**Содержание**

1. Взаимодействие социологии труда с инженерной психологией и эргономикой 3

2. Профессиональное действие как основной элемент

трудовой деятельности 12

3. Психодиагностика профессиональной деятельности 25

**1. Взаимодействие социологии труда с инженерной психологией и эргономикой**

Социология труда *–* это отрасль социологии, которая изучает социальные группы и индивидов, включенных в процесс труда, а также их профессиональные и социальные роли и статусы, условия и формы их трудовой деятельности. Как видно, само название дисциплины и отрасли знаний «социология труда» ориентирует на исследование человеческого труда. Действительно, это так. Однако человеческий труд изучают и другие науки, такие как гуманитарные (философские, экономические, правовые и психофизиологические), так и технические (эргономика – наука о приспособлении труда и его условий к потребностям человека, эргология – наука, которая рассматривает труд с позиции повышения его производительности, праксиология – теория о наиболее эффективных действиях и движениях руководителей в трудовой деятельности, научная организация труда – наука о том, как наиболее рационально организовать процесс труда). Как видим, каждая из этих наук изучает общий *объект* – труд, но со своих позиций, под свойственной именно этой науке точкой зрения.

Социология труда изучает человека и различные социальные группы, находящиеся в процессе трудовой деятельности, анализирует их социальные и профессиональные положения, формы ведения ими трудовой деятельности.

Уже из названия науки видно, что социология труда прежде всего ориентируется на исследование трудовых процессов человека. Понятие труда рассматривают в своем содержании многие науки, в том числе науки как гуманитарного профиля (психология, экономика, физиология, философия, право), так и технического профиля (эргономика ― наука о проектировании технических систем труда, эргология ― наука об улучшении производительности трудового процесса, научная организация труда ― наука о рациональном подходе в организации труда, праксиология ― наука о совершенных методах руководства трудовыми процессами). Все эти науки также изучают труд, но со своей позиции. Каждая из упомянутых выше наук имеет собственный предмет исследования. В силу специфики своей многогранности и важного общественного места труд изучается целым рядом социально-экономических, правовых и биологических наук. Данные науки изучают различные грани трудовой деятельности.

Социологией труда вносится свой важный вклад в процесс изучения общего для всех перечисленных наук объекта, каковым и является труд. Специфика подхода к социологическому изучению труда заключается в анализе комплекса мероприятий, посредством которых исследуются взаимная обусловленность и связи экономических, психофизиологических, правовых и организационных процессов, протекающих в сфере труда, а также выявляется влияние этих процессов на трудовое поведение человека.

Социология труда и другие науки, изучающие труд, тесно связаны между собой, находятся в постоянном взаимодействии, дополняют друг друга проводимыми исследованиями. Рассматривается ряд проблем, относящихся как к социологии труда, так и к другим наукам. К примеру, и социологией труда, и экономикой труда исследуются вопросы разделения труда, общего стимулирования трудовой деятельности, движения кадров, повышения уровня квалификации работников, профессионального роста и развития человека, дисциплинированности, культуры производства и т. д. Но все эти и другие вопросы труда, основные для теории и практики, изучаются экономикой и социологией труда с различных сторон.

Так, экономикой труда изучаются механизмы взаимодействия в сфере труда экономических законов, способы их проявления в организации труда. Для экономики труд представляет интерес с точки зрения процесса создания цены продукта. Также для экономики важно учесть трудовые затраты на различных стадиях выпуска готовой продукции или оказания услуг. А для социологии труда в первую очередь интересны трудовые отношения работников, участвующих в производстве готового продукта. При анализе трудовой деятельности как социологией, так и экономикой труда используется и общий для этих наук, и индивидуальный для каждой науки аппарат категорий. Общими для экономики и социологии труда являются категории разделения и оптимизации труда, квалификационный уровень работников, стимулирование трудовой деятельности человека, вопросы занятости и миграции населения и т. д. Такие категории и понятия, как тарификация рабочих и работ, тарифные системы и коэффициенты, фонды заработной платы работников, нормы образования фонда материального стимулирования, нормы времени на выработку и обслуживание, используются только при экономическом подходе в изучении труда.

При развитии социологической науки происходит непрерывный процесс формирования и обогащения ее профессиональных терминов. К категориям и понятиям, характеризующим социологические трудовые исследования, относятся: социальная группа, социальные отношения, трудовая адаптация, социальный статус, ценностные ориентации, нормы поведения, нормативное урегулирование трудового поведения, мотивации. В научный оборот также включаются понятия и категории социологических знаний о труде, что позволяет совершенствовать научный лексикон и при помощи него получать наиболее дифференцированные сведения о сущности труда, а также его месте в общественной жизни и жизни человека.

Социология труда тесно связана с научной организацией, которая определяет критерии разделения труда. Мероприятия в сфере научной организации труда с целью совершенствования организации рабочих мест и участков производства в организациях и в отраслях экономики будут неполными, если не учитывать возможные социальные последствия организационных преобразований, их воздействия на условия труда и его содержательность. Основной социологический показатель ― удовлетворенность работой – применяется в качестве оценки эффективности внедрения научной организации труда. Задачей аттестации и рационализации рабочих мест должна быть ориентация на повышение удовлетворенности человека своим трудом и его результатами.

Социология труда также тесным образом связана с физиологией труда, которая исследует закономерности развития и функционального состояния организма работника. Вместе обе науки вырабатывают пути преодоления негативных последствий при монотонности труда. Специалисты в области социологии труда на практике применяют рекомендации физиологов в вопросах формирования у человека динамического стереотипа; знаний, умений и навыков в труде; выработки необходимых профессиональных качеств, высокой степени работоспособности; уменьшения утомления организма.

