**ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

**1. История зарубежной психологии труда**

Становление психологии труда датируется 1879 г., когда созданная Вильгельмом Вундтом (1832-1920) первая в мире психологическая лаборатория стала Международным центром экспериментальной психологии. Изучение отдельных психических функций В. Вундтом послужило толчком для разработки аналитического и синтетического методов исследования и предопределило один из двух основных подходов к оценке профессиональной пригодности, использовавшихся в последующем.

Становление психологии труда как самостоятельной научной и прикладной дисциплины во многом было подготовлено рядом законоположений о труде, его безопасности и гигиене, о защите труда детей, о защите трудящихся в случаях увечья, принятых в промышленно развитых странах Европы в конце XIX в.: в Швейцарии — в 1877 г., в Англии — в 1878 г., в Австрии — в 1883-1885 гг., в Швеции — в 1885 г., в Италии — в 1888 г., в Бельгии — в 1889 г., в Германии — в 1891 г., в Норвегии — в 1892 г., во Франции — в 1892 г., в России — в 1903 г.

Введение фабричных законов и судов служило средством государственной регламентации отношений работодателей и трудящихся. Не всегда законы были эффективными, но в обществе постепенно формировалась новая система ценностей, отражающая интересы и государственную поддержку не только предпринимателей, но и рабочих, признание их права на жизнь и охрану здоровья. Организация труда и его субъекты становятся объектом серьезного научного изучения первоначально в масштабах государства, а затем и на уровне отдельных отраслей и организаций.

Становление психологии труда как самостоятельной дисциплины подготовлено непосредственным развитием-и концентрацией промышленного производства. Синдикаты образовывали биржи труда и национальные федерации ремесел. Первая биржа труда была открыта в 1887 г. в Париже, в 1892 г. — Центральная биржа Франции, к концу 1902 г. во Франции функционировали 94 биржи [98].

Функционируя как самостоятельные организации, биржи получали субсидии от города, располагали казначейством, архивом, библиотекой, бесплатными бюро для поиска работы, профессиональными курсами, ссудными кассами для безработных. Подобная концентрация и организация рабочих, их право продавать свой труд, естественно, порождали социальные требования к их общей и профессиональной подготовке и переподготовке, проблемы подбора, отбора и распределения кадров.

Быстрое расширение масштабов производства требовало научных знаний об управлении, о резервах снижения себестоимости продукции. Классиком научного управления стал американский инженер Фредерик Уинслоу Тейлор. Принципы научного управления по Ф. У. Тейлору таковы:

1. Изучение и научно обоснованное нормирование труда должны заменить эмпирическую практику установления норм выработки, опираясь на опыт рабочих.

2. Необходим отбор «первоклассных работников» (наиболее подходящих по физическим и личностным данным к требованиям профессии), их инструктаж и подготовка.

3. Необходимы четкое и ответственное распределение обязанностей между администрацией и рабочими, контроль показателей труда в целях получения запланированной продукции.

4. Необходимо тесное сотрудничество между администрацией и рабочими. Противостояние и забастовки только ухудшают финансовое положение предприятия и рабочих.

Одна из первых попыток систематизации знаний о человеке и труде для практики управления производством постулировала следующую технологию изучения трудовых движении:

♦ отобрать 10-15 лучших рабочих, особенно искусных в выполнении работы, подвергаемой анализу;

♦ подвергнуть точному исследованию весь ряд элементарных операций каждого отдельного рабочего, а также те инструменты, которые он использует;

♦ зарегистрировав с секундомером продолжительность каждой отдельной операции, отобрать наиболее быстрый способ каждого отдельного элемента работы;

