

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное агентство по образованию  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова  
Кафедра психологии труда и организационной психологии

**Л. Ю. Субботина**

# **Психология труда**

*Рабочая тетрадь*

*Рекомендовано*

*Научно-методическим советом университета  
для студентов, обучающихся по специальности Психология*

Ярославль 2009

УДК 159.9:331.101.3

ББК Ю 94я73

С 89

*Рекомендовано*

*Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного издания. План 2009 года*

Рецензент

кафедра психологии труда и организационной психологии  
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова

**Субботина, Л. Ю. Психология труда:** рабочая тетрадь  
С 89 / Л. Ю. Субботина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. –  
Ярославль : ЯрГУ, 2009. – 40 с.

Основная цель курса психологии труда – познакомить студентов с основами психологических знаний в этой области, фундаментальными теориями и концепциями, закономерностями психических явлений в процессе труда, методологией изучения трудовой деятельности. Работа с тетрадью обеспечит более качественное освоение информации и закрепление полученных теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студентам предлагается провести практическое изучение трудовой деятельности. Для обеспечения лучшего результата некоторые задания предваряются теоретическими комментариями, которые служат дополнением к материалу учебника.

Предназначено для студентов, обучающихся по специальности 030301 Психология (дисциплина «Психология труда», блок ОПД), очной и заочной форм обучения.

УДК 159.9:331.101.3

ББК Ю 94я73

© Ярославский государственный  
университет им. П. Г. Демидова,  
2009

## Общая характеристика труда

Непосредственная форма существования человека как личности – это трудовая деятельность. Деятельность – форма активного отношения к действительности, направленного на достижение сознательно поставленной цели. Основная ее образующая – вектор «мотив – цель». В традиционных представлениях классической психологии различают три генетически сменяющих друг друга и сосуществующих на протяжении всего жизненного пути вида деятельности: игру, учение, труд. Хотя как виды человеческой деятельности они имеют много общего, тем не менее, по результатам, организации, специфике мотивации имеются принципиальные отличия. Для человека труд является основным видом деятельности, т. к. он не только обслуживает два других вида, но и обеспечивает за счет создания общественно значимого продукта единство и монолитность человеческого общества как в пространстве, так и во времени. В самом общем определении труд – целесообразная и общественно – полезная деятельность человека, требующая умственного и психического напряжения. Энциклопедический словарь определяет труд как «целесообразную деятельность человека, направленную на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей». Труд имеет определяющее значение для становления личности и ее существования. Процесс труда разворачивается в сфере материального производства. Через труд человек с помощью знаний, умений, навыков приспособляет материальную среду к своим нуждам и потребностям. Компонентами труда являются:

- целесообразная деятельность (труд как процесс);
- предмет труда (объекты, на которые направлена человеческая деятельность);
- средства труда (орудия, при помощи которых совершается труд);
- субъект труда (работник).

Чем содержательнее и сложнее труд, тем чаще в виде орудий труда выступают умения и навыки работника. Каждый компонент труда включает психологический аспект, но наибольший удельный вес психологической составляющей падает на процесс

труда и субъекта труда. Труд является основным видом деятельности человека, обеспечивающим его выживание как вида (Ф. Энгельс). Трудовая предметно-практическая деятельность выступает в качестве главной детерминанты развития человека. В орудиях и предметах труда опредмечиваются, материализуются способности личности. В процессе труда, создавая продукт, человек как бы «вкладывает» в него физические и духовные силы (трудовые навыки и умения, способности и знания, волевые усилия и эмоциональное отношение). Они «опредмечиваются», т. е. в скрытой форме переходят в предмет, превращаясь в особые, порожденные трудом свойства предмета. В такой опредмеченной форме они передаются следующим поколениям. *Например, открытие, а затем и создание парового двигателя «опредметило» в себе духовные силы своих создателей и «превратилось» в свойство движения механизмов, созданных на принципе парового двигателя.* В то же время труду присущ и обратный процесс «распредмечивания». Функции и свойства предмета детерминируют развитие собственных способностей и умений человека. Это значит, что для достижения успеха человек, воздействуя на предмет, должен соотноситься с его собственными законами и свойствами, опираясь на них в своей деятельности. *Например, осваивая автомобиль, человек должен понять принцип двигателя (т. е. «присвоить» себе идеи и способности создателей) и выработать у себя способности и умения по использованию автомобиля.* Таким образом, путем «распредмечивания» скрытого духовного и физического потенциала предков потомки переходят к новому уровню развития. В целях, способах осуществления деятельности закреплены как достижения предыдущих современных поколений, так и перспективы их использования будущими. Так осуществляется прогрессивное развитие человечества. В этом социальная природа труда.

В отличие от результативного поведения животных, труд, как специфически человеческая деятельность характеризуется **осознанностью**. Эта осознанность с психологической точки зрения выражается в:

— сознательном предвосхищении социально ценного результата;

– осознанием обязательности достижения социально фиксированной цели;

– осознанием межличностных производственных отношений и зависимостей.

Описанный социальный механизм труда имеет свою психологическую структуру. В рамках психологии труда изучается индивидуально-психологический, когнитивный, личностный и социально-личностный аспекты труда.

По мере развития цивилизации происходит усложнение и дифференциация трудового процесса, усиливается его коллективный характер, формируются более сложные социальные связи. Практически не существует абсолютно индивидуальной формы труда. *Даже сугубо индивидуализированная деятельность (например, писатель пишет произведение) насыщена массой необходимых социальных контактов: орудия труда, информация, печатание книги для читателей – все это социально детерминированные аспекты деятельности писателя.* Таким образом, следующий признак труда – его **социальный** характер. Самое яркое проявление данного признака заключается в социально-ценном продукте труда. Если полученный результат не имеет общественной ценности, то данная деятельность не носит трудового характера.

