

*Шаденов Р.И.
преподаватель
Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека
Республика Узбекистан*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: Данный текст представляет собой комплексный обзор психологии труда как прикладной дисциплины, изучающей психологические аспекты профессиональной деятельности, взаимоотношения субъекта и объекта труда, а также закономерности развития трудовых навыков. В работе анализируются методологические подходы к изучению профессионального субъекта, включая рефлексивные и герменевтические методы, а также рассматриваются этические аспекты деятельности психолога и уровни психологической поддержки сотрудников. Особое внимание уделено вопросам профессиональной ориентации, оптимизации производственных процессов, борьбе с утомляемостью и адаптации человека к сложным технологическим условиям современной рабочей среды.

Ключевые слова: Психология труда, субъект трудовой деятельности, профессиональная ориентация, рефлексия, производительность труда, профессиональная этика, эргономика, адаптация, герменевтический метод, психологическая поддержка.

Shadenov R.I.
teacher
National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek
Republic of Uzbekistan

ORGANIZATION OF WORK PSYCHOLOGY IN ORGANIZATIONS AND ENTERPRISES

Abstract: *This article provides a comprehensive overview of work psychology as an applied discipline, studying the psychological aspects of professional activity, the relationship between the subject and object of labor, as well as patterns in the development of work skills. The paper analyzes methodological approaches to studying the professional subject, including reflexive and hermeneutic methods, and examines the ethical aspects of a psychologist's work and the levels of psychological support for employees. Particular attention is paid to vocational guidance, the optimization of production processes, fatigue management, and human adaptation to the complex technological conditions of the modern work environment.*

Keywords: *Work psychology, subject of labor activity, vocational guidance, reflection, labor productivity, professional ethics, ergonomics, adaptation, hermeneutic method, psychological support.*

Введение. Психология труда — это раздел прикладной психологии, изучающий психологические аспекты и характеристики трудовой деятельности человека, его отношение к работе, законы трудовой деятельности, ее развитие. Психология труда также изучает влияние безопасного рабочего места, рабочего времени, отдыха, эргономики на производительность в процессе деятельности человека.

Предмет, задача и значение дисциплины психологии труда. Психология труда начала развиваться в начале XX века с ростом производства, появлением новых видов труда и популярных профессий, а также все более сложными потребностями человека. Для понимания фундаментального содержания и сущности современной психологии труда необходимо прежде всего определить ее предмет, то есть, что изучает психология труда и что ей нужно изменить в трудовом процессе. По этой причине важно выявить связи между предметами психологии труда, инженерной психологии, психологии управления, профориентации и психологии в целом. Одна из важных проблем современной психологии — проблема «субъекта» и «субъективности». Её важность

заключается в том, что сам предмет психологии неразрывно связан с понятием «субъективности». С этой точки зрения можно сказать, что все психологические дисциплины занимаются психической деятельностью человека, то есть субъектом, отличающим человека от других существ.

Методы и исследования

В этом отношении понятие «субъективности» можно объяснить следующим образом:

- человек, готовый спонтанно осуществлять свою деятельность в определённых незапланированных и случайных ситуациях;

- готовность к рефлексивному осуществлению своей деятельности (понимание собственных спонтанных действий);

Поскольку субъект трудовой психологии определяется именно так, необходимо более детально изучать и исследовать спонтанные и рефлексивные действия трудового субъекта. Потому что чем больше мы изучаем трудового субъекта, тем глубже понимаем его психические процессы. Это обеспечивает эффективную практическую помощь специалистам в их работе с трудовым субъектом. Известно, что от психологов, приглашенных для изучения групп, ожидается предоставление рекомендаций по бесперебойному управлению группой в любой ситуации. Такие требования возлагают на плечи психологов огромную ответственность. С этой точки зрения мы рассмотрим методологические идеи в области психологической этики. Подобные концептуальные идеи впервые были выдвинуты в начале XX века известным психотехником Г. Мюнстенбергом. По его мнению, для достижения значительных успехов в психологии необходимо обратиться к методологическим теориям как философии, так и этики. Согласно теоретическому анализу многочисленных исследований, человеческая субъективность в трудовой деятельности может быть компенсирована следующим:

- развитие знаний о человеке свидетельствует о самом недостатке знаний о человеке;

- по мере того, как человек развивается вместе со своими исследованиями в области познания мира, психолог развивается как зрелый специалист в ходе своей деятельности;

- смягчение морального климата в рабочей группе профессиональным психологом зависит от этической подготовки практических психологов.

Субъект труда обычно рассматривается как источник объектно-ориентированной деятельности, «передача» знаний (индивидуальных или социальных групп) и практической деятельности. Объект труда относится к целям и задачам труда, средствам, нормам, конкретному трудовому процессу, а также условиям его организации (социально-психологическим, управленческим, плановым и контрольным) и правилам выполнения труда (технология трудового процесса). В общем случае объект является получателем внешних воздействий, а субъект — источником возникновения действий в общей системе «субъект — объект».

