

Тема: ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА КАК ОБЛАСТЬ ЗНАНИЯ, ОТРАСЛЬ НАУКИ, УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА



1.1. Основные проблемы и задачи психологии труда

1.2. История зарубежной и отечественной психологии труда

1.3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде

1.1. Основные проблемы и задачи психологии труда

- ***технологический*** – неуклонное технологическое совершенствование средств труда как таковых;
- ***организационный*** – совершенствование не столько технической стороны трудовой деятельности (т. е. ее *объекта*), сколько познание особенностей самого *субъекта* труда – человека, необходимость раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств.

- **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА** – это система психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как ее субъекте; наука о фактах и закономерностях психики человека, занятого трудом, трудящегося или человека, формирующегося в качестве субъекта труда (Е.А. Климов).
- **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА** – отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда (О.С. Меркулова).
- **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА** – это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности и индивидуальности (В.А. Толочек).

Предмет науки – это система знаний о действительности, с которой совокупный субъект познания производит различные манипуляции с целью достижения значимого результата.

Предмет психологии как науки - это система знаний о психике.

Субъектность – это



Готовность выполнять определенные действия по-своему, незапланированно, а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно

Готовность к рефлексии своей деятельности, т. е. готовность к осознанию своей спонтанности

- **ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА** – это субъект труда, т. е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности (Н.С. Пряжников).
- **ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА** – психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется (А.В. Карпов).
- **ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА** – это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности и

- **ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА:**

- психологические закономерности;
- психические процессы;
- свойства личности, связанные с производственной деятельностью, с физической и социальной средой (О.С. Меркулова).

- **ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА** – конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль) (Пряжников).
- **ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА** – труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности (Толочек).

Макрозадачи:

- во-первых, повышение производительности, эффективности трудовой деятельности;
- во-вторых, гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней.

Классификация задач психологии труда

Теоретические (исследовательские) задачи определяются особенностями субъекта труда

- исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;
- изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;
- изучение особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности (так называемых практических состояний), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью;
- исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе; раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии;
- изучение проблемы мотивации трудовой деятельности; раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности;

- установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности; разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;
- изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности; раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости;
- раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;
- разработка психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности; установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью;
- исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание «организационной среды» деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Классификация задач психологии труда

Прикладные (терминальные) задачи определяются практическими потребностями оптимизации трудовой деятельности

- разработка теоретико-психологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;
- развитие исследований и разработок по важнейшей прикладной проблеме – проблеме профессиональной ориентации личности;
- оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;
- психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;
- разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения

- разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и новых средств труда; определение оптимальных путей сопряжения и адаптации человека и техники;
- разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности;
- определение психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности;
- разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации;
- разработка норм, правил и процедур техники безопасности; содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости.

Главная задача психологии труда по определению Е.А. Климова:

**Изучать и помогать человеку
строить оптимальную мотивацию и
содержательную насыщенность труда.**

1.2. История зарубежной и отечественной психологии труда

1.2.1. История зарубежной психологии труда

- 1879 г. - становление психологии труда
- 1832-1920 - создание Вильгельмом Вундтом первой в мире психологической лаборатории, которая стала Международным центром экспериментальной психологии.
- принятие законов о труде (о безопасности и гигиене труда; о защите труда детей; о защите трудящихся в случаях увечья) в промышленно развитых странах Европы в конце XIX в.:
 - 1877 г. – Швейцария;
 - 1878 г. – Англия;
 - 1883-1885 гг. – Австрия;
 - 1885 г. – Швеция;
 - 1888 г. – Италия;
 - 1889 г. – Бельгия;
 - 1891 г. – Германия;
 - 1892 г. – Норвегия;
 - 1892 г. – Франция;
 - 1903 г. – Россия;

- открытие бирж труда
 - 1887 г. - первая биржа труда была открыта в Париже
 - 1892 г. – открыта Центральная биржа Франции
 - к концу 1902 г. во Франции функционировали 94 биржи

и национальных федераций ремесел, которые располагали казначейством, архивом, библиотекой, бесплатными бюро для поиска работы, профессиональными курсами, ссудными кассами для безработных.

- появление научных теорий об управлении и снижении себестоимости продукции.

Принципы научного управления (*тейлоризм*)

Ф. У. Тейлор (1856-1915):

- Изучение и научное обоснование нормирования труда.
- Отбор работников, наиболее подходящих по физическим и личностным данным к требованиям профессии, их инструктаж и подготовка.
- Распределение обязанностей между администрацией и рабочими, контроль показателей труда.
- Тесное сотрудничество между администрацией и рабочими.