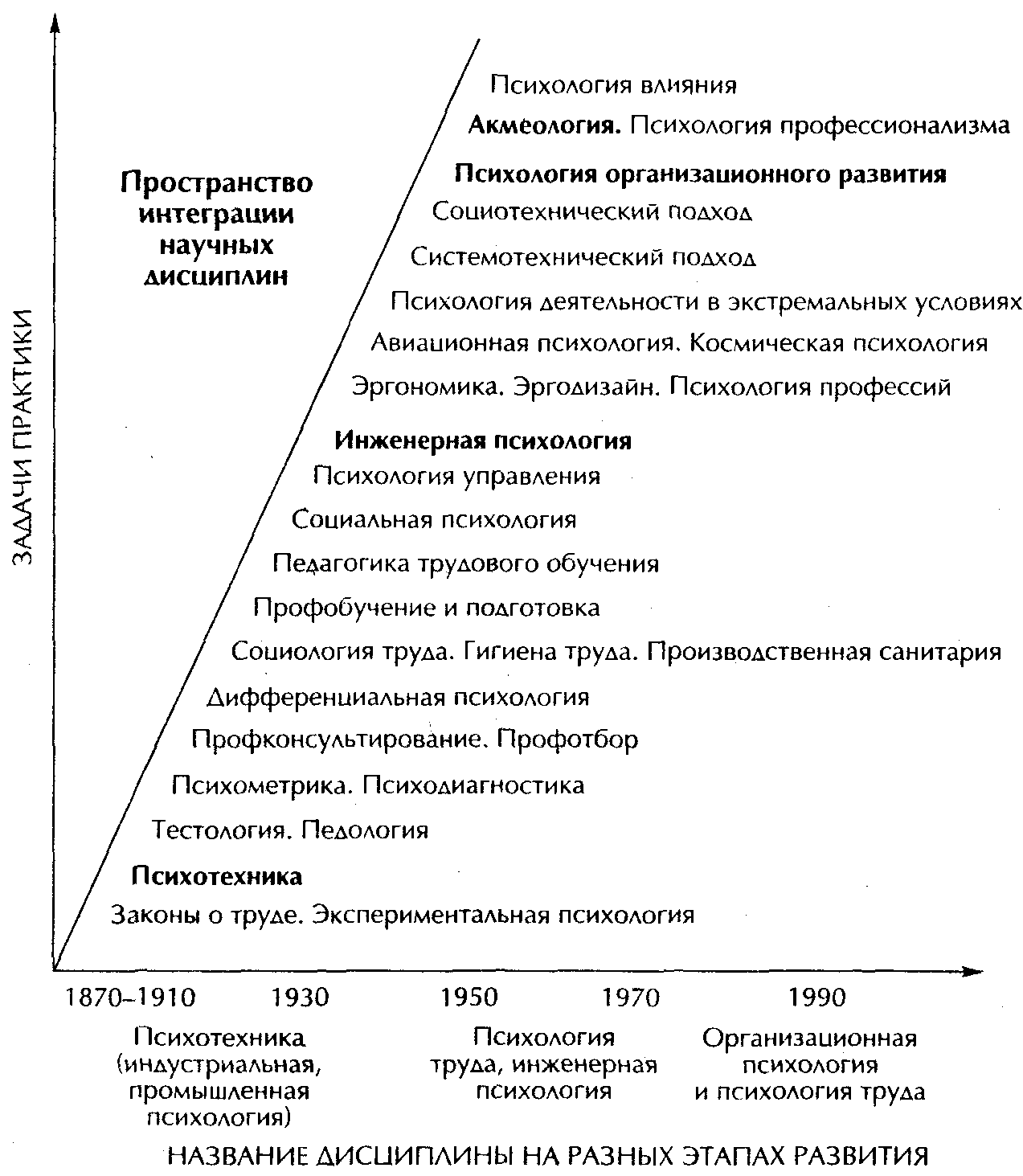
♦ устранить все неправильные, медленные, излишние движения;

♦ соединить все наилучшие и наиболее быстрые движения вместе с наилучшими типами инструментов.

Идеи Ф. У. Тейлора встретили критику и неприятие как в научной среде, так и в среде рабочих, однако их реализация была довольно убедительной. Только в США к 1912 г. по системе Тейлора работало более 50 000 человек. Их заработок сравнительно с рабочими других предприятий повысился на 30-100%. Количество производимой продукции на одного работника и на машину возросло в два раза. Не было стачек, финансовое положение компаний значительно улучшилось. Принципы научного управления производством Ф. У. Тейлора послужили мощным импульсом к развитию наук о труде и человеке как субъекте труда: индустриальной (промышленной) психотехники, психологии труда, эргономики (эргологии, эргометрики — рис. 2.1).

Дальнейшее направленное изучение паттернов рабочих движений с использованием киносъемки в 1920-х гг. провели супруги Фрэнк и Лилиан Джилбрет (см. главу 4). Авторитетным теоретиком и практиком организации массового производства в начале XX в. выступил Генри Форд (1863-1947), успешно реализовавший идеи Тейлора о возможности рационализации даже простых форм труда и его условий, рабочих мест и инструмента. Один из зачинателей конвейерной системы производства, Г. Форд, в своих концепциях и практических действиях пошел дальше масштабов одного предприятия — к организации системы взаимодействия предприятий, банка рабочих вакансий требуемых профессий, профессиональной подготовки и условий жизнедеятельности рабочих

Анри Файоль во Франции, Линдалл Урвик в Англии развивали теорию управления организацией, выступая одновременно в роли успешных практиков, консультантов, теоретиков



**Рис.** 1. Запросы социальной практики, хронологические и функциональные связи психологии труда с основными направлениями психологии и смежными дисциплинами

Упрощенное понимание личности и мотивации человека к труду в *классической школе управления* приводит к становлению *школы человеческих отношений.* В 1927-1933 гг. в ходе исследований на заводе Хоторна компании «Вестерн электрик» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбер-гер выделили важную роль социально-психологических факторов в деятельности рабочих. Новые идеи управления персоналом (организация межличностных отношений между рабочими, рабочими и администрацией, распределения функций управления, факторов мотивации) получают дальнейшее развитие в работах М. Фоллет, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцбергера и других ученых.