Изучение и развитие субъекта труда представляет собой совокупность общих методов трудовой психологии. В этой связи, прежде всего, необходимо решить сложный вопрос о том, должен ли психологический метод быть исключительно объективным или субъективным. Это один из вопросов, стоящих не только перед трудовой психологией, но и перед всеми областями современной психологии, включая использование герменевтических (литературно-аналитических) методов. Сегодня требования, предъявляемые к исследованиям профессиональной ориентации психологов, создают потребность в анализе психологической литературы, что ставит перед практическими психологами вопросы использования герменевтических методов. В.П. Дружин утверждает, что результаты герменевтического метода показывают, что специалист-«психолог» должен в полной мере понимать свои отношения с клиентом, понимать изменения в психике клиента через призму своих профессиональных навыков и чувств. Однако собственные действия психолога и реакции клиента являются реальными событиями, изучаемыми в рамках экспериментальных методов. Кроме того,

применение результатов герменевтического метода также напрямую связано со «специалистом-исследователем»; «область применения герменевтического метода позволяет делать уникальные, целостные, логические выводы об объектах»; «герменевтический метод не может в полной мере удовлетворить требованиям исследовательской деятельности»; психологический герменевтический метод представляет собой сочетание биографических, результатов анализа и психоаналитических методов. В.П. Дружинин подчеркивает, что психология труда, социальная психология и большинство других современных методов психологии нелогичны без «чисто герменевтических методов». Подобные идеи выражал и Е.А. Климов, который также утверждает в своих работах: «Использование метафор служит концептуальной основой для нашего знания, и метафоры также сыграли ключевую роль в появлении большинства терминов в конкретных дисциплинах, поэтому описание деятельности субъекта не может быть полностью отражено без метафор». На основе вышеизложенных идей можно представить следующую систему субъекта труда: проективную (один из методов изучения личности, это понятие впервые было введено в науку Л. Франком. При этом характеристики личности не видны четко, но субъект может оставить положительное впечатление во время разговора); инверсивно-рефлексивную (на этом этапе выявляются определенные характеристики субъекта, которые могут отражаться в таких формах, как «машина освобождает место» и «это занимает время»); Безличный субъективный (на этом этапе также выявляются некоторые характеристики субъекта, но мысли выражаются безлично: «необходимо составить план», «его нельзя быстро реализовать»; в частности, на этом этапе могут быть включены описания неодушевленных предметов и технических средств); обыденный рефлексивный (в котором отражается субъект и его характеристики, а также используется полный спектр обыденных слов, используемых в повседневной жизни, в понятной форме); научный рефлексивный (использование и анализ специальной профессиональной и научной терминологии при описании и анализе трудовой деятельности человека как субъекта). Проблема

методов трудовой психологии иногда также связана с проблемами понимания возможных манипуляций клиента (различных действий). Можно проанализировать следующие проявления различных возможных ситуаций: 1) клиент находится в аффективном состоянии и не может выразить самостоятельное мнение, то есть не может принимать важные решения относительно своей карьеры или трудовой деятельности; 2) клиент – человек, не полностью развитый с социальной точки зрения. Таким образом, проблема метода заключается не в полном отказе от манипуляций, а в их сведении к разумному минимуму. Возможно, допустимая (или недопустимая) частичная манипуляция также рассматривается как главный критерий сохранения личного достоинства тех, кто работает под наблюдением профессионального психолога, а также самого психолога. Для понимания вышеупомянутой темы в контексте метода трудовой психологии можно выделить различные уровни концептуальной помощи человеку (развивающемуся трудовому субъекту) в определении его собственного пути как профессионала и как личности.

Важно различать концептуальные уровни поддержки, чтобы лучше понимать следующие вопросы, стоящие перед профессиональным психологом:

Как вы, как психолог, можете поддержать этого сотрудника?

Что именно вы делаете (как и в какой степени вы поддерживаете)?

Готовы ли вы оказать дополнительную поддержку?

Готов ли ваш клиент принять дополнительную помощь (нуждается ли он в ней)?

Типы уровней помощи следующие:

1. Главная цель – помочь сотруднику адаптироваться к данной трудовой системе для повышения его эффективности. Хотя способности сотрудника и другие психологические характеристики учитываются, его интересы часто отходят на второй план.

2. Уровень социальной адаптации. Цель – создать прекрасный образ жизни (достичь жизненного «успеха») с помощью профессии или рабочего места,

удобного для человека. В этом случае, хотя проблема содержания желания достичь успеха остается, интересы человека учитываются в большей степени при выборе профессионального пути.

3. Уровень содержания ценностей. Цель – помочь человеку найти свой собственный профессиональный и личный путь. Суть в том, что учитывается самое важное, что есть у человека – его стремления, определяющие его образ жизни, – поэтому этот уровень можно считать полностью личностно ориентированным.