Генри Форд (1863-1947) – конвейерная система производства.

- организация работы не одного, а системы предприятий;
- создание системы профессиональной подготовки и банка вакансий требуемых профессий.

менеджмент - теория Форда-Тейлора

Административная теория

(француза Анри Файоля (1841-1925))

- Выделил «14 максим» (принципов) деятельности предпринимателя.

Принципы административной концепции А.Файоля:

- широкое разделение труда;
- полномочия и ответственность;
- дисциплина;
- единоначалие;
- единство направления;
- подчиненность личных интересов общим;
- вознаграждение персонала;
- централизация;
- иерархичность управления;
- порядок;
- справедливость;
- стабильность рабочего места для персонала;
- инициатива;
- корпоративный дух организации.

Западные школы в области психологии труда :

- социологическая концепция бюрократии М. Вебера;
- психотехника Г.Мюнстерберга;
- хотторнские эксперименты Э.Мейо;
- теория восходящих потребностей А.Маслоу;
- трудовые теории Ф.Херцберга и Д.Мак-Грегора;
- японская концепция коллективистских отношений;
- ситуационный подход Дж.Вудворта и др.

Социологическая концепция бюрократии Макса Вебера:

- развивает основные положения Ф.Тейлора;
- рассматривает организацию как некий безличный механизм, направленный на максимизацию прибыли;
- предполагает свободу организации в выборе средств достижения своей устойчивости;
- предполагает взаимозаменяемость индивидов;
- рассматривает труд в организации как наиболее подходящую меру успеха индивида, которая является для него основой существования;
- предполагает работу исполнителей по схеме, обеспечивающей точность и однозначность действий.

Психотехника Г. Мюнстерберга (1924 г.)

Психотехника была призвана решать основные задачи:

- Выбор подходящих людей с помощью профотбора и профориентации.
- Анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации.
- Изучение психологических качеств личности, активизированных в труде.

Программа развития индустриальной (хозяйственной) психотехники (Г.Мюнстерберг, 1924 г.):

1) задачи, для решения которых имеют значение психические особенности личности в их соотношении с требованиями профессии (профотбор персонала в интересах работодателя, подбор профессии и консультирование по выбору карьеры в интересах клиента);

2) задачи, связанные с «психической работой», задачи достижения наивысшей производительности и качества труда в их обусловленности психическими проявлениями (повышение производительности и качества труда, снижение его себестоимости, рационализация трудового процесса, орудий и условий труда, снижение профессионального утомления, профилактика несчастных случаев и аварий, рационализация профессиональной подготовки персонала);

3) экономические задачи, решение которых связано с «психическим воздействием на личность» (реклама, исследование рынка товаров и потребностей населения, продажа услуг и товаров, способы воздействия на покупателей, клиентов, персонал в нужном для администрации русле);

4) задачи, которые важны для самих психологов и обеспечивают базу для выполнения практико-ориентированных заказов (психологическое изучение проблемных ситуаций, видов конкретного профессионального труда).

Упрощенное понимание личности и мотивации в *классической школе управления* приводит к становлению «школы *человеческих отношений*» (Хотторнские эксперименты).

- В 1927-1933 гг. на заводе Хотторна (компании «Вестерн электрик» - пригород Чикаго) Элтон Мэйо (1880-1949) – австралийско-американский социолог изучал различные факторы производительности труда.

Становление в 1950-х гг. *эмпирической школы.*

Питер Дракер, Р. Дэвис, Э. Дейл – предложили систематизировать опыт лучших управленцев, объединить лучшее из *«классической теории»* и *«школы человеческих отношений»* и на основе этой интеграции обучать управленцев.

Под влиянием систем и методов *структурно-функционального анализа* формируется *школа социальных проблем* (Честер Бернар, Герберт Саймон, Ф. Слезник и др.).

Структурные компоненты системы организации:

- индивид,
- формальная структура,
- неформальная структура,
- статусы,
- роли,
- физическое и социальное окружение.

Дальнейшее развитие и системное
оформление идей **«школы
человеческих отношений»**,
обстоятельное изучение **мотивации
работников**

(Абрахам Маслоу, Фредерик Герцберг,
Дэвид Мак-Грегор)

содействуют становлению
организационной психологии и
психологии труда.