Схожими как для социологии труда, так и для психологии, изучающей психологические особенности личности, являются задачи формирования у работников трудовых установок и мотиваций для трудового поведения, готовности к высокопроизводительной и качественной работе. В основе решения таких проблем лежат профессиональный отбор и ориентация, воспитание важных профессиональных качеств человека. Для этого применяется несколько общих для данных наук понятий и определений: мотив поведения, деятельность, малая группа, личность, тестирование, межличностное восприятие и др. При этом социология труда изучает не только личностное (индивидуальное) поведение, но и поведение различных социальных групп в трудовых коллективах людей. Главными формами трудовой адаптации выступают психологические личностные особенности, уровень восприятия собственного «я». При подборе и расстановке кадров, при организации работы коллектива применяются рекомендации и выводы специалистов в области социальной психологии и психологии труда о таких характеристиках трудовых отношений, как психологическая совместимость работников, личностные и профессиональные качества руководителя. Знание основ психологии труда в вопросах изучения особенностей психологических свойств человека позволяет обеспечивать формирование и развитие трудовых коллективов, а также избежать возникновения конфликтных ситуаций. Успех трудовой адаптации напрямую зависит и от санитарно-бытовых трудовых условий, от принятых мер в области охраны труда и техники безопасности и др.

Существует связь социологии труда и статистики труда, которая устанавливает количественные особенности воспроизводства трудовых ресурсов, и реализуется при анализе первичных социологических сведений. Статистические методики изучения полученной информации, такие как группировки, расчет средних значений, расчеты индексов, определение модальных величин, корреляционный анализ, построение рядов распределения, являются важным инструментарием количественного анализа трудовых характеристик, а также определения закономерностей и взаимосвязи между изучаемыми социальными явлениями и процессами в труде.

Прослеживается связь социологии труда с юридическими науками, в частности с трудовым правом, определяющим законодательную базу трудовых отношений. В трудовом праве реализуется социальный контроль. Методы воздействия (поощрение и наказание), административный контроль основываются на нормах права, официально закрепленных в нормативных документах, регламентирующих основные принципы трудовых отношений.

Связь социологии труда и нормирования труда проявляется в необходимости обоснования норм выработки и времени и нормативов затрат труда по видам работ.

Таким образом, социология труда не только применяет выводы из других наук, но и сама дополняет представления некоторых наук необходимой информацией, получаемой на основе проводимых социологических исследований. Происходит непрерывный процесс взаимообмена информацией о труде между смежными науками, изучающими специфику трудовых отношений. В настоящее время вместе с социологией труда также развиваются отдельные социально-психологические и социологические теории, родственные по своим задачам социологии труда. К ним относят социологию организаций, социологию производственного коллектива, промышленную социологию, экономическую социологию, социальную статистику, промышленную социальную психологию. Промышленная социология исследует структуру, механизмы и эффективность индивидуально-коллективных взаимоотношений работников промышленности. Соответственно социология организаций и производственного коллектива проводит изучение социальных отношений в организациях, на предприятиях.

# Связь социологии труда с другими науками, изучающими труд.

Социальная психология

Социология планирования и прогнозирования

Соц-я пр-го класса

Социология города

Социология малых групп

Социология способа и качества жизни

Социология профессий

Социология организаций

Психология труда

Промышленная социология

Социология управления

Экономическая социология

Социология производственного коллектива

Социология труда

Но это еще не полный список специальных социологий, которые изучают труд. Так, в социологии рабочего класса можно выделить социологию инженерного труда, социологию творческого и умственного труда, социологию банковского служащего и т.д. К социологии труда определенным образом имеет отношение и абсолютно самостоятельная дисциплина – социология города, т.к. способ и уровень жизни городских жителей, вид города, его визитка, паспорт города значительной мерой зависит от специфики труда населения города. Кроме того, социология города изучает общетеоретические проблемы, среди которых – специфика урбанизации в различных социальных условиях, связь индустриализации и урбанизации, разработка проблем управления, социального планирования и прогнозирования, что также касается проблем труда.

*Социология инженерного труда* изучает ИТП как специфическую социальную группу, особенности ее способа жизни и сознания, ее потребности и интересы. Основными задачами социологии инженерного труда, которые имеют теоретическое и прикладное значение, есть изучение места и роли инженерно-технического персонала в социальном развитии общества, тенденций его социального вида, процессов, которые происходят в социологии ИТП в связи с перестройкой социальной системы общества В современных условиях актуальным становится изучение роли ИТП в инновационных процессах, которые происходят изменения их потребностей и интересов, а также изучение их социальных изменений, которые могут способствовать повышению престижа инженерного труда.

*Физиология труда* изучает воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека. Выводы этой науки используются при разработке режимов труда и отдыха, проектировании рабочих мест, совершенствовании условий труда и его нормировании.

*Психология труда* изучает психологические характеристики человека в процессе трудовой деятельности. Результаты психологических исследований используются при профессиональном отборе, организации коллективной работы, управлении в конфликтных ситуациях, разработке систем мотивации. Объект психологии труда – это деятельность индивида в производственных условиях и условиях воспроизводства рабочей силы. У психологии труда и социологии труда много общего, например, такие категории, как трудовые установки, мотивы поведения, готовность высококачественно и производительно трудиться. Однако социологию труда интересуют не индивидуально-личностные проявления трудового поведения, а социально-типичные проявления, характерные для различных представителей профессиональных и социальных групп. В то же время знание положений психологии труда об особенностях психологических свойств работников позволяет социологам научно обеспечить формирование и развитие коллективов, избежать неопределенных конфликтных ситуаций в сфере труда.

***Эргономика*** является научной основой проектирования человеко-машинных систем, в том числе станков, пультов управления, инструментов, транспортных средств. Эргономика использует результаты, полученные в инженерной психологии, технической эстетике, психологии труда, теории проектирования, общей теории систем.

Производство материальных благ, без которого невозможно существование общества, - результат соединения в трудовом процессе предметов труда, способов труда и живого труда человека. Живой труд – это особый труд. Его эффективность зависит от целого ряда социальных факторов. Изучением социальных факторов, которые определяют эффективность труда в общественном производстве, влияние технико-технологических и социальных условий на отношение людей к труду занимается специальная наука – социология труда. Социология труда – это специальная отрасль социологии, предметом которой является труд как основная сфера формирования развития и удовлетворения различных материальных и социальных потребностей, интересов трудящихся и социальных групп, как основа социально-экономического поведения в обществе, важный критерий социальной дифференциации. Социология труда изучает индивиды и группы, которые входят в процесс труда, а также их профессиональные, социальные роли и статусы, условия и формы их трудовой деятельности.