Но некоторая неудовлетворенность делового мира во многом декларативными гуманистическими принципами и позицией представителей «школы человеческих отношений», еще не получившими системно обоснованных и убедительных для промышленников аргументов, приводит к становлению в 1950-х гг. «эмпирической школы». Ее классики — П. Дракер, Р. Девис, Э. Дейл — предложили систематизировать опыт лучших управленцев, объединить лучшее из классической теории и «школы человеческих отношений» и на основе этой интеграции обучать менеджеров. Нередко совмещая роли ученого, консультанта, руководителя, они внесли заметный вклад в теорию и практику управления.

В 1950-1960-е гг. под влиянием идей теории систем и методов структурно-функционального анализа формируется и другое направление — *школа социальных систем.* Ее крупнейшие представители — Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Селзник и др. — рассматривают организацию как систему с такими компонентами, как «индивид», «формальная структура», «неформальная структура», «статусы», «роли», «физическое и социальное окружение». Организация рассматривается ими как сотрудничающая коалиция, жизнеспособная в той степени, в какой она обеспечивает удовлетворение от процесса труда ее субъектов, необходимое для продолжения их вклада в производственный процесс. Дальнейшее развитие и системное оформление идей школы «человеческих отношений», обстоятельное изучение мотивации работников содействуют становлению *организационной психологии*

В 1960-1970-е гг. оформляется преобладающий в настоящее время «ситуационный подход». Его лидеры — Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард и др. — развили идеи ситуационных, вероятностных факторов управления. Они утверждали: нет единственно правильного способа управления организацией и производственными процессами; лучший способ тот, который применяется быстро и своевременно; накопленные в науке управления знания относительны; изучение конкретных ситуаций и организаций позволяет выделять их типы п определять границы приложения научных знаний; совокупность внешних и внутренних обстоятельств определяет тип группового поведения; стиль руководства должен изменяться сообразно обстоятельствам.

Первоначальные идеи, принципы и теории управления 1920-х гг. оформляются и обособляются в самостоятельное научное направление, взаимно обогащаясь, с тем чтобы в 1950-е гг. вновь встретиться с психологией труда; последняя начинает именоваться *организационной психологией и психологией труда*

Та строгость экспериментального исследования, которая в психологии изначально была присуща, пожалуй, лишь бихевиоризму, к середине XX в. входит в научную культуру психологии труда.

Количественные методы изучения профессиональной деятельности к 50-м гг. объединяются в отдельное направление — *исследование операций.* Интегрнруясь в последующем с экспериментальными методами изучения когнитивных процессов (восприятие, переработка информации, принятие решений) человека-оператора в социотехнп-ческих системах, т. е. в системах «человек-машина», они оформляются в *инженерную психологию* (находящую активное применение прежде всего на предприятиях оборонного значения, военных объектах, в крупных государственных организациях и объектах — АЭС, ГЭС, ТЭЦ и т. п.).

Психология труда — первоначально *индустриальная (промышленная, профессиональная) психология,* или *психотехника,* — продолжает активно развиваться и в плане изучения деятельности непосредственных исполнителей — рабочих. Термин *психотехника* в 1900 г. предложил Вильям Штерн (1871-1938) для обозначения прикладной психологии, *«берущейся за решение задач общественной жизни, обращенных в будущее».* В 1912-1914 гг. Гуго Мюнстерберг (1863-1916) наметил *общие принципы психотехники* и предложил первую программу хозяйственной психотехники, включающую три раздела.

1. Задачи, для успешного решения которых являются значимыми психические особенности человека (вопросы, предшествующие непосредственному производству: психологическое консультированне при выборе работы в интересах клиента и профессиональный отбор в интересах работодателя).

2. Экономические задачи, связанные с особенностями психической деятельности работников и с продуктивностью труда (рационализация трудовых движений, рабочего инструмента, снижение производственного утомления, преодоление монотонности, профилактика травматизма и аварий, рационализация профессиональной подготовки).