Освоение орудий и продуктов труда с помощью распредмечивания и присвоения фиксированных в них способностей идет через преодоление противоречий между социально определенным способом распредмечивания и индивидуальными возможностями личности, между сегодняшним уровнем культуры и производством и собственно творческой активностью личности. Чем выше уровень культуры общества, чем разнообразнее формы человеческой деятельности, тем универсальнее, сложнее способности, требующиеся для освоения этой деятельности. Однако это не прямолинейная зависимость. Индивидуальные черты личности влияют на проявление ее сущности, а ее собственная активность определяет направление, интенсивность и содержание деятельности. Следовательно, еще один признак труда – **активность**. Трудовая деятельность осуществляется только при активной роли самой личности. Активность, охватывающая все содержание

психической жизни, представляет процесс, имеющий субъектно-объектное направление и различные формы. Результатом развития человека является возникновение форм активности с новыми качествами, вытекающими из их социальной природы. Через активность, активное действие происходит соединение личности и трудовой ситуации (М. Я. Басов).

Современные представления о трудовой деятельности включают ее системную характеристику (Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов). Любая трудовая деятельность начинается с формирования цели. **Целесообразность** – еще один признак труда. Цель – это то, что в конечном итоге должен получить человек в ходе деятельности. Цель деятельности выступает как: а) задача (или уровень достижений, который ставит перед собой человек); б) образ (это «цель – образ»). В первом случае ведущим фактором выступает мотивация, в процессе которой устанавливается личностный смысл деятельности. Во втором случае формируется представление о результате деятельности и отдельных действиях. Цель и результат оцениваются со стороны качественных и количественных показателей.

Конкретный путь достижения цели – это **способ деятельности**. Основной энергетизирующей и активационной силой являются **потребности**. Социально-личностный аспект тесно переплетается с когнитивным и психофизиологическим. Характеристика способностей человека в конкретно-исторических рамках является важным моментом, обуславливающим характер труда и развитие личности. Трудовая деятельность совершается целенаправленно при активизации всех высших психических функций человека. Именно когнитивная структура составляет психологическую основу труда. Системообразующим вектором для обеспечения целенаправленности деятельности выступает мотив – цель. В процессе труда происходит расход психической, мозговой и мускульной энергии, активизация органов чувств, осуществляется многоуровневая нервная деятельность. Иначе говоря, всякий труд имеет биологическую основу.

Для оценки эффективности трудовой деятельности используются следующие параметры: **производительность, качество, надежность.**

Трудовая деятельность может оптимально осуществляться только в определенных условиях. Такие условия называются условиями труда. **Условия труда** – это совокупность внешних факторов, от которых зависят и под влиянием которых складываются величина, длительность физической и нервно-психической нагрузки у исполнителя работы. Практическое значение знаний об условиях труда очень велико. Только в единстве представлений о внутренних ресурсах и внешних условиях можно сделать выводы о величине и характере нагрузки организма и психики во время работы; о соответствии рабочего места и орудий труда особенностям субъекта; охарактеризовать требования, которые предъявляются работнику; установить характеристики труда; требования к особенностям личности.

В социально-экономическом плане труд разделен на отдельные сферы, объединенные по функциям, способу реализации деятельности, продукту. Такие сферы называются профессиями. **Профессия – это сфера общества, объединенная общей деятельностью, область приложения сил человека, в которой он осуществляет свои трудовые функции.** (Е. А. Климов). Большинство профессий настолько сложны и многозначны, что они делятся еще на отдельные группы функций, отражающие конкретную сторону профессии, т. е. **специальности**. *Например, врач – это профессия, а детский врач (педиатр) это специальность, учитель – профессия, а учитель химии – специальность.* В современном обществе профессий насчитывается десятки сотен, а специальностей, как одной из сторон профессий, и того больше.

Учитывая вышеприведенную картину, можно сделать вывод, что психологическая составляющая труда является определяющей для его анализа, совершенствования и повышения эффективности. Как указывает Б. Ф. Ломов, «...по мере все более полного использования резервов, открываемых техникой и экономикой, роль человеческих, прежде всего психологических, факторов производительности труда будет непрерывно возрастать» (Ломов Б. Ф. *Методологические проблемы психологии*, с. 26). Психологический анализ является существенным моментом в оптимизации трудовой деятельности. Проблемы организации внимания, требования к памяти, мышлению, воле, формирование системы профессиональных

способностей – все это сейчас является наиболее актуальными вопросами в научном и практическом обеспечении труда. Эти и ряд других теоретических вопросов составляют область изучения психологии труда. **Психология труда – это наука о психических явлениях, механизмах и их особенностях, активизирующихся у человека в процессе труда, об особенностях личности, а также методах, которые играют важную роль в процессе труда и его максимально целесообразной организации.** В самом общем виде психология труда – это отрасль психологии, занимающаяся изучением психологических закономерностей в трудовой деятельности человека. В последнее время наметился подход (*Питер Дж. Дрент, Хенк Тиерру, Паул Дж. Уиллемс, Шарль де Волфф*), объединяющий психологию труда и организационную психологию в одну научную дисциплину и определяют ее как науку, «которая занимается изучением поведения работающих людей и тем, как они выполняют деятельность в рамках определенных организационных структур или организаций». (*Леонова А., Чернышева О. Психология труда и организационная психология, стр. 10*). Исходя из определения психологии труда и стоящих перед ней задач, мы должны определить и предмет изучения данной науки. **Предметом психологии труда являются психические процессы, психологические факторы, которые побуждают, программируют и регулируют трудовую активность личности.**

Задачи, которые решает психология труда многообразны и по методологическому статусу, и по содержанию. В самом общем виде можно выделить следующие большие группы задач и направлений, которые должна решать психология труда.

1. Психологическое изучение трудовой деятельности. Сюда относится анализ требований к психическим функциям человека; определение закономерностей и механизмов формирования профессионально важных качеств; изучение структуры трудовой деятельности, ее динамики и механизмов. В качестве более частных вопросов выступают задачи изучения работоспособности и утомления, научения и навыков, режимов труда и отдыха и т. п.

2. Изучение личности в трудовом процессе. Прежде всего здесь следует отметить исследования, касающиеся мотивации трудовой деятельности, самореализации человека в труде. Важным момен-



том является анализ способностей, интересов личности, способов информационного обмена, проблем творчества и т. д.

3. Социально-психологические проблемы труда. Труд всегда групповая деятельность, это осложняет его множеством социальных проблем. Проблемы управления, контроля, планирования, разрешения конфликтов – все эти вопросы исследуются в области психологии труда. Особенное значение имеют исследования этого плана в области конкретных профессий, профессионального отбора и обучения.