Объектом исследования социологии труда выступает сфера реальности, социальные явления в процессе труда, а предметом – социальные законы и закономерности процесса труда, механизм действия и формы их проявления. Социология труда изучает специальные закономерности взаимодействия людей их способами и предметами труда, механизмы действия и формы проявления этих закономерностей в деятельности трудовых коллективов и личности. Предметом социологии труда являются социальные отношения, которые складываются по поводу труда, т.е. социально-трудовые отношения. В рамках социологии труда осуществляется социологическими методами исследования статики и динамики отношений между работниками и социальными группами работников касательно владения и распоряжения собственностью на способы труда, места труда в жизни личности, закономерностей поведения, отношения к труду, мотивов и ценностей трудовой деятельности, социального самочувствия отдельных личностей и социальных групп, занятых трудовой деятельностью.

Социология труда, частью которой является социология производственного коллектива, связна с такими социологиями как промышленная социология, экономическая социология, социология организаций, в том числе социология управления, социальное планирование, социальное прогнозирование, социология профессий, в том числе социология картеры, социология города, социология села, социология способа и качества жизни, социология рабочего места и т.д.

**2. Профессиональное действие как основной элемент трудовой деятельности**

Инженерная психология — это область знания и сфера практики. В центре ее внимания находится человек, управляющий технологическим процессом на заводе, в энергетической системе, на транспорте. Вместе с другими науками инженерная психология призвана участвовать в изучении, усовершенствовании и проектировании человеческого труда. Быстрое развитие и усложнение техники, расширение условий эксплуатации ведут к возрастанию количества операторских ошибок и их цены. Крупные аварии и катастрофы последних лет связаны с деятельностью операторов, и в то же время идет свертывание фронта фундаментальных исследований операторского труда. Почти полное прекращение перспективных разработок, концентрация сил на небольшом участке практических тем (отбор, оценка), снижение количества внедрений грозит привести к новым человеческим жертвам и большим экономическим потерям.

Изучение и рационализация труда человека за пультом управления должны проводиться вместе с изменением фундаментального подхода: предметом рассмотрения должны стать не только процесс труда ( деятельность, переработка информации ), но и профессия и даже жизнь трудового человека. Мы попытались рассмотреть некоторые вопросы, возникшие при изучении операторского труда в транспортных системах ( штурманов, пилотов, диспетчеров), в военном деле, энергетике и металлургии, выдвигая на первый план не процессы информационного обмена между машиной и машиноподобным человеком, а человека как субъекта деятельностей ( носителя потребностей, мыслей, воспоминаний, восприятий, чувств).

Инженерная психология тесно связана с психологией труда. Возникнув в годы второй мировой войны, инженерная психология по-новому сформулировала целый ряд проблем человеческого труда поставила вопросы, которые прежде в скрытой форме стояли перед психологией труда, когда она изучала труд железнодорожников, пилотов, вагоновожатых, морских штурманов. Эффект новизны связанный с инженерно-психологическими разработками, объясняется тем, что в годы второй мировой войны резко обозначился новый этап в развитии техники, для которого было характерно:

— широкое применение сложных электронных устройств и автоматов для управления движением различных объектов;

— последующее распространение теории автоматического регулирования и стремление перенести ее на описание психических процессов и использовать для моделирования движений человека;

— приток свежих сил к разработке теории и проектированию человеческого труда — математиков, физиков, инженеров, кибернетиков, биологов и конечно, психологов. Определенную роль сыграл и двадцатилетний перерыв в отечественных исследованиях в области психологии труда и психотехники в период с 1935 по 1955 годы. Отставание в разработке теории и методов психологии сказалось и на отечественной инженерной психологии — она возникла на 20 лет позже, чем в США.

Отечественная инженерная психология стремилась определить предмет и задачи, выделить специфические для нее методы исследования. На первых этапах своего развития, отделяясь от психологии труда, даже стараясь противопоставить себя ей, инженерная психология определялась как “технология коммуникаций” в системах человек и машина (Монмоллен,1973), вследствие чего область теоретических исследований и практических разработок сильно сужалась. Однако, утверждать, что инженерная психология является методологией системного инженерно-психологического проектирования также было неправомерно, потому что у инженерной психологии недостаточно средств для решения методологических задач. Ориентация на решение организационных проблем кажется более оправданной.

В настоящее время, когда уже более тридцати лет в отечественных университетах работают кафедры эргономики, инженерной психологии и психологии труда, когда подготовлены сотни специалистов, изданы отечественные и переведены зарубежные руководства, можно утверждать, что инженерная психология стала частью сложного узла, в который связаны психология труда, эргономика, гигиена труда и профзаболеваний, судебная экспертиза, трудовая и профессиональная экспертиза, физиология труда и антропометрия, профессиональная ориентация и трудовая реабилитация.

Инженерная психология изучает и преобразует труд оператора, выполняющего функции управления сложной системой. Поэтому она теснейшим образом связана с системотехникой, технологией процессов и правоведением. Стремясь полнее и конкретнее представить труд оператора, его профессию в целом, инженерная психология выходит на междисциплинарные границы, и именно там обретает свою предметную определенность.

Исходной схемой является четверица "субъект-действие-объект- окружающий -мир ". Она выражает все связи: понятие “действие” неразрывно связано с понятиями “субъект”, “объект”, “окружающий мир”. Субъект совершает действие в окружающем мире, среди окружающих его, движущихся, изменяющихся предметов. В терминах пространства, времени говорят не только об объекте, но и о субъекте (принцип “Я-здесь-теперь”). Границы действия, допустимые отклонения от намеченного, определяются в терминах пространства и времени. К базовым определениям действия ( времени и пространству) необходимо добавить еще понятие энергии. Дальнейшее развитие теории должно привести к представлению о действии как о динамической системе.

Жизненный и трудовой процесс легче рассматривать и моделировать, если он разделен на части. Деление на ситуации — один из способов такого квантования. Понятие ситуации используется повсеместно. Ситуация характеризуется пространством и временем. Однако часто ее характеристика остается статичной — только в терминах пространства. Положение субъекта остается в тени, необходимо его выделить. Если особо не подчеркнуть присутствие субъекта, характеристика ситуации останется неполной, точнее чисто внешней, поверхностной. В ситуацию необходимо ввести субъекта, решающего задачу, необходимо учесть напряжение, которое сопровождает субъекта до окончания действия. Понятие действие выражает исполнение, живое, происходящее в присутствии наблюдателя. В.П.Зинченко говорил о живом действии — именно такой способ рассмотрения позволяет исследовать действие феноменологически — как настоящее.

