связывания ее с уже приобретенным ранее знанием.

Задатки — некоторые генетически детерминированные анатомо-физиологические особенности нервной системы, являющиеся индивидуально-природной предпосылкой формирования и развития способностей.

---=== И ===---

Инновация — новое явление в процессе обновления конкретного вида деятельности. Инновационный процесс — комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

Интервьюирование — метод социальной психологии, заключающийся в сборе информации, полученной в виде ответов на поставленные вопросы.

Инстинкт — форма генетически обусловленного поведения.

Интеллектуальное поведение — тип поведения, являющийся вершиной психического развития животных и выражающийся прежде всего в умении животного решать некоторые наглядно-действенные задачи.

Индивид — отдельное живое существо, представитель биологического вида.

Индивидуальность — личность в ее своеобразии.

Интерес — одна из форм направленности личности, окрашенная положительной эмоцией, связана с проявлением познавательной потребности.

Игра (детская) — вид деятельности, заключающейся в воспроизведении детьми действий взрослых и отношений между ними, направленный на познание окружающей действительности. И. служит одним из важнейших средств физического, умственного и нравственного воспитания.

Интерференция навыков — ослабление новых навыков под влиянием ранее выработанных, обусловленное их сходством.

Индукция (в нейрофизиологии) — закон физиологии нервной системы, согласно которому нервный процесс или состояние одного знака вызывает в других участках нервной системы (одновременная и.) или в том же участке по прекращении своего действия (последовательная и.) противоположный нервный процесс или состояние. Говорят о положительной и. (торможение индуцирует возбуждение) и отрицательной и. (возбуждение индуцирует торможение).

Интероцепторы — рецепторы, расположенные на внутренних органах.

Избирательность — качество восприятия, определяемое направленностью или опытом личности.

Иллюзии восприятия — искаженное отражение реальности, носящее устойчивый характер.

Интеллект — общая познавательная способность, определяющая готовность человека к усвоению и использованию знаний и опыта, а также к разумному поведению в проблемных ситуациях.

Индукция — логический вывод в процессе мышления от частного к общему.

Инсайт — мгновенное осознание решения некоторой проблемы.

==== К =====

Компетенция — круг полномочий и прав, предоставляемых законом, уставом или договором конкретному лицу или организации в решении соответствующих вопросов; совокупность определенных знаний, умений и навыков, в которых человек должен быть осведомлен и иметь практический опыт работы.

Конкурентоспособность выпускника - Совокупность личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих преимущества данного выпускника с точки зрения его успешной социализации.

Коллектив — группа людей, объединенная общей деятельностью, конечная цель которой совпадает с целью общества.

Конформность — внешнее согласие индивида с группой, подчинение любым ее влияниям при внутреннем несогласии, сознательное приспособленчество.

==== Л =====

Лабораторный эксперимент — метод психологии, осуществляется в искусственных условиях со строгим контролем всех влияющих факторов.

Личностный подход — принцип психологии, индивидуальный подход к человеку как к личности с пониманием ее как отражающей системы, определяющей все другие психические явления.

Личность — человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности.

Личностный смысл — субъективное отношение личности к явлениям объективной действительности.

----- М -----

Мотив достижений — характеристика мотивационной сферы человека, отражающая стремление к наилучшему выполнению деятельности в ситуациях достижения.

Мотив — побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенной потребности.

Мотивация — совокупность мотивов, побуждающих человека к активной деятельности.

Межличностные отношения — вид социально-психологических явлений, возникающих в группе людей как результат их взаимодействия в процессе общения.

Мировоззрение — система сложившихся взглядов на окружающий мир и свое место в нем.

Модальность — качественная характеристика ощущений и восприятий, указывающая на их принадлежность определенным органам чувств, например: зрительным, слуховым, тактильным и др.

Мнемоника — совокупность приемов, облегчающих запоминание.

Мышление — наиболее обобщенная и опосредованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познаваемыми объектами.

Меланхолик — тип темперамента, характеризующийся легкой ранимостью, склонностью глубоко переживать даже незначительные события.

----- Н -----

Навык — автоматизированный способ выполнения действия, сформированный в процессе упражнения. Он же рассматривается как этап в развитии поведения животных.

Направленность — совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности относительно независимо от конкретных условий. Характеризуется доминирующими потребностями, интересами, склонностями, убеждениями, мировоззрением.

