**ЛЕКЦІЯ № 3 Історія становлення психології праці як самостійної дисципліни**

**1. Науки, на основі яких формувалася психологія праці**

Психологія праці складалася під впливом медицини, фізіології, психології, техніки, соціології. Кожна з цих дисциплін додавала свої аспекти, що відбилося у формулюванні завдань психології праці. Спочатку передумовою для надання штатного місця для фахівців у цій галузі з'явилися розрахунки, що підтверджують необхідність і економічну вигоду для організації діяльності такого співробітника. Психологія праці спирається на багато дисципліни і може вважатися **мультидисциплінарної галуззю** психології. Можна сказати, що праця як діяльність по створенню матеріальних благ розглядалося Марксом в якості головного розвиваючого фактора в становленні людини розумної. Багато років психологія була частиною загальної психології, не маючи власного предмета, але на даний момент займає гідне місце в ряду наук про людину, її функціонування в суспільстві.

**2. Час формування та становлення психології праці**

На сьогоднішній день роль людського фактора в системі професійної діяльності дуже велика. Це насамперед пов'язано з розвитком суспільства. На допомогу людській праці прийшли новітні технології та технічний розвиток, але все ж цього недостатньо для повної ефективності праці.

З кожним роком збільшується навантаження на людину при виконанні ним своїх трудових обов'язків, так як зростає рівень інформаційних потоків, збільшується соціальна та психологічна напруженість.

Все це вимагає підходити до організації праці більш жорстко, відповідальніше і ставить перед наукою завдання дослідження як психічних, так і особистісних якостей людини.

Звичайно ж, і раніше вивчення і дослідження в галузі психології праці приділялося багато часу. З історії становлення психології праці як науки видно, що вона йде своїм корінням далеко в минуле. Американський дослідник ***Ж.*** ***Крістенсен*** висловив думку, що поняття про взаємодію людини і знаряддя співвідноситься у часі з поняттям «людство». Ще в прадавні часи люди вже розуміли, що можна значно підвищити ефективність своєї діяльності, використовуючи знаряддя праці.

Ж. Крістенсен виділив два основних етапи розвитку знання про [людський фактор](https://ua-referat.com/%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80):

1) **«вік ручних знарядь»,** мається на увазі історично тривалий період з повільним нагромадженням примітивних знань про взаємодію людини і простого знаряддя;

2) **«століття машин»,** мається на увазі перехід до розуміння когнітивного аспекту взаємодії людини і знарядь праці. Цей відносно короткий історичний період починається з середини ХVIII ст. і триває до теперішнього часу. Він включає кілька періодів революційних перетворень у розвитку знання про людину в праці. Період промислової революції, що припадає на 1750-1870 рр.., Пов'язаний з появою перших промислових підприємств (мануфактур) і оформленням професії інженера. Інтерес до техніки переноситься і на вивчення людини як на аналог механічної системи. У 1748 р. вийшла полемічна книга ***Ж.*** ***Ламетрі*** «Людина - машина», в якій автор намагався розглянути людини за аналогією з пристроєм машини. Людина відчувала себе елементом зовнішнього середовища, яку необхідно було покращувати для зручності працівника.

Період енергетичної революції охоплює приблизно 1870-1945 рр.. Широке використання силових двигунів перевернуло уявлення людей про можливості знарядь праці. Одночасно активізувався питання про адаптацію людини до трудового процесу і встаткування. ***Ф.*** ***Тейлор*** розробляє свою знамениту систему оптимізації трудових дій.

У цей період виникає ідея про «найкращому шляху», тобто єдиному оптимальному способі здійснення конкретної трудової діяльності.

Акцент робиться на дослідження в області професійного відбору, навчання, тренування. [Людина](https://ua-referat.com/%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0) розглядається як ланка системи «людина - машина». Активно розробляється ідея про промислову інженерії людського фактора. Відбувається наукове оформлення системи знань про людину в трудовому процесі.

Період «інтелектуалізації» машин почався в 1945 р., після закінчення Другої світової війни. Через наукових досягнень у фізиці, хімії, математики, біології, психології та інших науках постало питання про [створення штучного інтелекту](https://ua-referat.com/%D0%A1%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%88%D1%82%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%83), експертних і прогнозуючих систем, комп'ютерів. Це сприяло виходу на принципово новий рівень трудової діяльності в цілому і, зокрема, взаємодії людини з знаряддям праці. Основна теза новітнього часу постулює творчий аспект взаємодії людини і знаряддя. При цьому особистісні та психологічні рівні стали розглядатися як центральний об'єкт уваги у трудовому процесі. Не можна не відзначити, що з переходом людської праці на новий рівень гостро постало питання проблеми безпеки виробництва. Для вирішення виниклої проблеми стали розглядатися аспекти професійної підготовки та управління. Ці сторони організації праці визначають основні тенденції розвитку знань про трудову діяльність в ХХI ст. Це обумовлює необхідність глибокого розвитку спеціальної науки, що займається питаннями людського фактора у праці, чим і з'явилася психологія праці.

Психологія праці виникла на рубежі ХІХ-ХХ ст. як дисципліна, що вивчає організацію та управління трудовою діяльністю. Вона є відносно молодою галуззю. Перша наукова система організації трудової діяльності - тейлоризм - була запропонована американським інженером, а згодом великим бізнесменом ***Ф.*** ***Тейлором* (1856-1915).** На його думку, зростання продуктивності праці можливий лише при стандартизації методів, прийомів, знарядь праці.

Ф. Тейлором була запропонована система раціоналізації та [управління виробництвом](https://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE%D0%BC), спрямована на збільшення продуктивності праці через оптимізацію трудових дій і інтенсифікацію трудового процесу. [Стандартизація](https://ua-referat.com/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) стосувалася насамперед окремих операцій часового режиму роботи та знарядь праці.