Четверица "субъект-действие-объект-окружающий-мир". Почему этот принцип важен для анализа профессиональной деятельности? Деятельностный подход задает субъекта активным способом, через движения, через выполнение задачи. Для построения психологической модели летного труда необходимо иметь средства, фиксирующие рабочее пространство и время. Такие средства разработаны в когнитивной психологии — они известны под названием схем фреймов, когнитивных карт. Для получения модели образа ситуации такие структуры опыта должны быть выведены на уровень восприятия. Но это не должен быть образ, заданный по принципу “ничего, кроме восприятия!”, поверхностного контакта с потоком стимуляции, а напротив, более широко, — “восприятие — это образ, форма настоящего, того, что предстоит субъекту.” Необходимо было также задать систему планов сознания (бытийный, рефлексивный) и ввести бессознательное, поскольку сознание и бессознательное неотделимы.

Деятельностный подход вводит целую связку единиц. Дубровский и Щедровицкий предложили рассматривать системы “Человек-машина” как системы человеческих деятельностей, элементы которых принадлежат к разным уровням, поскольку обладают разными свойствами: субъект рефлексирует свои цели и цели системы, его действия социально нормированы, а не определяются законами физики, как процессы в машине. В соответствии с ГОСТ 26387-84 действие определяется целью. Субъект осознает цель. Понятие действия, как и понятие деятельности предполагает исходную триаду “ субъект-действие-объект” — которая признана психологами, физиологами, и представителями других областей знания.

Деятельностный подход содержит три компоненты триады “субъект-действие-объект”, но в нем в наибольшей степени разработана только средняя составляющая, деятельность, которая является одновременно и предметом анализа и объяснительным принципом. Для решения нашей задачи необходимо провести дальнейшую разработку триады, дав развернутое определение каждого члена, установить их свойства, провести необходимые границы между членами триады и определить связи между ними. Важнейшей особенностью триады является то, что она определяется вся целиком: сразу и тавтологически, то есть каждый член определяется через целое и два других. Триада и функционирует соответствующим образом — всегда вся целиком присутствует в каждом шаге логического процесса: например, при реконструкции психологического содержания труда. Использование триады не позволяет выделить какой-нибудь один компонент — все члены важны в одинаковой степени. Здесь отметим сходство психологической триады с триадой грамматики: подлежащее-сказуемое обстоятельство (С.Н.Булгаков). Мы применили принцип четверицы.

Субъект — человек, действующий с объектом в определенных обстоятельствах. определяется как “носитель” или “лежащий под”. Носитель телесный. Носитель активности, инициативы, психики, сознания, отражения. Носитель целостный, единый. Носитель опыта, исполнитель действия. По отношению к психическим процессам субъект выступает как высшая интегрирующая инстанция (Гальперин). Субъект действия свободен уже потому, что свободно само действие, потому, что он обладает сознанием. Для конкретного субъекта свобода неотделима от ответственности за выполнение задачи.

Будучи слит с действием, субъект поднимается над действиями и обстоятельствами. Субъект удерживает цель, субъект строит план исполнения действия и контролирует выполнение, фиксирует ошибки и подвергает анализу выполненные действия. В процессе выполнения субъект анализирует ситуацию, оценивает ее и выбирает один из вариантов действия, продолжая выполнять движения. Интегрирующая функция обеспечивается рефлексивным планом сознания, который развертывается параллельно с бытийным слоем, который включен в ткань выполнения действия. Субъект является носителем схем и когнитивных карт — структур опыта, обеспечивающих быстрое и точное выполнение действия. Бытийный план сознания относится к ситуации, включен в нее, рефлексивный план внеситуативен — выходит за пределы выполняемого действия и наличной ситуации. В рефлексивном слое замыкаются связи между подготовкой, выполнением действия и анализом результатов Благодаря рефлексивному плану сознания происходит формирование специалиста. При освоении операторской профессии, особенно на высоком уровне исполнения, специалисту приходится самостоятельно создавать собственную систему опыта путем обдумывания и анализа, путем практического опробывания и закрепления, путем прямого заучивания. Так правила, требования и запреты, сформулированные в текстах, становятся руководством к действию. На этом уровне рассмотрения субъекта в игру вступают все свойства, относимые к личности, профессиональному и человеческому облику, индивидуальному стилю и профессиональному пути специалиста: ценности, потребности, смыслы, отношения в совместной деятельности и т.д.

Средним членом триады является не деятельность, а действие. Такое понимание несколько отличается от привычного. Однако, понятие действие кажется нам более пригодным для нашего анализа, поскольку обладает пространственно-временной определенностью, что позволяет субъекту удержать его в сознании как целостный единый акт, как психологическое настоящее. Действие представляет собой своеобразный хронотоп (Зинченко). Понятие хронотопа приобретает особую ценность при рассмотрении действия в связи с технологическим процессом, сопоставляемым с событиями окружающего мира. Здесь идет речь не просто о хронотопе профессионального действия, и не только о соответствии штурманского действия технологическому процессу полета, его требованиям, или о соответствии технологического процесса окружающему миру. Вопрос ставится о роли субъекта в приспособлении (посредством своего действия) характеристик движения управляемого объекта к особенностям окружающего мира. При этом субъект использует все возможности сознания и психики. Планируя память, антиципацию и восприятие, гибкое реагирование на окружающие обстоятельства, субъект координирует, ускоряя или задерживая, свои движения с событиями в окружающем мире. Пространственное и временное рассмотрение действия требует придания большей определенности самому действию субъекта — оно должно содержать три разнородных множества составляющих: когнитивные (образные, мыслительные, вербальные), аффективные (эмоциональные, смысловые потребностные, мотивационные) и двигательные (речевые, исполнительные).