А. Маслоу выдвинул несколько восходящих уровней человеческих потребностей:

- физиологические и сексуальные потребности;
- экзистенциальные потребности (в безопасности, стабильности и др.);
- социальные потребности (в привязанности, в принадлежности к коллективу, потребность в совместном труде);
- потребность в престиже (служебный рост, статус, уважение);
- высшие духовные потребности (самовыражение через творчество).

Классификация трудовых потребностей

Ф. Гериберга:

более высокие потребности :

- - потребность достижения успеха;
- - признания;
- - продвижения по службе;
- - творческого роста;
- - ответственности и т.п.;

более низкие потребности:

- - политика компании;
- - технический надзор;
- - отношения с руководством и подчиненными;
- - заработок;
- - личная и семейная жизнь;
- - условия труда и т.п.

Д.Мак-Грегор и У.Оучи предложили:

- **«теорию икс»** (Д.Мак-Грегор), которая основана на авторитарном стиле руководства; главная предпосылка – **человек ленив и его надо заставить работать;**
- **«теорию игрек»** (Д.Мак-Грегор), когда позитивная установка по отношению к труду позволяет вовлекать работника в управление производством;
- **«теорию зет»** (У.Оучи), в которой цель работы с персоналом – максимально эффективное использование человеческих ресурсов.

Японская концепция коллективистских отношений:

- стратегическое решение по вопросу дальнейшей работы фирмы принимается коллегиально;

Существует система «рингисе» (от японского «рин» - представление, предложение начальника и «ги» - обсуждение) – предложение руководства обсуждается со всеми работниками фирмы в целях защиты статуса работника и минимизации разногласий и конфликтов в коллективе.

Целостность и завершенность теория «классической» школы приобретает благодаря работам

Л. Гьюлика, Л.Ф. Урвика.

Принципы организации производства в рамках *синтетическая концепция управления* :

- *специализация* подразделений организации может проводиться в соответствии с тем, какую категорию населения подразделение обслуживает;
- *диапазон контроля*, опосредованный прежде всего экономическими факторами – «отчетность» и «составление бюджета»;
- *единоначалие*, выступая ярыми сторонниками принципа единоначалия, авторы значительное внимание уделяли принципу делегирования

Во второй половине XX в. (1960 – 1970 гг.) в рамках классического научного менеджмента делались попытки найти универсальные правила эффективного управления любыми организациями.

- Важным принципом стал учет многообразия конкретных условий жизни данной организации, стадии ее развития, другими словами, принцип ситуативности (Дж. Вудворд, Р. Моклер, Д. Помбард и др.).
- Единицы исследования - это управленческие ситуации (например, ситуация конфликта, связанного с несправедливым способом оплаты труда).

1.2.2. Развитие психологии труда в России

Развитие промышленности



Законодательные акты о труде



Необходимость оптимизации труда, подбора и подготовки рабочих



Использование идей Ф.У. Тейлора

Этапы развития психологии труда в России

Временной период, особенности	Направления исследований
<p data-bbox="214 332 730 436">Вторая половина XIX – начало XX вв.</p>	<ul data-bbox="900 332 1856 608" style="list-style-type: none">- И.М. Сеченов проводит исследования на стыке физиологии и психологии труда;- В.М. Бехтерев рассматривает проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде, личности и мотивации
<p data-bbox="305 622 639 668">1900 – 1917 гг.</p> <ul data-bbox="85 686 846 1250" style="list-style-type: none">- рост несчастных случаев на производстве обостряет проблему соответствия человека и его работы;- повышение уровня технического оснащения обостряет вопросы профессиональной подготовки;- рост численности коллективов рождает потребность управления производством	<p data-bbox="900 622 1532 668">Накопление научного опыта:</p> <ul data-bbox="900 686 1856 1250" style="list-style-type: none">- исследования и разработка диагностических методик (ун-ты Тарту, Симферополя, Военно- медицинская академия С.-Пб.);- И.П. Павлов приступил к исследованию высшей нервной деятельности (ВНД);- на ряде предприятий применяется система Тейлора;- впервые предложен термин «техника безопасности труда»

1917 – 1936гг.