Эта триада проблем: «процесс труда» – «личность в труде» – «социальная динамика труда» является той практической основой, на которой строится психология труда. основополагающей методологической позицией современной психологии труда выступает метасистемный подход. Труд как социально-психологическая структура имеет метасистемную организацию (А. В. Карпов). Системный характер имеет и каждый отдельный элемент труда. В связи с этим принцип системности является базовым для психологии труда (Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков). Очевидно, что разработка научных идей в области психологии труда должна опираться и на другие общеметодологические принципы (детерминизм; единство сознания и деятельности; генетический принцип и ряд др.) Однако с точки зрения объективной научной логики они с необходимостью будут выражаться в исследованиях, основанных на комплексе системности – активности – личностного подхода.

Блок практических заданий предусматривает активное самостоятельное обучение студентов и направлен на иллюстрацию и закрепление полученной ранее информации. Студент, используя полученные данные, прямо в рабочей тетради выполняет предлагаемые задания, а затем в порядке индивидуального консультирования проверяет правильность выполнения с преподавателем. Кроме этого, данный блок практических заданий предполагает и получение разносторонней характеристики той профессиональной деятельности, которую анализирует студент.

**Задание 1. Социально-психологическая характеристика профессии.**

Назовите вашу профессию и определите, к какой отрасли промышленности она принадлежит.

---

---

---

Определите предмет и продукт вашего труда.

---

---

Оцените уровень автоматизации вашего труда

---

---

---

**Задание 2.** Внимательно прочитав следующие примеры, определите, какие из них иллюстрируют трудовую деятельность.

1. Человек едет на своем автомобиле на дачу.

---

---

2. Водитель ведет рейсовый автобус.

---

---

Спортсмен участвует в авторалли.

---

---

Учащийся автошколы осваивает практические навыки вождения в машине с инструктором.

---

---

---

Для правильного выполнения задания вспомните структуру, признаки труда и его основные механизмы. На основании этих данных обоснуйте свой ответ.

## **Схема оценки трудового поста в целях психологического анализа**

В целях закрепления материала предлагается оценить собственный трудовой пост. **Трудовой пост** – это ограниченная сфера приложения сил человека, результатом которых является создание чего-либо ценного для общества – «материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, управления социальными процессами» (Е. А. Климов). Трудовой пост реализуется на конкретном **рабочем месте**, но это понятие более широкое и охватывает множество рабочих мест, связанных с выполнением общих функций. Трудовой пост – это одна из форм существования профессии.

### ***Задание 3. Характеристика трудового поста***

Для более успешного выполнения данного задания следует воспользоваться книгой Е. А. Климова «Введение в психологию труда». М., 1998. § 1.6; § 1.7. По приведенной ниже схеме дайте характеристику реальному или воображаемому трудовому посту, который вы занимаете или хотели бы занять.

1. Профессиональное название трудового поста (профессия, специальность)

---

2. Вещественная среда.

Приборы, машины, обеспечивающие визуальную информацию (картина, экран, микроскоп и т. п.)

---

---

---

Приборы, предметы, обеспечивающие обработку информации (компьютер, счетчик, регистрационный журнал и т. п.)

---

---

Орудия труда (ручка, молоток, подъемный кран и т. п.)

---

---

---

Условия труда (в помещении, на свежем воздухе, необычный микроклимат, шум и т. п.)

---

---

---

### 3. Внешние функциональные средства труда

Выразительные средства поведения, речи человека как субъекта труда (требуемые интонации, поза, жесты, выражение лица и т. п.)

---

---

---

---

---

---

---

Требования к функционированию организма субъекта труда (специфические моторные навыки, мышечная сила, выносливость, работоспособность, скорость реакции, особые формы чувствительности и т. п.)

---

---

---

---

#### 4. Внутренние функциональные средства труда

Невербальные (мысленные эталоны, схемы-планы трудовых процессов: какие, количество, частота)

---

---

---

Вербальные (удерживаемые в памяти правила, инструкции, профессиональные требования: какие, количество, частота)

---

---

---

### **Методический аспект психологии труда**

Определив основные задачи и базовые принципы, лежащие в основе психологии труда, мы должны решить вопрос о научных средствах, с помощью которых можно решить указанные выше проблемы в рамках соответствующей методологической системы. Проблема метода, особенно специального, является одной из самых острых в психологической науке. Существует немало подходов и классификационных описаний отдельных методов и методик в психологии труда (К. К. Платонов, Ю. В. Котелова, Б. Г. Ананьев, Б. Ф. Ломов, Е. А. Климов и др.). Все предлагаемые схемы включают следующие три группы методических форм.

1. Общенаучные методы (наблюдение, эксперимент, тест).
2. Специфические методы, характеризующие трудовую ситуацию в целом (имитационное моделирование, трудовой метод, алгоритмическое описание профессии, хронометраж и т. п.).
3. Специфические методы, характеризующие элементы трудовой деятельности (метод искусственной автоматизации, тесты диагностики конкретных способностей, метод экспертной оценки и т. п.).

При исследованиях в психологии труда используются все указанные группы, но особое внимание следует обратить на вторую. Она не только обеспечивает системный анализ специфиче-

ской деятельности в целом, но и представляет собой классический методический аппарат психологии труда. Методы данной группы характеризуются известной комплексностью подхода к изучаемому явлению, охватывают его целостно и многосторонне. Освоение их имеет особое значение для изучения психологии труда, позволяя постигнуть «азбуку исследования», обеспечить системное представление об изучаемом феномене. Следует помнить, что методологической основой для использования указанных методов является концепция психологической системы деятельности (Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов). Именно она обеспечивает грамотное использование метода и наиболее полные и объективные результаты.

Для большинства исследований в психологии труда применяют комплексы методик, включая общенаучные методы – наблюдение, беседу, эксперимент. В психологии труда разрабатывается модель специалиста как описание совокупности его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной сфере, а также самообучение и саморазвитие работника. К каждому виду профессиональной деятельности желательно подбирать, разрабатывать личностные качества.

Документально модель специалиста отражается в схематическом описании профессии в форме профессиограммы. Профессиограмма – описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста. В целом профессиограмма должна включать:

- предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде);

- целостное описание системы характеристик, особо подчеркивая при этом стержневые, приоритетные, ядерные составляющие и отличая их от производных, второстепенных, вспомогательных;

- способности, профессиональную обучаемость, открытость к профессиональному росту;

- психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компен-

сировано. Желательно определение противопоказаний в мотивационной и операциональной сфере (Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996).