При этом очевидно, что чистые умственные или психологические действия не могут служить единицей анализа, поскольку они не содержат отчетливо выраженных моторных составляющих. Чистые психологические действия представляют собой вырожденный, хотя и необходимый случай. Их нужно рассматривать в ходе формирования, когда в них явно представлены двигательные составляющие, или при затруднениях, когда они деавтоматизируются и приобретают внешне выраженный характер. Чистые действия можно рассматривать как крайнюю точку, которая может стать пунктом отсчета при психологическом рассмотрении.

Понятие действия разрабатывали Бергсон и Жане. Оно играет ключевую роль в генетической психологии и физиологии активности. Работы К.Левина положили начало исследованиям мотивации человеческих действий. Исследуя локомоции в жизненном пространстве души, в психологическом поле, К.Левин имел дело с действиями. Для разработки понятия действия огромное значение имели работы Э.Толмена. Изучая поведение животных в лабиринте Э.Толмен выделил целостные молярные двигательные акты, которые возникали после ознакомления животного с лабиринтом и характеризуются целенаправленностью и избирательностью. Структура пространства отражается в опыте животного — Толмен ввел понятие когнитивной карты для обозначения пространственного опыта животного. Структура пространства, в котором совершает свои действия субъект, задается различением в нем двух тел — субъекта и объекта, которые выделяются из множества объектов окружающего мира.

Но важно не подменить субъекта действием, которое он совершает. Видя целое, не терять отдельных частей, думая о каждой составляющей, видеть все целое в неразрывной связи. Все это позволяет принцип четверицы, из которого мы исходим.

В теоретическом анализе возникает проблема определения субъекта, действия, объекта и окружающего мира. Поскольку взаимные переходы и границы между этими понятий размыты, определить, отделить друг от друга, понять, где кончается одно и начинается другое —не просто. Сравнивая понятия “действие” и “субъект”, принимаем, что действие — это живое движение, за которым стоит субъект. Субъект — телесный носитель психического ( восприятия, памяти, мыслей, переживаний, потребностей и чувств). Понятие субъекта необходимо и для разработки “психологии действия”. На стороне субъекта — сознание и бессознательное. Однако, рассматривая трудовой процесс, необходимо использовать единицу, схватывающую сам процесс исполнения в наиболее существенных проявлениях. Действие как раз является такой единицей. Э.Ч. Толмен определял действие, как целенаправленный двигательный акт. Позже стали говорить: цель представлена в сознании субъекта (А.Н.Леонтьев).

Почему возникает необходимость анализа в терминах действия? Какие другие термины можно было бы использовать? Бихевиоризм остановился на стимулах и реакциях, анализ преобразований информации пытался найти мелкие операции и построить из них модели. Не будем здесь развертывать критику этих подходов. Действие — это единица, в которой соединены внешние исполнительные процессы ( движения, речь) с когнитивными процессами. Действие позволяет сразу говорить о сознании и движении. Для понятия “действие” разработана теория мотивационных процессов.

Действие необходимо и для анализа группового процесса. Когда субъектом совместного действия является группа, выполнение трудовых функций требует пространственной координации движений индивидов при выполнении действия. Синхронизация движений в групповой деятельности достигается предварительным планированием и использованием речевых команд в ходе исполнения, ускорением и замедлением движений, ориентацией на ряды внешних событий, сроки. Антиципациягруппой действия индивида и реакция группы на точное или ошибочное действие индивида — все это достигается посредством языка, который наряду с пространством, временем и энергией становится важнейшим определением действия. Выполнение трудовых функций невозможно помимо общения и воздействия группы на индивида.

Вглядываясь в естественный язык, видим аналогию между предложением и действием. Предложение — единица языка, соответствует названной выше четверице: подлежащее— сказуемое—объект—обстоятельства. Языковая форма определения сути действия — глагол. Глагол — имя действия. Предложение в языке и действие в психологии совпадают по структуре. Субъект совершает действие в окружающем мире. Потокпрофессионального поведения, профессиональной речи — это ряд операций, фраз ипауз. За ними — память и ожидания, мысли, восприятия и переживания. К. Бюлер в своей “Теории языка”, фундаментальной книге по психолингвистике, применил понятие действия и “кольцо общения я“: в предметной ситуации, говорящий посредством языка совершает речевые действия, а слушающий — акты понимания. Оба воспринимают происходящее кругом. Бюлер говорил об “указательном поле языка”.

Изучение языка — путь проникновения в глубины человеческой психики. Попробуем говорить о психике, прислушиваясь к словам и фразам, которые мы произносим. Обратим внимание на временные, пространственные формы высказываний, на слова, которые передают мышечные движения и состояния человека, выражают связь между дыханием, движениями и мыслями, раскрывают психические процессы, сообщают о переживаниях и общении. Изучая труд, нельзя не воспользоваться этим путем, прямым и ясным. Язык технологического описания фиксирует трудовые операции и позволяет выделять фрагменты производственного процесса.

Пространственная характеристика действия, топология, предложена К Левином: место (субъекта,цели, препятствия), границы, районы. Метрическая модель пространствадействия возможна, но в пределах очень небольших расстояний от тела субъекта. К. Левин разрабатывал и теорию путей — годологию. Сравнение пути намеченного и пути, проходимого среди предметов, позволяет отделить субъекта от двигательного исполнения — действия. Совместное действие возможно только при координации действий субъекта с действиями других людей, расположенными вдали и рядом. Это показывает роль восприятия — симультанного схватывания окружения, планирование путей движения и обхода препятствий. Для преодоления препятствий без вреда и успешного продвижения к цели необходим контроль пространственной координации совместных движений по ходу выполнения. Человек совершает свое действие в перцептивном мире. Внимательное рассмотрение труда режиссера, тренера футбольной команды, командира команды спасателей показывают, сколь важное место занимает в них анализ траектории движения субъекта среди предметов. Путешествие по незнакомому городу становится особенно сложным действием: оно требует основательной подготовки, контроля при выполнении и последующего анализа. Воспоминание о том, как проходили поиски мест, объектов, встречи, сопровождается анализом пройденного пути. При этом особенно важно рассмотреть случай потери ориентировки и отыскание намеченного пути. Разбор летных происшествий включает изучение пути движения самолета среди препятствий. Известен не один случай такого типа: самолет разбился, отклонившись от курса и врезавшись в гору в условиях плохой видимости. Все они подвергались тщательному разбору.