**Расцвет и укрепление
психотехнического направления
в России:**

Руководители Советской России предоставили большие возможности для развития науки, соответствующей «гегемонии пролетариата»

Выдающиеся советские психотехники:

А.А. Богданов

И.Н. Шпильрейн

С.Г. Геллерштейн

А.П. Болтунов

А.И. Щербаков

В.В. Чебышева

А.Ф. Журавский

Н.А. Бернштейн

Н.М. Щелованов

С.Г. Струмилин

Б.М. Теплов

А.К. Гастев

И.М. Бурдянский

- И.Н. Шпильрейн сформулировал задачу: «На основе марксистско-ленинской теории создать систему советской психологической науки»

- с 20 по 27.01. 1921 г. по инициативе В.М. Бехтерева созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда (НОТ) и производства;

- под руководством А.К. Гастева в Москве создан Центральный институт труда, где исследовались проблемы организации трудовых движений, методов профессионального обучения;

- создание институтов труда в других городах: Институт труда (Таганрог), Институт производительности труда (Иваново-Вознесенск), Институт НОТ (Казань)

- создание институтов: охраны труда, профессиональных болезней;

- открытие психотехнических лабораторий;

- участие отечественных исследователей в международных и внутрироссийских конференциях, съездах, семинарах;

- с 1927 по 1936 гг. издано более 400 книг и статей по вопросам психотехники, издание журнала «Советская психотехника»

Временной период, особенности	Направления исследований
<p style="text-align: center;">1937 –1960 гг.</p> <p>Процесс индустриализации страны требовал дешевой рабочей силы, поставка которой частично обеспечивалась массовыми репрессиями за счет ужесточения административных мер управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с 1932 г. – осуждение на 5-10 лет за нарушения трудовой дисциплины; - с 1940 г. – уголовное наказание за опоздание на работу свыше 20 минут; - при трудоустройстве определяющим показателем было происхождение, а не способности и квалификация 	<ul style="list-style-type: none"> - инженеры и ученые выступали с протестами по поводу стахановского движения, сопровождавшегося нарушениями техники безопасности; - 04.06.1936 г. Постановление ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» остановило развитие всех прикладных и теоретических направлений психологии, связанных с оценкой индивидуальных различий людей и использованием экспериментальных методов в общественных науках; - с 1957 г. психология труда обрела официальный статус (одобрен доклад Е.В. Гурьянова «Состояние и задачи психологии труда») и обозначена как преемница психотехники

1961 – 1990 гг.

Перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрируются в области инженерной психологии

Отечественные исследователи трудовой деятельности:

Ю.В. Котелова

В.Н. Мясищев

К.К. Платонов

В.В. Чебышева

И.Я. Бойко

К.М. Гуревич

В.Я. Дьмерский

В.П. Зинченко

А.Е. Климов

Б.Г. Ананьев

Б.Ф. Ломов

Е.А. Милерян

Д.А. Ошанин

Д.Ю. Панов

В.Д. Шадриков

60-е годы:

- изучение личности работника;
- исследование мотивации, организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью;
- разработка концепции НОТ

70-е годы:

- психофизиологическое направление (изучение функциональных состояний в труде: стресс, утомление, монотония, работоспособность);
- инженерно-психологическое направление (изучение и проектирование вопросов «человек-машина»);
- эксплуатационное направление (разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля);
- педагогическое направление (Профессиональное обучение, профотбор, система аттестации)

70-90-е годы:

- развитие мощных научных и учебных центров психологии труда (МГУ, ЛГУ, ЯрГУ, Институт психологии РАН)

В настоящее время:

- **В Московском государственном университете**, на основе идей Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева, созданы фундаментальные труды в области психологии труда и инженерной психологии, позволившие сделать существенные достижения в этой сфере. Авторы этих трудов - В.П. Зинченко, Е.И. Иванова, Е.А. Климов, А.Б. Леонова, О.Г. Носкова, Ю.К. Стрелков и др.
- **В Санкт-Петербургском университете**, продолжая развивать идеи Б.Г. Ананьева и Б.Ф. Ломова, разработку методологических вопросов в рамках системного и информационного подходов ведут А.А. Крылов, Г.В. Суходольский, А.И. Нафтульев, В.Л. Марищук и др.
- **Институт психологии РАН**, под руководством А. Л. Журавлёва, осуществляет фундаментальные и прикладные исследования в области психологии труда и инженерной психологии, основоположниками которых были: Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицын, К.К. Платонов, Ю.М. Забродин, В.Ф. Рубахин.

Начиная с работ В.Д. Шадрикова, посвященных разработке *концепции системогенеза профессиональной деятельности*, в Ярославском госуниверситете ведутся исследования, охватывающие весь спектр проблем психологии труда:

- обобщающая психологическая концепция профессиональной деятельности (А.В. Карпов);
- проблема профессиональных способностей (Н.П. Анисимова, Л.Ю. Субботина, Л.В. Черемошкина);
- проблема профессионализации субъекта (Ю. П. Поваренков, В.Е. Орел).