В заключении к профессиограмме целесообразно указать возможные пути профессионального обучения и переобучения, тренируемости и упражняемости отдельных психологических качеств, пути переделки, компенсации и реабилитации, пути повышения квалификации и переквалификации, переориентации в рамках данной профессии (с учетом индивидуальных особенностей человека) и переподготовки на другую профессию или специальность.

#### ***Задание 4. Комплексное описание профессии.***

Основная цель данного задания – практически применить схему профессиографического описания. Выберите хорошо знакомую вам профессию. Соберите дополнительные данные по ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения. Полученную информацию проанализируйте по предлагаемой ниже схеме и составьте описание профессии. В этом задании используется схема описания профессии, разработанная Е. А. Климовым и его сотрудниками. Для выполнения данного задания необходимо воспользоваться разработкой занятия № 1 в книге «Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности» / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2001.

## **Схема описания профессиональной деятельности**

1. Цель труда (гностическая, преобразующая, изыскательная)

---

2. Орудия и средства труда

Материальные орудия и средства труда (ручные инструменты, механизмы, виды транспорта, автоматы, измерительные приборы, компьютеры)

---

Психологические функциональные средства труда (речь, эмоции, мимика, пантомимика, интеллектуальные средства)

---

3. Степень проблемности трудовых ситуаций (низкая, средняя, высокая)

---

4. Социально-психологические параметры

Степень коллективности процесса (индивидуальный, коллективный труд)



Степень самостоятельности в организации работы (исполнитель, организатор собственной работы, организатор работы других людей)

---

---

Особенности трудовых контактов (по количеству, типу, степени постоянства круга партнеров)

---

---

---

#### 5. Эмоционально-волевые параметры

Характер ответственности (повышенная, средняя, материальная, моральная, за жизнь других людей)

---

---

---

Факторы психической напряженности (риск для жизни, сложные, аварийные ситуации, общение с правонарушителями, психическими больными, монотонность работы, физические нагрузки, ночные смены)

---

---

---

---

---

6. Собственно психологические характеристики, доминирующие в данной деятельности

Степень напряжения различных анализаторов (зрение, слух, осязание и т. п.)

---

---

---

Требования к пространственному восприятию

Требования к вниманию и его свойствам (вид внимания, переклечение, распределение, объем)

Требования к памяти (преобладающий вид памяти, особенности хранения информации)

Требования к мышлению (доминирующие виды мышления, особенности принятия решений, требования к широте и четкости ассоциаций, быстроте мыслительных операций, продуктивности мышления, его гибкости, критичности)

Требование к эмоционально-волевой сфере (наличие и частота ситуаций, вызывающих эмоциональное напряжение, требующих больших волевых усилий, большой ответственности, резкая смена ситуаций, информационная и временная избыточность или недостаточность, работа в условиях опасности)

---

---

---

---

---

Требования к волевым качествам и чертам характера (решительность, настойчивость, самообладание, находчивость, уверенность в себе и т. п.)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Особенности профессионального общения и требования к коммуникативным качествам

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

На основании выделенных характеристик определить психологические качества, имеющие решающее значение в данной деятельности

---

---

---

---

Желательные качества

---

---

---

Нежелательные качества

---

---

## Компонентный анализ трудовой деятельности

Деятельность осуществляется с помощью системы разнообразных действий. **Действие – относительно завершённый элемент деятельности, направленный на достижение определенной, промежуточной осознаваемой цели.** Действие может быть как внешним, выполняемым в развернутой форме с участием двигательного аппарата и органов чувств, так и внутренним, выполняемым в уме. Трудовая деятельность существует в цепи действий. Однако практическое выполнение деятельности связано с конкретными способами выполнения этих действий (*в деятельности шитья существует действие прикрепления пуговицы. Это действие можно выполнить вручную с помощью иглки и нитки, машиной, автоматом, приклеить пуговицу и т. д. Все это будут разные способы выполнения действия прикрепления к ткани пуговицы*). Конкретный способ, которым выполняется действие, называется **операцией**. Действие трансформируется в операцию. **Операция – это способ, которым выполняется действие. Операция определяется не самой целью, а условиями, в которых дана цель.** Производственные операции делятся на *основные* (направленные на заданное преобразование предмета труда) и *вспомогательные* (обеспечивающие условия для такого преобразования). Анализ многообразных предметных действий показывает, что все они в большинстве случаев складываются из трех относительно простых движений: **взять (поднять), переместить, отпустить.** **Движение – это конкретное исполнение операций.** Характеризуется траекторией, темпом, скоростью и силой. В психологии принято выделять еще и другие виды движений – речевые, соматические, выразительные, локомоторные и др.

Исследование действий и операций предполагает выделение их психологической сущности и механизмов. Одним из таких важнейших является механизм формирования навыков. **Навык – это автоматизированный элемент сознательного действия, который вырабатывается в процессе его выполнения, представляющий координированное умение решать тот или иной вид двигательной, сенсорной, интеллектуальной или психи-**

**ческой задачи.** Промежуточный этап овладения новым способом действия на основе знания, но не достигшего уровня навыка, называют умением. **Умение – это знание, которое понято учащимся и правильно воспроизводится, выступая в форме правильно выполняемого действия и приобретшее некоторые черты оперативности.** На этапе умения усвоенный способ действия регулируется знанием, по мере тренировки достигается преобразование умения в навык. При этом происходит изменение ориентировочной основы действия.

#### ***Задание 5. Разграничение действия и операции***

Определите и обоснуйте, в каком из приведенных ниже примеров выделены операции, а в каком – действия.

А. Чтобы обточить деталь на металлорежущем станке, рабочий должен предварительно установить заготовку, закрепить режущий инструмент, настроить станок в соответствии с производственным заданием.

---

---

Б. В процессе обучения учащиеся выполняют специальные упражнения по установке заготовки, по закреплению режущего инструмента и по настройке станка.

---

---

#### ***Задание 6. Разграничение умений и навыков***

В каких из ниже перечисленных примеров проявляются умения, а в каких – навыки.

А. В цехе работает мостовой кран. Крановщик с помощью рычага заставляет крюк с грузом подниматься или опускаться, другим рычагом передвигает кран поперек цеха, третьим перемещает весь мост крана вдоль оси. Таким образом он на протяжении всей рабочей смены постоянно перемещает грузы во всех направлениях.