3. Экономические задачи, связанные с направленным воздействием на личность (проблемы продажи товаров и услуг в сфере торговли, рекламы и психологического воздействия на клиентов и покупателей, воздействия на персонал организаций).

В 1908 г. в Бостоне Ф. Парсон открывает первое бюро консультации молодежи по выбору профессии. В 1923 г. в США оформляется Национальная ассоциация профессионального консультирования. Это движение развивается и в других странах. Например, в Германии в начале 1920-х гг. функционировали более 500 бюро профкон-сультирования населения. В начале XX в. в США и в европейских странах появляются институты индустриальной психологии, научные ассоциации, налаживается выпуск научных журналов, в университетах появляются кафедры психологии и присуждаются звания в области психологии

Во Франции в 1896 г. А. Бине и В. Анри разработали методы оценки умственных способностей для выделения умственно отсталых людей («коэффициент интеллекта» — *IQ),* одна из целей которых — обеспечение классно-урочной формы общего начального обучения населения как первого этапа профессиональной подготовки кадров для1 развивающейся промышленности.

Социальные катаклизмы (Первая и Вторая мировые войны, экономические депрессии) не только не прервали поступательного развития психологии труда, но, напротив, сыграли роль предпосылок и катализаторов развития дисциплины. В США индустриальная психология получила широкое распространение, в частности благодаря успешному опыту комплектования подразделений американской армии в период Первой мировой войны (через обследование с применением тестов на интеллект прошли около 1,7 млн человек). Еще более масштабный опыт и авторитет психологи обрели, участвуя в комплектовании армии в период Второй мировой войны (протестировано более 5 млн человек).

**2. Психология труда в России**

Первоначально психология труда в России развивалась в той же логической последовательности, что и зарубежная индустриальная психология: развитие промышленности, законодательные акты о труде, необходимость оптимизации труда, подбора и подготовки рабочих традиционных и новых профессий. Идеи Ф. У. Тейлора пользовались популярностью, но сильные научные позиции отечественной медицины и физиологии способствовали критическому переосмыслению теории управления и выдвижению новых концепций оптимизации труда.

В истории отечественной психологии можно выделить несколько этапов: 1900-1917 гг.; 1917-1920 гг.; 1921-1936 гг.; 1937-1960 гг.; 1961-1990 гг.; с 1991 г. по настоящее время.

Первый период можно охарактеризовать как накопление научного опыта (в университетах Тарту и Симферополя, в Военно-медицинской академии С.-Петербурга проводились исследования и разрабатывались диагностические методики; лауреат Нобелевской премии академик И. П. Павлов приступил к экспериментальному изучению высшей нервной деятельности) и практического опыта (на ряде предприятий применяется система Ф. У. Тейлора).

Научная и практическая работа в области психологии труда активизировалась после завершения Гражданской войны. Проблема подъема производительности труда, восстановления экономики стала проблемой выживания страны и сохранения независимости государства. Инициативы ученых по организации труда и управления получили действенную поддержку руководителей государства — В. И. Ленина, Л. Д. Троцкого, Ф. Э. Дзержинского, М. В. Фрунзе, В. В. Куйбышева и др.

I Всероссийская конференция по научной организации труда (НОТ) была проведена 20-27 января 1921 г. при поддержке народного комиссара путей сообщения Л. Д. Троцкого. Состояние научной и прикладной психологии отражало количество представленных организаций и темы более 60 докладов. Так, Петроград представляли Институт по изучению мозга и его Центральная лаборатория труда с докладами «Рациональное использование человеческой энергии в труде» (В. М. Бехтерев), «Принципы организации научного изучения труда. Эргология и эрготехнпка» (В. Н. Мясищев), «Методологические основы профессиональной психологии» (В. И. Рабинович),

«Психоневрозы труда и их предупреждение» (Т. К. Розенталь), «Психология и профессиональный отбор» (И. В. Эвергетов) и др.

Второй крупный научный центр — Москву — представляли Психологический институт при МГУ, Психоневрологический институт, Центральный институт труда, Социалистическая академия, Всероссийский центр профессиональных союзов; провинцию — Институт труда (Таганрог), Институт производительности труда (Иваново-Вознесенск), Институт НОТ (Казань).

Эмпирической базой научных сообщений послужил материал работы ученых и врачей на предприятиях и транспорте, телеграфных станциях, в военных госпиталях

Уже в 1920 г. российская психология труда заявила о себе как зрелая наука. Показательны оформившиеся на конференции течения.

«Тейлористы» (А. К. Гастев и др.) считали необходимым развивать принципы и методы научного управления Ф. У. Тейлора, стимулировать развитие комплекса наук о труде (биомеханику, организационную психологию и др.).