1.3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде

Непсихологические области научного знания, связанные с психологией труда

Области знания, имеющие первую степень родства с психологией труда:

- философия (в аспекте общего понимания труда в развитии и существовании человека, а также профессиональной этики и деонтологии);
- экономика труда, социология труда, физиология труда, гигиена труда, медицина профзаболеваний и экспертизы трудоспособности;
- профессиональная педагогика, педагогика трудового обучения и воспитания, частные методики профессиональной школы;
- история техники и палеоантропологию (в разделах, посвященных анализу орудий, средств труда и реконструкции соответствующей деятельности человека).

Области знания второй степени родства с психологией труда (те отрасли технического знания и практики, предметом которых является внешнее орудийное оснащение трудовых процессов – теория, расчет и конструирование машин, приборов):

- техническая эстетика;
- художественное конструирование.

Области знания и практики третьей степени родства с психологией труда связаны с объективными системами, которые представляют множество объектов человеческой деятельности:

- это системы биологические (труд врачей, ветеринаров, агрономов),
- технические (труд наладчиков, механиков, операторов ПК),
- неживые природные системы (труд геологов),
- социальные, социально-исторические, социально-экономические системы (политолог, историк, экономист),
- знаковые системы, являющиеся предметами математики, математической логики, лингвистики, семиотики (труд математика, программиста, лингвиста),
- явления, процессы художественного отображения и преобразования мира человеком (писатель, художник, музыкант, артист).

Взаимосвязи психологии труда с другими отраслями психологии

Чем данная отрасль психологии обогащает психологию труда	Чем психология труда обогащает данную отрасль психологии
Общая психология	
обеспечивает применение психологических знаний к изучению трудовых процессов, проявлению в них основных закономерностей психики человека (мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и др. свойств)	обогащается новыми фактами об особенностях человеческой психики в условиях деятельности, исследуемыми психологией труда. Это способствовало развитию психологической теории деятельности, которая является ведущей в системе теоретических знаний в общей психологии
Психология развития, педагогическая психология	
проясняют вопросы о развитии человека как субъекта деятельности (игры, учебы, труда)	разрабатывает системное представление о задачах трудового воспитания и обучения, профессионального самоопределения, профконсультации, профориентации учащихся
Клиническая психология	
помощь в сфере профотбора, трудовой экспертизы, коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, в т.ч. в экстремальных условиях	предупреждение и своевременная корректировка возможных отклонений психики с помощью специальных приемов и требований
Социальная психология	
данные о характере труда в различных видах трудовых коллективов	исследование фактов о возможностях человека при его взаимодействии с другими людьми

Основные разделы (направления) психологии

труда

Направления изучения человека в трудовой деятельности (отрасли психологии труда)	Предмет изучения
1. Психология труда в традиционном варианте – психофизиологические основания труда, историю развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкция личности в труде	Субъект труда, т.е. человек
2. Инженерная психология – информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора	Субъект труда во взаимоотношениях со сложной техникой (системы «человек–машина», а в более современных вариантах – «человек–машина–среда–социум–культура–природа»)
3. Психология управления (в более современном звучании – организационная психология) – иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих отношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов	Субъект труда, включенный в различные иерархические структуры и взаимоотношения

<p>4. Проф ориентация (как один из уровней проф ориентации – профессиональное самоопределение, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также «психология карьеры», где основной акцент сделан на построении «жизненного успеха») – проф информация, профреклама, проф просвещение, профдиагностика, проф отбор, проф подбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента</p>	<p>Субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности</p>
<p>5. Профессиональное образование – профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и</p>	<p>Субъект, включенный в систему учебно-воспитательного процесса</p>

Вопросы для самопроверки:

1. Какова структура предмета психологии труда.
2. Назовите основные разделы психологии труда?
3. В чем различия между основными группами задач психологии труда?
4. Назовите основные этапы развития психологии труда.
5. Что такое психотехника? Какова роль Г. Мюнстерберга в развитии науки?
6. Дайте краткую характеристику основных зарубежных школ.
7. Охарактеризуйте этапы развития психологии труда в России. Укажите периоды наиболее и наименее активного развития научной дисциплины.
8. Назовите основные направления работы отечественных психотехников?
9. Перечислите и охарактеризуйте особенности психологии труда как междисциплинарного научного направления?