---

---

---

Б. Неопытный крановщик передвигает груз по каждой оси последовательно, работая по очереди одним рычагом. Груз движется как бы скачками по ломаной линии: пойдет, остановится, затем пойдет в другом направлении.

---

---

В. Когда новобранец учится перезаряжать винтовку, он нередко шепчет: «Раз – повернуть налево, два – потянуть к себе, три – толкнуть от себя, четыре – повернуть направо».

---

---

Г. В первое время при обучении грамматике ученик думает над тем, ставить или не ставить запятую в предложении. Для этого он вспоминает правила пунктуации, выбирает из них подходящие данному случаю.

---

---

Д. Учитель, проверяя тетради учеников, быстро, не тратя времени на определение типа предложения, безошибочно ставит пропущенные знаки препинания и определяет ошибки.

---

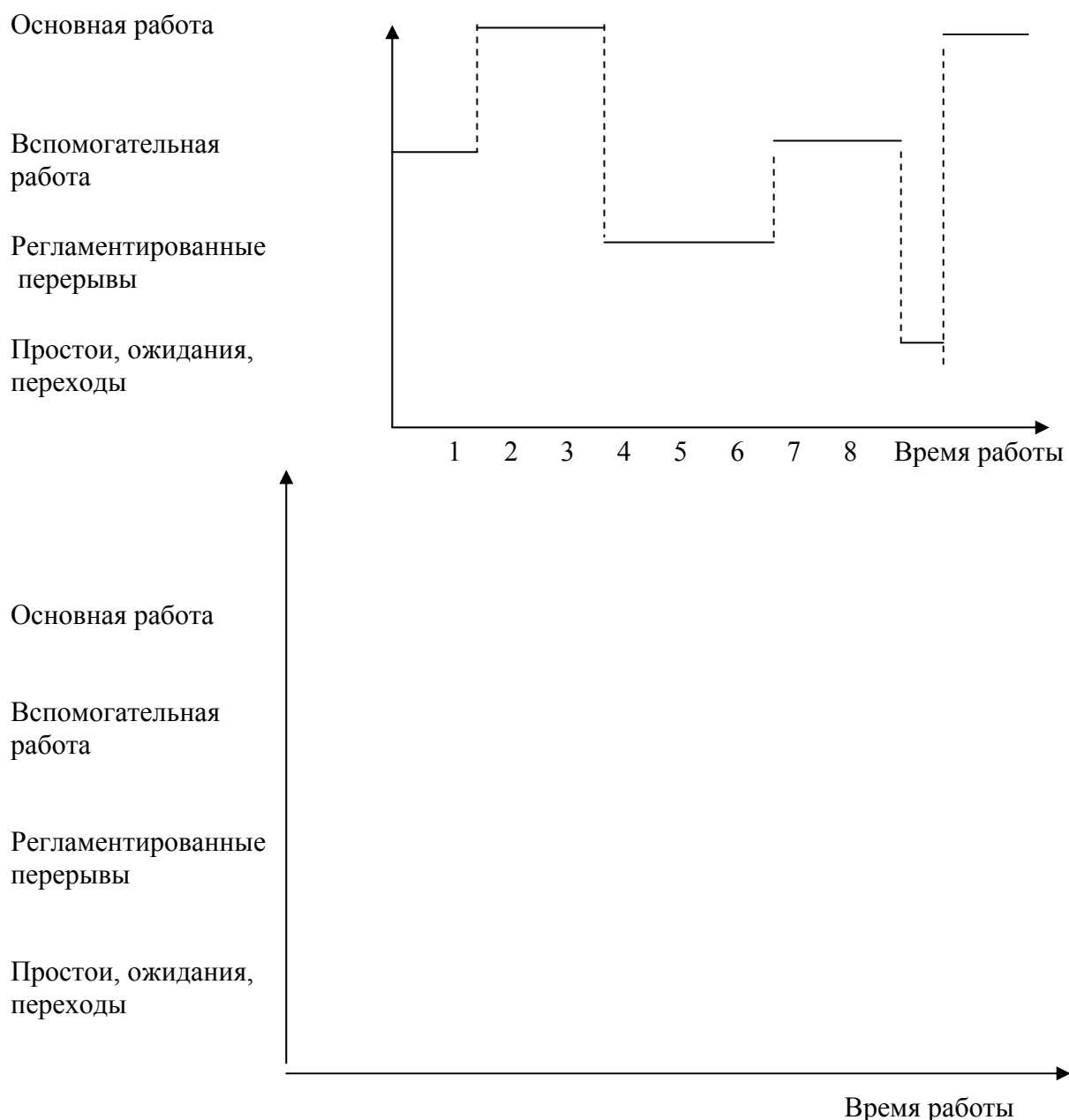
---

---

### ***Задание 7. Характеристика деятельности с помощью методики ФРД***

Для общей характеристики деятельности используется методика ФРД (фотография рабочего дня). На протяжении всего рабочего дня или его части проводится наблюдение и запись в порядке фактической последовательности всех затрат времени на работу, регистрация перерывов и потерь времени. Для исследования подготавливается специальный протокол, где перечисляются основные составляющие рабочего процесса (основные, вспомогательные и контрольные действия, простои и ожидания, перерывы). Каждые 15–30 минут (интервал измерения берется на

усмотрение исследователя) фиксируются затраты на отдельные составляющие трудового процесса. Результаты оформляются в виде диаграммы по следующему образцу.



Время наблюдения (работы) принимается за 100 %. Высчитывается процент затрат на каждый вид работы.

Основная работа \_\_\_\_\_ %  
 Вспомогательная работа \_\_\_\_\_ %  
 Регламентированные перерывы \_\_\_\_\_ %  
 Простои, ожидания, переходы \_\_\_\_\_ %

## Характеристика субъекта трудовой деятельности

Любая профессиональная деятельность осуществляется человеком, использующим соответствующие способности. Такие способности принято называть профессионально важными качествами (ПВК). Итак, в основе ПВК лежат способности личности, объединенные в систему. **Профессионально важные качества (ПВК) – это система профессиональных способностей, т. е. свойств личности, сформированных в процессе профессиональной подготовки и обеспечивающих успешное выполнение деятельности.** Профессиональные качества включены в структуру личности, отличаются относительной стабильностью, имеют определенный диапазон индивидуальных различий и многие из них в той или другой степени поддаются компенсации. Для различных деятельности необходимы различные системы ПВК.