Результаты оригинального авторского исследования. Разграничение уровней помощи человеку в выборе профессионального и личного пути может привести к определенным трудностям в реализации комплексных видов помощи (прежде всего, на уровне ценностного содержания), в частности:

- не все люди (клиенты) готовы рассматривать свои проблемы на комплексном (прежде всего, морально-этическом) уровне;
- не все психологи-консультанты готовы подняться на более высокие (в первую очередь, моральные) уровни при решении проблем выбора собственного профессионального пути;
- работодатели трудовых психологов (во многом, а именно, их положение и финансовая поддержка зависят от них) ценят психолога в основном за то, что он реализовал первый уровень, но, наоборот, не полностью одобряют трудовые проблемы, связанные с моральными ценностями, входящие в сферу профессиональной деятельности в конкретной организации.

В результате, разделение вышеуказанных уровней позволяет трудовому психологу использовать их при разработке профессиональных рефлексий, что делает его более аутентичным субъектом в своей профессиональной деятельности.

Возникновение психологии труда связано с появлением научной организации труда. На ранних этапах важнейшей проблемой в психологии труда был профессиональный отбор. Анализ различий в производительности труда среди

работников со схожей подготовкой привел к идее существования достаточно устойчивых индивидуальных различий, так называемых профессиональных способностей. Были разработаны специальные методы — тесты, — позволяющие количественно оценивать эти способности и осуществлять профессиональный отбор на этой основе. Это потребовало углубленного изучения психологии профессий. Были выявлены различия в профессиональных склонностях, интересах и мотивах, побуждающие людей выбирать определенные профессии, и созданы специализированные консультационные бюро для помощи подросткам в выборе профессии. Выделилось специализированное направление психологии труда — профориентация и карьерное консультирование. Были проведены специализированные исследования закономерностей развития профессиональных навыков и качеств, важных для различных видов труда. Целью данного направления трудовой психологии является разработка рекомендаций по совершенствованию методов обучения и применению специализированных методов подготовки и практики.

Профориентация – это комплекс мер, направленных на помощь людям в выборе профессии на основе личных способностей, интересов, психологических характеристик и потребностей рынка труда. Она включает профессиональную подготовку, тестирование и консультирование, помощь подросткам и взрослым в адаптации их способностей к требованиям профессии.

Трудовая психология – важная область. Изучение изменений производительности труда, связанных с ритмами усталости и истощения, а также обоснование оптимальных режимов работы, при которых производительность и качество труда претерпевают минимальные изменения в течение рабочего дня, рабочей недели и т. д., стало основным направлением трудовой психологии. Современная трудовая психология разрабатывает специализированные методы измерения усталости и степени снижения производительности труда. В этой области трудовая психология тесно связана с физиологией труда. Психология труда накопила большой объем материала по вопросам производительности труда

и утомляемости, влияния условий труда на людей, характера выполняемых операций, однородности и опасности работы, необычных и экстремальных условий труда, трудовой мотивации, развития человеческих потребностей и способностей в процессе коллективного труда и т. д. Одной из задач психологии труда является рациональная реструктуризация профессий, определение психологически оптимального сочетания входящих в них операций и научное обоснование их соответствующей автоматизации, необходимой для повышения производительности труда. Психология труда координирует свои усилия со специалистами в области механизации и автоматизации. Изучение психологических причин чрезвычайных ситуаций привело к разработке специализированных инструментов предотвращения ошибочных действий с использованием профессионального отбора и специализированной подготовки и методов обучения. Изучение психологических характеристик отдельных видов труда, разработка должностных инструкций (осмысленных описаний профессий и профессиональной деятельности с точки зрения включения и использования человеческих психических свойств и способностей) и выявление совокупности профессионально значимых личностных характеристик способствовали развитию специализированных областей психологии труда (например, психологии авиации, космонавтики, вождения, работы на конвейере и других профессий и т. д.).

Наряду с экспериментальным методом, важную роль в психологии труда играют аналитические методы. Используется специализированная методика упражнений, предполагающая применение различных устройств, имитирующих основные особенности профессиональной деятельности. Важную роль играют методы вариационной статистики.

Заключение. В условиях современной научно-технической революции психология труда призвана изучать новые условия, формы и возможные методы стимулирования трудовой деятельности, новые профессии и требования к технологически оснащенному труду. Взаимосвязь между ними представляют социология труда, социальная психология, инженерная психология,

организационно-экономическая психология, точная экономика, промышленная этика, эргономика, физиология и гигиена труда, кибернетика, комплекс управленческих наук, прикладная математика, квалиметрия, техническая эстетика и другие дисциплины.

Использованные источники:

1. Шамсиев О.Б. Трудовая и инженерная психология. Учебник. Издательство «ЗИЁ НАШР-МАТБАА», Ташкент, 2024. – 262 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для университетов / под ред. Е.А. Климовой, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. — 2-е изд., переработанное.