«Антитейлористы» (В. М. Бехтерев и др.), отмечая ценность ряда идей Ф. У. Тейлора, указывали на необходимость использовать собственные достижения в области гигиены труда, физиологии, рефлексологии; оптимизация труда рассматривалась ими в контексте задач гармонизации и оздоровления всех условий протекания трудовых процессов — физических и социальных.

Представители «Платформы 17-ти» (П. М. Керженцев и др.) акцентировали внимание на качественных особенностях принципов труда при социализме и первоочередной необходимости рационализации техники и механизации производства.

«Богдановское течение» объединяло сторонников А. А. Богданова, создателя *тектологии* — «всеобщей организационной науки», «учения о строительстве».

Научный уровень осмысления проблем психологии труда российскими учеными в начале XX в. виден на примере одного из активных участников I Всероссийской конференции. Александр Александрович Богданов (Малиновский) (1873-1928) — врач (организатор первого в мире Института переливания крови), экономист, философ, видный деятель РСДРП, автор «Краткого курса экономической науки», выдержавшего 15 переизданий, редактор большевистских газет (вместе с В. И. Лениным, который в «Материализме и эмпириокритицизме» критиковал его, Богданова, позицию). А. А. Богданов достойно ответил на критику в работе «Вера и наука» (1910), которая в России осталась неизвестной многим

В связи с задачами психологии труда А. А. Богданов, в частности, рассматривает явления природы, человека, общество в единстве, как комплекс элементов, обладающих свойствами целого. Выделяемая им новая научная дисциплина — *тектология* стремится систематизировать организационный опыт человечества в целом, изучает общие организационные закономерности, поднимаясь до универсальных законов сочетания разных элементов. Первые издания книги «Тектология (всеобщая организационная наука)» (она выходила в Германии в 1913, 1917, 1922, 1927 гг.) были доступны Людвигу фон Берта-ланфи, Норберту Винеру и другим зарубежным ученым, публикации которых появились лишь в 1940-х гг. По признанию отечественных и зарубежных экспертов, тектология стала предшественницей теории систем, кибернетики, синергетики, системной методологии научного познания. Но критическая оценка В. И. Лениным в 1908 г. философских взглядов А. А. Богданова привела к замалчиванию в России научного наследия этого неординарного ученого.

В этот же период активно работали в области психологии труда такие выдающиеся российские ученые, как Владимир Михайлович Бехтерев1 (1857-1927), Николай Александрович Бернштейн (1896— 1966) и многие другие.

Энтузиазм ученых и поддержка государства в 20-30-х гг. предопределили значительные успехи в развитии психологии труда, являющейся органичной частью научного управления. Под руководством А. К. Гастева, директора Центрального института труда, была создана система экспертизы существующих производственных организаций, организационного проектирования трудовых постов и рабочих мест, включая всю цепочку технологии производства. При этом реализовывались идеи тектологии о прогрессивном развитии и функционировании организаций. В условиях НЭПа было необходимо решать задачи управления трудом, предполагающие научный анализ трудовых процессов с целью их оптимизации. Психология труда (психотехника) находила применение и в Вооруженных силах страны: решались задачи профессиографирования в различных родах войск, «подбора частей одной боеспособности», «отбора комсо-

1 *Бехтерев Владимир Михайлович* (1857-1927) — русским психолог, физиолог, невропатолог. Основатель Санкт-Петербургской научной психологической школыстава», профотбора на особые воинские специальности (летчиков, пулеметчиков, радиотелеграфистов и др.), рационализации методов обучения воинским специальностям. Даже в области партийной работы обсуждались «методы учета партийных сил», «метод перекрестных характеристик», рационализация методов партийной работы, партвоздействий, типы партийных работников и др.

К 1930 г. вопросы профконсультации и профотбора разрабатывались в 141 научно-практическом подразделении (в структуре вузов, наркоматов, ведомств). Многочисленные психофизиологические лаборатории занимались изучением профессиональной работоспособности, рационализацией режимов работы и орудий, обоснованием норм труда, профилактикой промышленного травматизма.