### **Задание 8. Характеристика профессионально важных качеств**

Попытайтесь перечислить возможно подробнее те свои личные качества, свойства, состояния, особенности, которые именно в вашей деятельности можно рассматривать как существенные условия успеха или неуспеха.

Успех деятельности обеспечивают следующие мои качества.

---

---

---

---

Отрицательно влияют на успешность моей деятельности следующие качества

---

---

---

---



### ***Задание 9. Внутренние условия успешной деятельности***

В каких по вашему мнению видах профессиональной деятельности такая особенность человека, как пониженная инициативность в установлении контактов с людьми, сдержанность в общении, будет благоприятным внутренним условием успеха, и в каких – неблагоприятным.

Летчик – испытатель \_\_\_\_\_

Врач \_\_\_\_\_

Учитель \_\_\_\_\_

Экскурсовод \_\_\_\_\_

Лесник \_\_\_\_\_

Программист \_\_\_\_\_

Следователь \_\_\_\_\_

Смотритель маяка \_\_\_\_\_

Водитель-дальнобойщик \_\_\_\_\_

### ***Задание 10. Практические задачи***

Ниже приводится ряд практических задач, решение которых необходимо для закрепления полученной информации. Каждое задание содержит ряд ответов, один из которых является правильным. Необходимо не только определить правильный ответ, но и аргументировать, почему именно он является верным. После каждой ситуации приводится правильный ответ.

1. Успешная деятельность водителя автомобиля обеспечивается:

- а) набором профессиональных навыков;
- б) системой профессионально важных качеств;
- в) хорошим общим образованием.

Ответ:

---

---

---

2. Формирование устойчивых навыков в ходе профессиональной подготовки зависит от:

- а) условий среды;
- б) возможности переноса старых навыков;
- в) наследственности учащегося;

г) количества и качества упражнений.

Ответ:

---

---

---

3. После длительной болезни у работника ухудшились результаты работы. Это связано:

а) с нежеланием работать;

б) с частичной деавтоматизацией навыка;

в) с уменьшением профессиональных знаний.

Ответ:

---

---

---

Правильные ответы на практические задачи: 1 – а), б); 2 – б), г); 3 – б).

## Надежность субъекта в трудовом процессе и психологические основы безопасности

Вопросы создания производственной среды, удовлетворяющей требованиям удобства и безопасности, становится определяющим фактором организации производства. Все большую актуальность приобретают проблемы надежности работника в процессе труда, ошибочных и аварийных действий. Особенно остро проблема безопасности встает в условиях аварийной ситуации. **Аварийная ситуация – это осложнение условий трудовой деятельности, которое делает невозможным ее выполнение по ранее намеченному плану ввиду угрозы аварии.** Аварийные ситуации возникают вследствие ошибочных действий. Для их психологической характеристики используют анализ понятия «ошибка человека». **Ошибка работника – любое конкретное действие человека в процессе трудовой деятельности, которое выходит за некоторые допустимые границы и становится неадекватным.** Вероятность успешного выполнения задачи определяется как надежность. **Надежность – способность к сохранению требуемого качества деятельности в условиях изменившейся и обострившейся обстановки** (В. Д. Небылицин). Наряду с природным компонентом, надежность имеет и приобретенную, сформированную структуру. Это компонентный состав деятельности в виде сформированных навыков и умений, система профессиональных способностей, обеспечивающая оптимальный ход деятельности, индивидуальный стиль деятельности работника.

Для более качественного выполнения нижеприведенных заданий, проработайте главу 4, § 6 в учебнике «Психология труда» под ред. А. В. Карпова.

### *Задание 11. Практические ситуации*

1. Механик залил свежее масло в мотор машины, не слив предварительно старое. Он допустил:

- а) ошибку «последовательности действий»;
- б) ошибку «неправильного использования информации»;

в) ошибку времени.

Ответ

---

2. Рабочий предупрежден, что станок находится в аварийном состоянии, но, тем не менее, начинает на нем работать. Это объясняется тем, что:

- а) работнику не известна опасность таких действий;
- б) у рабочего завышен субъективный уровень допустимого риска;
- в) рабочий включает станок автоматически.

Ответ

---

3. При работе на токарном станке токарь не использует очки как индивидуальные средства защиты. Это повышает:

- а) вероятность травмы;
- б) качество работы;
- в) вероятность аварии;
- г) производительность.

Ответ

---

Правильные ответы на практические задачи. 1 – а); 2 – а), б), в); 3 – а).

### ***Задание 12. Оценка требований надежности вашего рабочего поста***

На основании указанных ниже позиций дайте анализ требований надежности работника в вашей профессии.

1. К какой группе относится ваша профессия

- профессия с обычными требованиями \_\_\_\_\_
- особо опасная профессия \_\_\_\_\_
- особо ответственная профессия \_\_\_\_\_

2. Возможные допуски при выполнении основных профессиональных функций

– допуски в степени отклонения от заданного качества продукта

– допуски во времени выполнения действий

3. Характеристика типичных ошибок в работе

– по количественному признаку

– по качественному признаку

– по мотивации

– по степени осознанности

– в зависимости от нагрузки (психической, физической, информационной)

По итогам анализа дайте общую оценку степени безопасности вашей профессии. В качестве резюме сформулируйте требования к надежности работника

### ***Задание 13. Самодиагностика субъекта труда***

Трудовая деятельность требует от работника множество самых разных способностей, сопряжена с большой нервно-психической нагрузкой. Люди характеризуются разной степенью работоспособности, спецификой мотивации и интересов и все это отражается на эффективности деятельности и самоудовлетворенности работника. Ниже мы предлагаем тесты для самодиагностики эффективности и удовлетворенности трудом.

## **Профессиональная эффективность**

Укажите в соответствующей графе, в какой степени вам подходят предлагаемые ниже высказывания. Старайтесь долго не думать, а отмечайте первую реакцию.