Нельзя не сказать о понятии “операция”. Трудовая операция совершается посредством орудия. Она автоматизирована и доступна наблюдению, поскольку содержит двигательную компоненту. Пространство операции хорошо заучено. Оно не настолько сложное, что его нельзя запомнить или трудно удержать в памяти при усложнении условий. Участки пути прямолинейные, а движения — баллистические (ударные и другие), либо движения выполняются по шаблону, тогда проблема выдерживания пути, преодоления препятствий исчезает, а остается лишь необходимость удержания инструмента с постоянным усилием. Для контроля используются либо инструменты, либо надежные приемы “непосредственной” (без инструментов, например, с помощью глазомера) оценки. Временная характеристика операции строится на основе измерений с помощью секундомера, либо на основе хорошо отработанного чувства времени. Энергетическая характеристика операции строится подобно пространственной и временной.

Временная характеристика действия содержит: начало, конец, последовательность движений, дление, настоящее, прошедшее, будущее, ритмы, повторения, циклы, сроки, скорости и ускорения движений субъекта и исполняемых им различных операций (планирующих, контролирующих и других) в разных районах пространства. Такая полная временная характеристика действий требует учета телесных ритмов субъекта и событий и процессов в окружающем мире. Она необходима для следующего шага нашего описания (анализа): решение вопроса о синхронности действия событиям окружения. Прежде всего необходима временная координация действий членов команды или партнеров. Затем необходимо выполнение временного режима, предусмотренного технологией и кодексом о труде. В ходе исполнения специалист использует временные метки: следит за развитием событий (процессов) в окружающем мире. В качестве примера можно рассмотреть работу командира воздушного судна при встрече с грозовым фронтом в полете, при подходе к аэродрому.

Для определения действия решающее значение имеет повторяемость, воспроизведение процессов. Действие профессионала воспроизводимо и доступно повторению. Циклически повторяющиеся действия менее сложны, чем одиночные, но не менее ответственны. Их необходимо отличать от одиночных и рассматривать совместно.

Дробление процесса на отдельные этапы можно провести разными способами: по используемым орудиями приемам, по районам пространства, по энергетическим признакам.

Действие, происходящее в присутствии исследователя, действие профессионала невозможно наблюдать и схватить с достоверностью ни со стороны, ни изнутри. Но необходима такая точка отсчета, чтобы она сохранял приметы временного описания, держания настоящего. Описание должно схватывать пульсацию живого, текущего сейчас действия. “Сейчас” должно стать началом отсчета в построении психологического описания.

Энергетическая характеристика действия учитывает: усилия субъекта, ускорения,массы. Сюда входят также: концентрация внимания субъекта на отдельных моментах действия иутомление субъекта на разных этапах труда.

Границы действия как процесса исполнения проходят через те предметы, которые входят в действие: средства, препятствия, материал, продукт. Но возможны и “пустые” зоны. Допустимые отклонения определяются сходством предметов. Пределы действия и субъекта: также как и субъект, действие выходит за свои пределы.

Социально-психологическое обоснование применения понятия "действие". Социальный характер действия и определение действия в терминах технологического процесса.

Действие, еще до исполнения, получает определение временем ( сроком и длительностью), пространством, энергией и смыслом задания.

Пространство действия и пространство восприятия. Исполнение без знания, помимо знания, бессознательное исполнение нельзя назвать действием. Действие идет на фоне перцептивного мира. Следует ли утверждать, что пространство действия внутри пространства восприятия? Здесь мы оказывается перед неожиданной ситуацией — действие расширяет пространство восприятия: воспринимаемым становится то, что ранее не воспринималось — предметы, различия между ними, тонкости упорядочения. Пространство действия, выполняемого в пределах перцептивного пространства, шире его? Нет, действие — расширение перцептивного пространства, но текущее, происходящее, живое. Расширение перцептивного пространства происходит посредством действия.

Нормальное выполнение действия предполагает узнавание пространства (мест, предметов) и времени (цепи событий следуют в соответствии с ожиданиями). Это важно так же, как узнавание людей, участвующих в деле. По внешним, пространственным и временным, признакам субъект оценивает настроение окружающих. Их нормальное настроение, соответствующее ситуации, сделает возможным точное выполнение действия. В противном случае, при не узнавании, либо если обстоятельства оказались незнакомыми — действие затягивается — появляется суета. Субъект отмечает пространственные и временные колебания в окружении.

В реальном трудовом потоке точно выделить и наблюдать действие невозможно. Действие можно выделить только после окончания итолько с помощью субъекта, если у него есть слова. Рассказ субъекта о выполненном действии. Необходим квалифицированный слушатель, который наблюдал за действием. Присутствие психолога при обсуждении действия специалистами.

Отклонение от привычного рисунка исполнения служит самым первым внешним признаком.

Выделение и наблюдение действий в процессе обучения. Действие субъектаизменяется по мере накопления опыта. Изменение внимания к исполнению.

**3. Психодиагностика профессиональной деятельности**

Выбор профессионального пути во многом определяет судьбу человека. Около 50 процентов неудовлетворенности жизнью связано с профессиональной деятельностью человека. Отношение человека к трудовой деятельности, возникающее в период подготовки к ней в процессе обучения и самой деятельности — важная социальная и психологическая характеристика личности.

Склонность человека к определенной профессиональной деятельности может быть диагностирована, и чем раньше это будет сделано, тем легче человеку сориентироваться в выборе профессии, а также определить насколько данный человек соответствует занимаемой должности.

Признаком склонности к определенной профессиональной деятельности являются интересы человека, в которых проявляется его познавательная потребность и направленность на определенную деятельность. Выявление интересов человека способствует профессиональному определению личности.

Психодиагностика профессиональной деятельности позволяет изучить профессиональные интересы человека при помощи косвенных вопросов, на основе использования специальных психологических тестов, что позволяет глубже ознакомиться со спецификой профессиональной направленности личности и дает возможность выявить степень ее выраженности.