Издаются журналы «Психофизиология труда и психотехника» (с 1928 г.), «Советская психотехника» (с 1932 г.). В 1927-1934 гг. российские ученые участвовали в международных психотехнических конференциях, избирались в состав Международного правления психотехнических съездов. VII Международная психотехническая конференция (1931 г.) проходила в Москве

Изменение экономических приоритетов государства к 30-м гг. отразилось и на прикладных отраслях науки. «Стройки социализма» требовали дешевой рабочей силы, поставка которой отчасти обеспечивалась массовыми репрессиями. Понятно, что применение научных методов оценки и оптимизации труда становилось все более излишним. Стахановское движение нередко сопровождалось нарушением техники безопасности, что приводило к протестам инженеров и ученых. Политизация жизни в стране вела к тому, что при трудоустройстве главным становилось происхождение, а не квалификация и способности человека. Ужесточались административные меры управления трудом: с 1929 г. были введены штрафы за нарушения трудовой дисциплины, с 1932 г. — осуждение на 5—10 лет, с 1940 г. — уголовное наказание за опоздание на работу свыше 20 минут.

С 1930 г. со стороны политического руководства появилась настороженность, усилилась критика. Постановление ЦК ВКП (б) от 4 июня 1936 г. «О педологических извращениях в системе нарком-просов» по существу до 1960-х гг. остановило развитие всех прикладных и теоретических направлений психологии, связанных с оценкой индивидуальных различий людей, с использованием экспериментальных методов в общественных науках.

**3. Место психологии в системе наук о человеке как субъекте деятельности**

История становления научной дисциплины прямо и косвенно отражается в процессах ее взаимодействия с другими дисциплинами, в процессах ее дифференциации — выделении и становлении как самостоятельных ее отдельных ветвей, подходов, направлений.

Активное взаимодействие *психологии труда* с другими научными дисциплинами — не исключение из правил, а, скорее, наиболее концентрированное их выражение. Такие же отношения взаимодействия присущи в целом и психологии как науке.

Сравнительно поздно выделившаяся в самостоятельную дисциплину психология, естественно, активно интегрирует знания о человеке всех ранее сформировавшихся научных дисциплин, связь с которыми обретает уже гносеологический статус. Так, Б. М. Кедров и Ж. Пиаже в своих классификациях помещают психологию в центр «треугольника наук» (гуманитарных, точных, естественных). Б. Г. Ананьев, М. Бунге, Б. Ф. Ломов в своих систематизациях обстоятельно анализируют статус и системообразующую функцию психологии в системе наук. По мнению Б. Ф. Ломова1, сама дифференциация психологии определяется ее органичной связью с другими науками:

1) общественными (через социальную психологию и связанные с ней отрасли);

2) естественными (через психофизику, сравнительную психологию и психофизиологию);

3) медицинскими (через патопсихологию, медицинскую психологию, нейропсихологию и психофармакологию);

4) педагогическими (через психологию развития, педагогическую психологию, специальную психологию);

5) техническими (через инженерную психологию). В целом психология тесно связана с философией и математикой

В последние годы многие ученые приходят к выводу о приобретении психологией статуса самостоятельной фундаментальной науки, имеющей многообразные связи с другими научными областями.

Сложные взаимосвязи психологии труда с другими ветвями психологии, во многом обусловленные запросами социальной практики, можно представить в виде хронологической схемы, отражающей изменения и обогащение содержания самой дисциплины

В начале XX в. Ф. Тейлор, Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонс, В. Штерн и другие заложили основы широкого применения экспериментальных методов оценки профессионально важных качеств рабочих — гестологии. Эти идеи распространились и на начальную школу как первую ступень подготовки кадров *(педология).* Научное изучение проблемы устойчивых качеств человека стимулировало развитие таких дисциплин, как *психометрика, психодиагностика, дифференциальная психология* (а в дальнейшем — *дифференциальной психофизиологии, психогенетики).*

Осознание необходимости комплексного подхода в 1920-1930-е гг. привело к становлению социологии труда, гигиены труда, производственной санитарии, чему в немалой степени способствовал вклад российских ученых, многие из которых имели медицинское образование (В. М. Бехтерев, Н. А. Бернштейн, А. А. Богданов и др.). Накопленный позитивный опыт в профобучении и подготовке кадров способствует становлению педагогики трудового обучения.

Кризисы управления, экономические депрессии 1930-х гг. привлекли внимание к социально-психологическим факторам производства и управления людьми и стимулировали развитие социологии и психологии управления. Вторая мировая война вскрыла множество новых проблем управления человеком техникой в экстремальных условиях. Прежде всего они касались подготовки кадров для авиации, связи, флота. Совокупность научно-практических задач привела к становлению *инженерной психологии,* которая в последующем нашла активное применение и в других важных областях (энергетика, точное приборостроение, оборонная промышленность и др.). Следствием развития данной дисциплины и постановки комплексных специфических задач в 1950-1970-х гг. было выделение из нее авиационной и космической психологии.