Высказывания	Бес- спорно верно	Верно	Иногда верно	Очень редко верно	Невер- но
1. Я весь напрягаюсь, когда возникают проблемы	1	2	3	4	5
2. Все время думаю о работе	5	4	3	2	1
3. Я уважаю чувства и мнения других	1	2	3	4	5
4. Я принимаю свои недостатки за достоинства	1	2	3	4	5
5. Не так уж много людей, которых можно назвать друзьями	1	2	3	4	5
6. Я использую свои способности как на работе, так и в свободное время	1	2	3	4	5
7. Мне быстро все надоедает	5	4	3	2	1
8. Мне нравится беседовать с людьми, которые имеют свое мнение	1	2	3	4	5
9. Часто я беру себе дело не «по зубам»	5	4	3	2	1
10. В дни отдыха я бываю очень активным	1	2	3	4	5
11. Я люблю работать с людьми, которые чем-то напоминают меня	5	4	3	2	1

12. Я работаю в основном из-за того, что мне нужно зарабатывать себе на жизнь	5	4	3	2	1
13. Я хорошо знаю свои достоинства и недостатки	1	2	3	4	5
14. Обычно я стараюсь доказать собеседнику свою точку зрения	5	4	3	2	1
15. Нередко мне приходится нелегко на работе	5	4	3	2	1
16. У меня широкий круг интересов	1	2	3	4	5
17. Я огорчаюсь, когда дела идут не так, как бы я хотел	5	4	3	2	1
18. Часто я не знаю, как поступить в сложном положении	5	4	3	2	1
19. Если мне встречается препятствие в моих делах, я обхожу его	1	2	3	4	5
20. Я бываю часто согласен со своим начальником или своими коллегами	5	4	3	2	1

### Обработка результатов

Полученные результаты распределяются по пяти шкалам:

Шкала «Знание себя» – 4, 9, 13, 18	$\Sigma$ _____
Шкала «Широта интересов» – 2, 5, 7, 16.	$\Sigma$ _____
Шкала «Постоянство поведения» – 1, 11, 17, 19.	$\Sigma$ _____
Шкала «Внимание к другим» – 3, 8, 14, 20.	$\Sigma$ _____
Шкала «Продуктивность деятельности» – 6, 10, 12, 15.	$\Sigma$ _____

Общая сумма \_\_\_\_\_

Подсчитайте количество набранных баллов по шкалам. Можно набрать от 5 до 20 баллов по каждой шкале. Количество баллов от 12 и выше свидетельствует, что данная сторона личности представляет проблему, влияющую на эффективность деятельности. Подсчитайте общее количество баллов по всему тесту. Общий результат может находиться в интервале от 20 до 100 баллов. Показатель от 60 и выше свидетельствует о низкой эффективности.

Для субъекта деятельности большое значение имеет не только степень его эффективности, но и степень удовлетворенности трудом. Проведите оценку вашей удовлетворенности работой с помощью следующего теста.

## **Оценка удовлетворенности работой. Методика В. А. Розановой**

Необходимо выбрать из предложенных вариантов оценок ту, которая в наибольшей степени соответствует вашему личному представлению по данному высказыванию. Обведите соответствующую цифру.

Высказывания	Вполне удовле- творен	Удов- летво- рен	Не вполне удовле- творен	Не- удовле- творен	Крайне не удовле- творен
1. Ваша удовлетворенность пред- приятием (организацией), где вы работаете	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физи- ческими условиями труда (шум, холод и т. п.)	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность рабо- той	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность сла- женностью действий работников между собой	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность сти- лем руководства вашего началь- ника	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность про- фессиональной компетентностью вашего руководства	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность вашей заработной платой в соответствии с трудозатратами	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность вашей заработной платой в сравнении с заработной платой за такую же работу в других организациях	1	2	3	4	5



9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность вашими возможностями продвижения	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность тем, что на своей работе вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями вашей работы к интеллекту человека	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали работу в настоящее время	1	2	3	4	5
15. Если бы у вас был выбор, проработали бы вы здесь еще 5 лет	1	2	3	4	5

### Обработка результатов

Подсчитайте общую сумму \_\_\_\_\_

Результат может быть в интервале от 15 до 75 баллов.

15 – 30 баллов – высокая удовлетворенность работой.

31 – 50 баллов – средняя.

51 – 75 баллов – низкая.

Данные методики целесообразно применять в комплексе, для того чтобы получить совокупные показатели субъективной оценки деятельности.

## Программа курса «Психология труда»

Для более качественной подготовки к экзамену по курсу психология труда воспользуйтесь предлагаемой ниже тематической программой курса с указанием конкретных литературных источников по каждой теме. Основанием предлагаемой программы являются базовые положения Государственного образовательного стандарта по психологии.

№ п/п те- мы	Содержание темы	Литература
1	Определение психологии труда. Цели и задачи курса. Предмет психологии труда. Направления психологии труда. Связь с другими науками. Основные понятия.	10, 14, 17, 19, 23, 25.
2	Характеристика труда. Структура труда. Психические регуляторы труда. Понятие условий труда.	2, 9, 13, 14, 17, 22, 23.
3	Методы психологии труда. Методологические подходы. Общенаучные и специфические методы. Методические системы. Классификация методов психологии труда. Б. Ф. Ломов, Ю. В. Котелова.	12, 17, 19, 20.
4	История психологии труда. Тейлоризм. Г. Мюнстенберг. Психотехника. Советская психотехника. И. Шпильрейн, А. Гастев, В. Бехтерев. Концепция НОТ.	9, 12, 26.
5	Система трудовой деятельности. Элементы структуры, функции. Психологическая система деятельности. Концепция В. Д. Шадрикова. Процесс формирования ПСД. Системогенез. Параметры трудовой деятельности.	2, 17, 18, 19, 20, 27, 28.
6	Оперативность – основная характеристика трудовой деятельности. Оперативный образ. Признаки оперативного образа. Система оперативных отражений. Информационная и концептуальная модели деятельности.	11, 14, 20, 21, 25, 26.
7	Компонентный анализ деятельности. Действия: определение, классификация, признаки. Операция: определение, этапы формирования. Движение.	4, 9, 10, 17, 18, 20, 21.