***Выявление профессиональных способностей***

Выявление административных способностей: Способности администратора, руководителя

Тест на выявление административных способностей необходим для проверки возможностей человека в силу его личностных характеристик и наклонностей исполнять руководящую и организаторскую работу.

Поскольку администратор — это должностное лицо, уполномоченное и способное управлять, то он должен обладать административными способностями, которые выражаются в:

способности самостоятельно принимать решения;

аналитических способностях, при помощи которых человек может видеть перспективу;

обладании предприимчивостью, достижении своей цели, реализуя оригинальные идеи и принимая нестандартные решения, связанные в том числе и с риском, видеть риски и управлять ими;

развитом интеллекте, развитой интуиции, способности к творчеству.

Кроме перечисленных способностей, администратор должен обладать организаторскими, коммуникативными, научно-техническими, педагогическими и математическими способностями. Ему должны быть присущи такие качества личности, как убеждения, принципиальность, честность, оптимизм, коллективизм, уверенность в своих силах, инициативность, сообразительность, самообладание.

У администратора должна быть соответствующая квалификация, подготовленность, производственный и профессиональный опыт, а также соответствующая направленность личности и индивидуально-психологические особенности.

В практике административной деятельности большое значение имеет умение убеждать партнеров по общению, причем иногда одновременно большое количество людей. Каждому администатору необходимы навыки свободного поведения в различных аудиториях, а значит и навыки ораторского мастерства, а также знание некоторых особенностей передачи информации.

Тест на выявление административных способностей необходим для того, чтобы понять сможет ли человек в силу своих личностных характеристик и наклонностей исполнять руководящую и организаторскую работу. Ведь для того, чтобы достичь влиятельности и уважения, необходимых в такой деятельности, надо приложить немало усилий и обладать необходимыми качествами.

Т.к. группа административных профессий относится к типу "человек-человек", особенно к классу преобразующих специальностей, то в этом случае предъявляются особые требования к человеку-администратору. Это руководители всех уровней управления, мастера, работники кадровых служб и многие другие.

Для такой деятельности необходим широкий диапазон требований к личности человека. При помощи психологического теста "Выявление административных способностей" можно сделать вывод о пригодности того или иного человека к данной деятельности.

***Оценка творческого потенциала: Диагностика творческого потенциала***

Оценка творческого потенциала — важный этап в развитии человека. Решение сложных научных проблем, теорий, открытия и изобретения, художественные произведения — это все результат творческой деятельности человека.

Индивидуальные особенности поведения людей имеют определяющее значение для целого ряда профессий, для плодотворного участия личностей-носителей этих профессий в творческом процессе.

Творчество — это, прежде всего, упорный, кропотливый, вдохновенный труд, который требует максимально напряжения физических и духовных сил человека. Не каждый человек способен стать творцом, также как не каждый человек может стать трудоголиком, потому что это очень сложный процесс, который должен захватить человека и занять все его мысли, время, чувства и пр.

Важные моменты творчества — увлеченность и устремленность, которые становятся смыслом жизни человека. Решение сложных научных проблем, теорий, открытия и изобретения, художественные произведения — это все результат творческой деятельности человека.

Тренировка "творческого мышления", "творческого труда" сопровождается воспитанием "эмоционально богатой" личности. В творческой деятельности человека обогащается его опыт, включающий в себя опыт других людей и поколений. Этот коллективный опыт, совокупность знаний и умений, технологий, т.е. культура в целом, пополняется открытиями и достижениями, возникающими не в общей "культуре", а в голове человека-творца.

Основной фактор, необходимый для генерирования творческих гипотез, это мотивация, а фактор, вероятностно определяющий содержание гипотез, — качество этой мотивации и вооруженность творца, запасы его навыков и знаний.

Неконтролируемая сознанием интуиция всегда работает на потребность, доминирующую в череде потребностей данной личности. Зависимость интуиции от основной потребности (биологической, социальной, познавательной), нужно учитывать при профессиональном отборе и в практике воспитания.

Если у человека нет выраженной потребности познания (постоянно думать об основной потребности), то трудно рассчитывать на продуктивную творческую деятельность. В случае, если решение научной проблемы для субъекта является лишь средством для достижения, например, социально престижных целей, его интуиция будет генерировать гипотезы и идеи, необходимые для удовлетворения соответствующей потребности. При этом вероятность получения принципиально нового научного открытия сравнительно не велика.

Можно выделить несколько основных качеств, необходимых человеку-творцу:

трудолюбие, внимательное и творческое отношение к работе;

самостоятельность, исполнительность, энергичность;

знания и общая культура;

интуиция и гибкость ума;

планирование, опыт и организация работы;

честность, требовательность к себе, уверенность.

Важно оценить творческий потенциал каждого человека, чтобы помочь ему и дать возможность развиваться в дальнейшем в нужном русле.

***Оценка уверенности в себе: Диагностика уверенности в себе***

Оценка уверенности в себе необходима, чтобы помочь человеку неуверенному обрести уверенность и добиться повышения самооценки. Данный психологический тест для оценки уверенности в себе необходим для социально-психологической характеристики человека.

Данный психологический тест для оценки уверенности в себе необходим для социально-психологической характеристики человека.

Существует много критериев оценки уверенности в себе: поведенческих, эмоциональных, когнитивных, социально-психологических.

Большинство людей испытали на себе отрицательные стороны неуверенного поведения и поняли важность тех дополнительных возможностей, которые появляются в жизни благодаря уверенности в себе, которые дают возможность осуществлять контроль над своей жизнью. Уверенность в себе ведет к росту самоуважения.

Неуверенному в себе человеку приходится постоянно сдерживать свои чувства из-за высокой тревожности, постоянного чувства вины или из-за того, что у него недостаточно социальных навыков.

Уверенному в себе человеку легче действовать уверенно, быть независимым, успешным, уметь говорить "нет", делать ошибки и отвечать за них и не заниматься постоянным самоутверждением. Однако, уверенность в себе не следует путать с бесчувственностью и ограничивать ее выражением только отрицательных эмоций.

Чтобы развить уверенность в себе нужно уметь проявлять положительное, заботливое отношение к другим, при этом можно использовать ролевые игры, моделирующие ситуации, которые когда-либо создавали или могут создать определенные сложности.