Научно-техническая революция 1960-х гг., быстрая смена и обновление технологий и оборудования в промышленности и на транспорте сделали остро актуальными решение проблемы адаптации человека к технике, к функциональным особенностям новых рабочих мест, к самой необходимости неоднократно в продолжении профессиональной карьеры проходить переподготовку, к изменениям содержания профессиональной деятельности работника, структуры рабочих бригад и т. п. Все это способствовало развитию системотехнического подхода, психологии организационного развития и теории управления.

Решение конструкторских задач в системе «человек-техника» выявило в 1960-1980-х гг. повсеместное неэффективное использование человеческих ресурсов, а порой и «конфликт» человека и техники (не ожидаемые разработчиками явления монотонии, депрессии, аварийности, травматизма, брака). Остро встала проблема гуманизации труда, гибкого управления всем спектром социально-экономических, социально-психологических и психогигиенических условий труда, что приводит к его переосмыслению и развитию *организационной психологии,* эргономики, эргодизайна.

Повышение роли и активности человека в производстве, равно как и ответственности и масштаба последствий за принимаемые решения, в последние десятилетия XX в. потребовало нового понимания самого человека — уже не только как субъекта труда, но и как активного субъекта своей жизни. Профессиональная деятельность уже не могла рассматриваться узко — как исключительно производственная активность. Жизнь потребовала пересмотра многих устоявшихся парадигм социальных наук, образования, управления, подготовки персонала, карьеры людей. Воплощением нового подхода к деятельному субъекту труда являются *акмеология, психология профессионализма* и другие, еще формирующиеся научные дисциплины

**4. Тенденции развития общества, общественного производства и представлений о субъекте труда**

С развитием производства и общества изменяются и представления предпринимателей и ученых о человеке-деятеле в трудовых процессах, в частности, и социальном управлении активностью человека в целом. Социальные стереотипы менеджмента, характерные для разных стадий развития общества, одним из первых выделил Д. Мак-Грегор (теории *«X»* и «К») и позже — У. Оучи (теория «Z») [56, 65, 86, 99]. Теории «X», «У» и «Z» отражают историю взаимоотношений людей в процессе производства: от жесткого принуждения к труду и контролю за процессами работы исполнителей к пониманию человеческого потенциала как важнейшего производственного ресурса.

В доктрине «X» человек рассматривается как винтик, который легко можно заменить другим; средний человек избегает ответственности и инициативы, ленив, ненавидит работу, предпочитает безопасность, способен к выполнению строго определенной профессиональной роли, нуждается в постоянном контроле; необходимо минимизировать его социальные контакты и конфликты, снижающие производительность труда и повышающие издержки производства.

Согласно доктрине «Y», работник — человек, которого надо хорошо мотивировать и создавать ему оптимальные условия для эффективной работы; труд воспринимается им как естественный процесс и потребность, приобщение человека к общим ценностям организации способствует достижению максимального экономического эффекта; его ответственность и обязательства зависят от свободы в принятии решений по работе, от вознаграждения за труд; наиболее значимые вознаграждения связаны с удовлетворением потребностей человека в самовыражении и самоактуалнзации.

По «Z»-концепции человеческий потенциал понимается как важнейший фактор производства, поэтому задача кадровых служб — способствовать и максимально использовать активность, инициативу и предпринимательскую активность людей, создавая для этого соответствующие условия: создавать и поддерживать моральные стимулы труда; проявлять интерес к человеку как к личности, а не только как к работнику; уделять внимание его неформальным отношениям и взаимодействиям.

Большую роль в смене доктрины «X» на «У» и «Z» в кадровом менеджменте сыграли гуманистическая психология и школа «человеческих отношений», а также в последующем — ситуационный подход в управлении организацией и изучение управленческой практики Японии.

Становление системного подхода в науке и в практике вызвало революционные изменения в понимании самого управления организацией труда людей, в частности, обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента — *управление человеческими ресурсами.* Эта технология была введена в концепцию стратегического менеджмента, а функция управления персоналом стала компетенций высших руководителей организаций.

В становлении кадрового менеджмента Дж. Ньюман и Б. Мейсон выделяют три исторические модели

1. Менеджер по персоналу как *попечитель своих работников,* заботящийся о гигиене труда и психологическом климате в коллективе, имеющий подготовку в области промышленной социологии и психологии. Эту модель определяла доктрина человеческих отношений. Но должностной статус менеджера по персоналу в этой модели еще довольно низкий — помощник линейных руководителей в проведении эффективной политики корпорации в отношении наемных работников.