Наблюдательность — свойство личности, проявляющееся как способность замечать в воспринимаемом малоизвестные, но существенные детали.

Наглядно-образное мышление — РИД мышления, характеризующийся опорой на представления и образы.

Настроение — устойчивое переживание каких-либо эмоций.

----- О -----

Одаренность — качественно своеобразное сочетание способностей, которое обеспечивает успешное выполнение деятельности.

Обратная связь — важнейший принцип управления и регулирования во всех сложных системах. Сущность его заключается в поступлении в управляющий орган информации о результатах действий, с учетом которой формируются последующие команды исполнительным органам.

Ориентировочный рефлекс — вид безусловного рефлекса, первоначальная реакция на любой новый стимул.

Общение — взаимодействие двух или более людей, включающее обмен между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

Ориентировочная реакция — сложная реакция организма на новизну ситуации. Проявляется в повышении чувствительности анализаторов и мобилизации энергетических ресурсов организма.

Ощущения — простейшая форма психического отражения, свойственная и животному и человеку, обеспечивающая познание отдельных свойств предметов и явлений.

Обобщение — мысленное объединение предметов и явлений по их общим и существенным признакам.

----- П -----

Психика — свойство высокоорганизованной материи (мозга) отражать объективную действительность и на основе формируемого при этом психического образа целесообразно регулировать деятельность субъекта и его поведение.

Познание — процесс психического отражения, обеспечивающий приобретение и усвоение знаний.

----- С -----

Самоанализ – самостоятельное выявление педагогами достоинств и недостатков в своей собственной деятельности и определение путей ее возможного улучшения.

----- Т -----

Тренинг (англ. training) - тренировка, «натаскивание», многократное выполнение упражнений учащимся. Обычно является частью общего образовательного процесса. Вид обучения, проводимого по заранее отработанной методике, направленного на формирование и совершенствование определенных умений и их комбинаций с многократным повторением отдельных элементов (как правило охватывает одну функциональную операцию / комбинацию).

----- У -----

Учебное занятие – это форма организации обучения с группой обучающихся определенного возраста, постоянного состава, занятие по твердому расписанию и с единой программой обучения (М.Н. Скатин).

Учебные действия - конкретные способы преобразования учебного материала в процессе выполнения учебных заданий.

----- Х -----

Характеристики индивидуальных учебных достижений выпускников, подлежащие оценке в ходе итоговой аттестации

----- Ц -----

Цели образования - заключаются в общекультурном, личностном и познавательном развитии учащихся, обеспечивающим такую ключевую компетенцию образования как «научить учиться».

----- Э -----

Эксперимент – научно поставленный опыт преобразования педагогической действительности в точно учитываемых условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Выступление Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на открытии международной конференции «О роли и значении малого бизнеса и частного предпринимательства в реализации социально-экономической политики в Узбекистане».14.09.2012.материалы сайта www.gov.uz.
2. Выступление Президента Ислама Каримова на торжествах, посвященных 21-летию независимости Республики Узбекистан/ 31.08.2012.материалы сайта www.gov.uz.
3. Каримов И.А. Наша главная задача – дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа. Т.,2010, 27-январь
4. Каримов И.А. Юксак маънавият - энгилмас куч.-Т.: Маънавият, 2008. -176 б.
5. Баркамол авлод - Узбекистон тараккиётининг пойдевори. - Т.: Шарқ., 1997.-64 б.
6. Каримов И.А. «Высокая духовность – непобедимая сила».-Т.: Узбекистан, 1998.
7. Каримов И.А. «Гармонично развитое поколение – основа прогресса». Речь на 9 – сессии Олий Мажлиса РУз 29 августа, 1997.
8. Каримов И.А. «Узбекистан: национальная независимость, экономика, политика, идеология» Т.,1996.
9. Каримов И.А. «Основные принципы общественно-политического и экономического развития Узбекистана» . Т., 1995.
10. Каримов И.А. «Путь нашего народа - это путь независимости, свободы и глубоких реформ» Т.,1996.
11. Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт пировард мақсадимиз. Т.: «Ўзбекистон», 2000.
12. Конституция Республики Узбекистан. Т.,1992.
13. Закон Республики Узбекистан «Об образовании». Т.,29 августа 1997.
14. «Идея национальной независимости. Основные понятия и принципы». Т., «Узбекистан», 2001.
15. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1996.
16. Бернс Р.В. Я-концепция и воспитание. - М., 1996
17. Бодров В.А. Психологические основы профессиообразования // Психология: Учебник для гуманитарных вузов / Под ред. В.Н. Дружинина. СПб., 2001.
18. Григорьева М.В. Психология труда. Конспект лекций. М., 2001.
19. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. - СПб., 1997.
20. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991.
21. Ильин. Е.П. Мотивация и мотивы. М., 2000.
22. Каримова В.М. Ижтимоий психология ва ижтимоий аамлиёт. Т.: Университет, 1999.
23. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. Психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005.
24. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.Т., 1994.
25. Каримова В.М. ва бошқалар. Мустақил фикрлаш. Т.Шарқ, 2000.
26. Карпов А.В. и др. Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
27. Карпов А.В., Пономарева В.В. Психология рефлексивных механизмов управления. М., 2000.
28. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. М., 1990.
29. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития (хрестоматия). М., 1995.
30. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1988.
31. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2000.
32. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
33. Метод беседы в психологии / Под ред. А.М. Айламазян. М., 1999.
34. Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. М., 1994.
35. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека. Л., 1990.
36. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.

37. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917–1957). М., 1997.
38. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. Ярославль, 1999.
39. Основы инженерной психологии: Учебник / Под ред. Б.Ф. Ломова. М., 1986.
40. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
41. Розанова В. А. Психология управления. Учебное пособие. Москва. ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999.
42. Свенцицкий А.Л. Психология управления организации. СПб., 1999.
43. Столяренко Л.Д. Основы психологии. - Ростов-на-Дону, 1996.
44. Умарова Б.М. Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси.Т.. 1997.
45. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
46. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1998.
47. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., 1996.
48. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т.: Ўқитувчи, 2001.
49. Ғозиев Э.Г. Умумий психология. Тошкент.2012, 1-2 китоб.
50. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси.Т., 2001.

Интернет источники

1. Fictionbook.lib – библиотека книг о гуманитарных науках.
2. www.psychology.ru – портал о психологии.
3. www.koob.ru – книжный портал.
4. www.mirknig.com – книжный портал.
5. www.pedlib.ru – электронная книжная библиотека.
6. [http \ \ psy.piter.com/](http://psy.piter.com/) - новости психологии, психологические тесты, профессиональная помощь психологов специалистов.
7. [http \ \ ur.piter.com](http://ur.piter.com).- электронные книги и статьи по психологии, свежая информация из мира психологии.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Раздел I. Концепция профессиональной психологии	5
Тема 1. Профессиональная психология и этапы её становления	5
Тема 2. Психика человека и её отображение в профессиональной психологии	21
Тема 3. Личность и её индивидуально-психологические особенности	32
Тема 4. Интеллектуальное развитие личности в профессиональной психологии	44
Тема 5. Деятельностная активность, эмоциональная и мотивационная сферы личности	61
Раздел II. Развитие профессиональной психологии как науки	69
Тема 6. Концепция управления Ф.Тейлора и её значение в профессиональной психологии	69
Тема 7. Психотехническая программа Г.Мюнстерберга	79
Раздел III. Основные направления профессиональной психологии	86
Тема 8. Личность как объект социально-технической системы	86
Тема 9. Классификация деятельности человека в социальной системе	92
Раздел IV. Психология труда и профессиональной деятельности	100
Тема 10. Психология труда и её проблемы	100
Тема 11. Основные методы анализа трудовой деятельности	110
Тема 12. Профессиональная ориентация и её методы	116
Тема 13. Развитие профессионализма человека в инженерно-технической системе	122
Раздел V. Инженерная психология и системное проектирование	131
Тема 14. Инженерная психология и её современные методы	131
Раздел VI. Основные вопросы психологии управления	148
Тема 15. Психология управления и её структура	148
Тема 16. Структура деятельности руководителя	156
Тема 17. Комплексная технология оценки деятельности руководителя	164
Тема 18. Организация деятельности руководителя с помощью игровых технологий	170
Глоссарий	180
Список используемой литературы	190

Составители: Х.Н.Пардаев, З.К.Хакназарова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебно-методическое пособие

Редактор: Х.Д.Норкулов
Компьютерная верстка: З.К.Хакназарова