8	Формирование профессиональных умений и навыков. Научение. Виды. Трудовые навыки. Определение, механизмы, классификация. Концепция о построении навыков по Н. А. Бернштейну.	4, 9, 10, 11, 19, 21, 25.
9	Психологическая характеристика трудовой деятельности. Особенности перцептивной деятельности в труде. Особенности памяти и мышления в трудовой деятельности. Особенности внимания в трудовом процессе. Воображение и его специфика в труде. Эмоционально-волевая сфера.	6, 9, 17, 21, 22, 26.
10	Личность в трудовой деятельности. Общие тенденции развития личности профессионала. Проблема самореализации в труде. Мотивация трудовой деятельности. А. Маслоу, Н. Русалинова, Т. Томашевский. Концепция ВЮ. Стимулирование труда. Особенности направленности в трудовой деятельности.	1, 2, 13, 17, 18, 23, 24.
11	Развитие способностей субъекта труда. Профессионально важные качества. Их формирование. Этапы профессионализации. Определение понятий «профотбор» и «профконсультация».	7, 14, 17, 27, 28.
12	Функциональные состояния в трудовой деятельности. Психологическая цена за деятельность. Работоспособность. Утомление. Монотония. Профессиональный стресс. Особенности операторской деятельности. Стрессоустойчивость.	3, 5, 8, 9, 15, 16, 21.
13	Психологические особенности оператора. Индивидуальный стиль деятельности. Проблема компенсации.	7, 8, 9, 11, 15, 21.
14	Психологические вопросы безопасности труда. Оптимизация труда.	6, 8, 14, 17, 21, 25.
15	Профессиография. Определение профессии. Принципы профессиографии. Психограмма. Классификация профессий по Е. А. Климову.	9, 10, 14, 22.

Базовым для освоения программы по курсу психология труда является **учебник «Психология труда» под ред. А. В. Карпова. М.: ВЛАДОС-Пресс, 2004.** Он охватывает все темы предлагаемой программы и является основной литературой для подготовки к экзамену. Кроме этого, для подготовки отдельных тем курса следует воспользоваться предлагаемым ниже списком литературы.

## Список литературы

1. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М., 1980.
2. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности / В. А. Бодров // Руководство по современной психологии; под ред. В. Н. Дружинина. – М., 1999.
3. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В. А. Бодров. – М., 1995.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
5. Гордеева, Н. Д. Экспериментальная психология исполнительного действия / Н. Д. Гордеева. – М., 1995.
6. Деревянко, Е. А. Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде / Е. А. Деревянко. – М., 1976.
7. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева. – Л.: ЛГУ, 1979.
8. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – М., 1995.
9. Ермолаева, М. А. Предпринимательство: самооценка и преодоление психологических барьеров / М. А. Ермолаева. – М.: Академия, Институт психологии РАН, 1996.
10. Зинченко, В. П. Эргономические основы организации труда / В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, Г. Л. Смолян. – М., 1974.
11. История советской психологии труда: хрестоматия. – М.: МГУ, 1983.
12. Исмаилова, Ф. С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда / Ф. С. Исмаилова. – Екатеринбург: УрО РАН, 1999.
13. Ительсон, Л. Б. Лекции по общей психологии: учеб. пособие / Л. Б. Ительсон. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000.
14. Казаков, В. Г. Психология. Разд. 7. / В. Г. Казаков, Л. Л. Кондратьева. – М., 1989.
15. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М.: ЮНИТИ, 1998.

16. Климов, Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А. Климов. – Казань, 1966.
17. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: МГУ, 1995.
18. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – М., 1980.
19. Корнилова, Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску / Т. В. Корнилова. – М.: Институт психологии РАН, 1997.
20. Котелова, Ю. В. Очерки по психологии труда / Ю. В. Котелова. – М.: МГУ, 1986.
21. Котарбинский, Т. Трактат о хорошей работе / Т. Котарбинский. – М., 1975.
22. Кравченко, А. И. История менеджмента: учеб. пособие / А. И. Кравченко. – М.: Академический проект, 2000.
23. Леонова, А. Б. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности / А. Б. Леонова, В. И. Медведев. – М., 1981.
24. Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. – М., 1995.
25. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – М., 1975.
26. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М., 1984.
27. Основы инженерной психологии / под ред. Б. Ф. Ломова. – М., 1986.
28. Очерки психологии труда оператора / под ред. Е. А. Милеряна. – М., 1974.
29. Организационная психология / сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2000. – Разд. УП.
30. Платонов, К. К. Вопросы психологии труда / К. К. Платонов. – М., 1970.
31. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М., 1986.

32. Практикум психологии профессиональной деятельности: учебное пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001.
33. Проблемы психологии личности / под ред. Е. В. Шороховой. – М., 1982.
34. Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учебное пособие / Ю. К. Стрелков. – М.: Академия; Высшая школа, 2001.
35. Технология творческого мышления: практическое пособие. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. – Гл. 6.
36. Толочек, В. А. Стили профессиональной деятельности / В. А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – Гл. 2.
37. Хаккер, В. Инженерная психология и психология труда / В. Хаккер. – М., 1985.
38. Человеческий фактор / под ред. Г. Салвенди. – М., 1991.
39. Шадриков, В. Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения / В. Д. Шадриков. – Ярославль, 1981.
40. Шадриков В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков. – М., 1994.

## Оглавление

Общая характеристика труда .....	3
Схема оценки трудового поста в целях психологического анализа .....	11
Методический аспект психологии труда .....	13
<i>Схема описания профессиональной деятельности .....</i>	<i>16</i>
Компонентный анализ трудовой деятельности.....	20
Характеристика субъекта трудовой деятельности .....	24
Надежность субъекта в трудовом процессе и психологические основы безопасности .....	27
Профессиональная эффективность .....	30
Оценка удовлетворенности работой. Методика В. А. Розановой.....	32
Программа курса «Психология труда» .....	34
Список литературы .....	36

Учебное издание

**Субботина Лариса Юрьевна**

# **Психология труда**

*Рабочая тетрадь*

Редактор, корректор И. В. Бунакова  
Компьютерная верстка Е. Л. Шелеховой

Подписано в печать 09.07.09. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бум. офсетная. Гарнитура "Times New Roman".  
Усл. печ. л. 2,32. Уч.-изд. л. 1,5.  
Тираж 100 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен  
в редакционно-издательском отделе Ярославского  
государственного университета им. П. Г. Демидова.

Отпечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет  
им. П. Г. Демидова.  
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.





**Л. Ю. Субботина**

# **Психология труда**