2. Менеджер по персоналу как *спеииалист по трудовым договорам (контрактами),* осуществляющий административный контроль за соблюдением работниками условий договора, регулирующий трудовые отношения в переговорах с профсоюзом, учитывающий служебные перемещения и т. п. Выполнение этих функций предполагает юридическую подготовку менеджера и его высокий статус в организации.

3. Менеджер как *архитектор кадрового потенциала организации,* играющий ведущую роль в разработке и реализации долговременной стратегии корпорации, входящий в состав высшего руководства и обеспечивающий адекватную организационную и профессиональную структуру кадрового потенциала.

Архитектурная модель начинает доминировать в практике кадрового менеджмента с 1980-х гг. Принципиальные отличия управления человеческими ресурсами от моделей управления персоналом заключаются в следующем:

1) управление персоналом ориентировано на нужды персонала и существующий кадровый корпус организации; управление человеческими ресурсами, — на потребности самой организации, на анализ имеющихся и проектируемых рабочих мест;

2) стратегическое измерение управления ресурсами делает кадровую политику более активной;

3) все звенья работы с персоналом (в том числе руководители структурных подразделений) интегрируются в систему кадрового менеджмента;

4) происходит большая ориентация на индивидуальную работу с персоналом, с доминирующих коллективных ценностей на индивидуальные;

5) традиционная политика экономии на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы, заменяется политикой долговременных инвестиций в человеческий капитал, в обеспечение их инвестиций, в профессиональный рост работников организации и улучшение условий труда;

6) управление персоналом сосредоточено на рядовых работниках, управление человеческими ресурсами более ориентировано на управленческий штат (компетентность менеджеров — ключевой компонент кадрового потенциала организации);

7) управление человеческими ресурсами предполагает сильную и адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности работника и работодателя, исполнителя и руководителя, поддержке инициативы на всех уровнях организации, открытого обсуждения ее проблем.

Очевидно, что те или иные декларации могут лишь отражать определенные политические, экономические, культурные тенденции в понимании деятельности людей в организации. Здесь необходима также совокупность обстоятельств, обеспечивающих функционирование идей как социальных технологий. Технология управления человеческими ресурсами дает синергетический эффект лишь при условиях:

♦ хорошо развитой системы адаптации организации к внешнему и внутреннему рынку труда (стимулирование профессионального роста и ротации кадров, подготовки и переподготовки, индивидуального планирования карьеры);

♦ оплаты труда, всесторонне учитывающей персональный вклад работника и его профессиональную компетентность;

♦ поддержки высокого уровня участия отдельных работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений, касающихся их повседневной работы;

♦ практики делегирования полномочий подчиненным;

♦ развитой системы организационной коммуникации, обеспечивающей двух- и многосторонние вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри организации.

Еще раз отметим, что исторически менялось не только представление об отдельном индивиде как о субъекте труда, но и представления о содержании кадровой политики в целом, и о самой организации по ряду ее «векторов»: от автономного самообеспечения — к безграничному партнерству с отдельными людьми и организациями — внутри и вне данного предприятия, фирмы; от иерархических и централизованных структур — к пластичным децентрализованным; от патриархальных моделей управления — к делегированию полномочий все большему числу работников; от ориентации на большие объемы и низкую себестоимость продукции — к ориентации на качество, быстроту и новации; от безошибочной работы субъекта к ее измеряемому оптимизированию и гибким процессам; от закрытой организации к отрытой системе отношений с обществом; от ограниченных трудовых функций субъекта труда — к развитию потенциала человека как личности, как индивидуальности.

**5. Парадигмы психологии труда**

Существует тенденция расширения контекстов при анализе специалистами процессов в системе «субъект-объект», перевод отношений **вектора** «человек-техника» в многомерное **пространство** «человек -техника - среда» (первоначально — среда физическая, позже — также и среда социальная, социально-психологическая), к анализу взаимодействия их основных компонентов и многомерности каждого из пространств (человека как субъекта, личности, индивидуальности; выделение подсистем организации — институциональной, формальной, технологической, неформальной, внеформальной; выделение иерархических «уровней» среды: микросистемы, мезосистемы, экзосисте-мы, макросистемы и др.).

Различия в научных подходах и представлениях специалистов о дисциплине, еще только намечавшиеся в начале XX в. (например, в отечественной" науке — тейлористы, антитейлористы, «Богданов-ское течение», «платформа 17-ти» и др.), прошли основные стадии своего независимого развития.

В конце XX в. правомерно уже говорить об их естественной новой интеграции в единое многомерное видение научных проблем, в действительно системный подход к решению многих практических задач.

**Список используемой литературы:**

* *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
* *Стрелков Ю. К.* Инженерная и профессиональная психология. М., 2001.