Не оставляет сомнений необходимость оценки уверенности в себе. Знание этой оценки позволит помочь человеку неуверенному обрести уверенность и добиться повышения самооценки. Поскольку человек неувереный в себе с преобладанием мотива избегания неудач проявляют склонность к заниженной самооценке и уровню своих притязаний.

Человек, стремящийся к успеху в своей деятельности и уверенный в себе, в случае неудачи, не бросает деятельность, а старается добиться положительного результата, а человек, ориентированный на неудачу оставляет ее не добившись результата.

Люди, уверенные в себе, настроенные на успех, после неудачи могут добиться больших результатов, а те, кто был не уверен в себе, т.е. настроен на неудачу, лучших результатов могут добиться только после успеха.

На уровне организации, диагностирование уверенности в себе для уже работающих сотрудников, равно как и вновь принимаемых, способствует установлению гармонично развитого коллектива.

***Выявление менеджерских способностей***

В настоящее время резко возросла потребность в квалифицированных специалистах в области организации и управления предприятиями. Менеджеры получили широкую самостоятельность в сфере административно-хозяйственного руководства, важнейших финансовых и экономических вопросов.

Например, работа менеджера по управлению персоналом представляет собой сложноорганизованную деятельность, включающую в качестве элементов различные виды деятельности, компетентность менеджера по управлению персоналом многоролевая профессиональная.

Для успешного осуществления любой профессиональной деятельности необходимо развитие помимо общих способностей, еще и специальных. Специальные способности, от которых зависит освоение менеджерских профессий типа "человек-человек" — это интерсоциальные способности в первую очередь.

Интерсоциальные способности гарантируют успешное взаимодействие между людьми, понимание и эффективное воздействие на людей, способствуют установлению контактов и организации совместной деятельности.

Помимо специализации менеджера, основными способностями менеджера являются: организаторские и административные. Наличие именно этих способностей создает объективную основу его успешной профессиональной деятельности.

Организаторские способности включают:

способность личности быстро и глубоко вникнуть в психологию другого человека, соизмерить его способности с возможностями их использования в организации.

способность психологически влиять на людей, объединять их, мобилизовать и направлять энергию коллектива;

склонность к организаторской работе — устойчивый интерес и психологическая готовность к ней, потребность в ее исполнении.

Владение информацией об определенных способностях, в данном случае менеджерских, позволяет правильно организовать подбор и расстановку кадров.

Способности, совместно с приобретенными знаниями, развивающими эти способности, дают возможность выделить такие деловые качества, как решительность, требовательность, целеустремленность, настойчивость, энергичность, предприимчивость, дальновидность, самостоятельность.

Для успешной работы менеджера необходимы следующие качества: развитый интеллект, творческое мышление, коммуникабельность, стремление к совершенствованию, высокая личная культура, командная ориентация, добросовестность, ответственность, самокритичность, высокий уровень профессиональной подготовки, опыт практической работы по управлению персоналом, хорошее здоровье и чувство юмора.

Для менеджера неприемлемы: замкнутость, грубость, агрессивность, обидчивость, мнительность, плохое здоровье, неряшливость.

Психологический тест на выявление менеджерских способностей позволяет определить насколько испытуемый обладает качествами, необходимыми для выполнения данной деятельности.

Тест на выявление менеджерских способностей позволяет определить насколько испытуемый обладает качествами, необходимыми для выполнения работы менеджера, что позволит правильно организовать подбор и расстановку кадров.

***Оценка неспецифических личностных качеств***

Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи: Диагностика мотивации к успеху и боязни неудачи

Ориентированные на успех более полно реализуют свои способности и чаще достигают поставленных целей, поэтому так важно оценить мотивации к успеху и боязни неудачи.

Оценка волевых качеств личности: Диагностика волевых качеств личности

Чтобы помочь человеку сформировать волю, научиться саморегуляции и воспитать необходимые волевые качества нужно вначале оценить эти качества при помощи данного теста. Для определенного вида работ необходима предварительная диагностика волевых качеств.

Выявление потенциальных предпринимательских способностей: Диагностика предпринимательских способностей

При помощи данного теста можно выявить потенциальные предпринимательские способности, т. е. такие специальные способности, которые дают возможность человеку успешно заниматься предпринимательской деятельностью.

Оценка уровня контроля над жизненными ситуациями: Диагностика уровня контроля над жизненными ситуациями

Важно оценить уровень контроля человека над жизненными ситуациями, чтобы учиться с честью выходить из различных экстремальных ситуаций. Надо научить свою психику правильно реагировать на любые ситуации, появляющиеся в жизни.

Оценка волевых и адаптационных качеств

Оценка нервно-психической устойчивости: Диагностика нервно-психической устойчивости

Оценка нервно-психической устойчивости человека необходима для раннего выявления типа нервной системы и подбора адекватной профориентации, корректировки возбуждения и тренировки уравновешенности.

Выявление лидерских качеств у мужчин: Мужчина-лидер

Тест на выявление лидерских качеств у мужчины позволяет произвести необходимую расстановку и перестановку кадров для успешной деятельности человека в коллективе.

Оценка лояльности сотрудника к организации: Диагностика лояльности сотрудника к организации

Оценка лояльность сотрудника к организации является интегративным показателем благополучия или неблагополучия положения сотрудника в данном коллективе, его удовлетворенностью работой в данной организации.

Оценка степени готовности к риску: Диагностика степени готовности к риску

Важно оценить степень готовности к риску, и провести коррекционные мероприятия. Если нельзя избежать риска, то нужно минимизировать его отрицательные последствия. Для некоторых профессий риск — неотъемлемая черта деятельности человека.

Выявление лидерских качеств у женщин: Женщина-лидер

При отборе женщин на руководящие должности, особенно важно знать какими лидерскими качествами они обладают, поэтому необходимо проводить предварительное тестирование на выявление этих качеств.

Оценка уровня развития адаптационных способностей: Диагностика уровня развития адаптационных способностей

Оценка уровня развития адаптационных способностей позволяет определить насколько испытуемый адаптирован к той среде в которой находится, и обладает ли он адаптационными способностями, необходимыми для дальнейшей деятельности.