Найважливішим аспектом організації праці Ф. Тейлор вважав стимулювання. Базовим принципом є принцип матеріальної зацікавленості. На думку Ф. Тейлора, у виробничій системі немає місця благодійності. Необхідно було встановити ціну кожного виду праці, адже тільки при цьому можна говорити про ефективність праці. Використання даного принципу призвело до підвищення індивідуальної відповідальності працівника за власне благополуччя і результативність своєї праці. Мотиви праці є такими ж важливими факторами виробництва, як і знаряддя чи засоби праці. Так само Тейлором було виявлено ряд соціально-психологічних феноменів, що впливають на трудову діяльність, і вперше сформульовані принципи, які стали основоположними в теорії менеджменту. Розглянемо кілька пунктів, що входять у принципи Тейлора: мета виробництва полягає в постійному збільшенні комфорту й добробуту людства; місія наукового управління полягає в конструктивному внесок в економічний і соціальний прогрес суспільства; відповідальність лідерів бізнесу за дотримання інтересів приватного капіталу буде зростати в міру розвитку цивілізації та інші .

Можна, не замислюючись, сказати, що Тейлор і його послідовники заклали основи сучасного менеджменту та наукової організації праці. Але не можна не відзначити, що одночасно з навчаннями Тейлора виник ряд інших наукових досліджень трудової діяльності.

Власне наукове оформлення перші дослідження отримали на початку ХХ ст. в рамках психотехніки ***(Г. Мюнстенберг, Г. Мід, О. Ліпман*** та ін.) Термін «психотехніка» був запропонований в 1903 р. німецьким психологом ***В.*** ***Штерном,*** який спробував свої експериментальні психологічні розробки застосувати в умовах реальної трудової діяльності.

Наприклад, він розробляв найбільш оптимальну схему розташування букв на друкарській машинці з урахуванням часу реакції людини. Засновником психотехніки є ***Г.*** ***Мюнстенберг* (1863-1916).**

Г. Мюнстенберг займався різними питаннями, які згодом стали класикою психології праці. Дослідження в області професійного відбору, професійної орієнтації, професійного навчання, [теорії управління](https://ua-referat.com/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%97_%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F), ергономіки, професіографії, профдіагностики та ін вперше були науково проаналізовано в дослідженнях саме цього вченого. Г. Мюнстенберг заклав основи психотерапії та психогігієни, вивчав механізми психологічного впливу реклами, розробляв професійні тести (для вагоноводів, телефоністів, штурманів). Він вперше спробував моделювати трудовий процес з метою його вивчення. Багатосторонні інтереси Г. Мюнстенберга в галузі вивчення трудової діяльності були узагальнені в першій монографії про психологію праці, що називалася «Основи психотехніки» та опублікованої в 1914 р. У ній Г. Мюнстенбергом були детально викладені три основні проблеми, які, на його думку, повинна вирішити психотехніка:

1) професійний підбір;

2) аналіз трудової діяльності з метою її оптимізації;

3) вивчення психологічних якостей особистості, активізованих у праці.

Дослідження Г. Мюнстенберга вперше продемонстрували найширші можливості практичного застосування наукових і теоретичних досліджень психології в забезпеченні трудового процесу. На початку ХХ ст. психотехніка стала розвиватися стрімкими темпами. Також у розробці психотехнічних проблем взяли участь такі вчені, як ***О.*** ***Ліпман, Ф. Гізе, Д. Дрейвер, Ф. Ваумгартен, Е. Штерн*** та ін

У 1950-і рр.. [розвиток](https://ua-referat.com/%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BA) психотехнического напрями знайшло своє застосування не тільки в Німеччині, але і в Росії, і в США.

Досить активно розвивалася ця область досліджень в Англії. Дослідження психологічних факторів організації праці та практичних станів, проведене під керівництвом ***Г.*** ***Майера*** (1920 р.), стало основою для великих дослідницьких державних програм.

Особлива увага традиційно приділялася аналізу індивідуальних відмінностей з метою професійного добору. Тестові програми А. Вернона, опубліковані в 1947 р., є актуальними і на сьогоднішній день.

Також стрімкий розвиток дослідження в області психології праці отримали в Швеції і Польщі. Під час Другої світової війни розвиток психологічної науки в Європі зупинилося. Це дозволило американцям зробити значний крок вперед у вивченні трудової діяльності. [Американська](https://ua-referat.com/%D0%90%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%BC%D0%B8) наукова література до цих пір залишається найбільш авторитетним джерелом з психології праці для більшості країн Європи.

Друга половина ХХ ст. характеризується формуванням принципово нового напрямку у вивченні трудової діяльності. Увага дослідників все більшою мірою зосереджується в області вивчення особистості працівника в системі організації. Початок формуватися новий напрям, яке отримало назву **організаційна психологія.** У нього перейшли багато проблем, досліджувані в психології праці. Сьогодні психологія праці займається приватними питаннями організації трудового процесу, а саме: досліджує особливості індивіда та ергономічні аспекти праці, а також моделі поведінки працівника.

**3. Початкові інтереси психології праці**

Питання професійного відбору на перших порах були головним завданням психології праці. Вироблення критеріїв прийому на роботу, аналіз відмінностей в продуктивності праці у працівників з приблизно однаковими знаннями, вміннями та навичками, але з різною віддачею і залученням в процес виробництва, знайшов відображення в понятті **професійні здібності.**

Психологія праці накопичувала теоретичну і практичну базу, вивчала людини як суб'єкта та об'єкта трудової діяльності, характерні особливості індивіда праці, культуру і субкультуру різних професій, причини професійного вибору, закономірності та механізми здійснення трудової діяльності.