

## Оглавление

<b>Авторский коллектив</b> .....	<b>8</b>
<b>Предисловие</b> .....	<b>10</b>
<b>Глава 1. Особенности мотивационной направленности субъекта труда</b> .....	<b>13</b>
1.1. Основные понятия и проблемные области в исследовании трудовой мотивации .....	13
1.2. Исторический контекст развития концепций трудовой мотивации .....	18
1.3. Краткое описание основных концепций трудовой мотивации .....	19
1.3.1. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу .....	19
1.3.2. Теория потребностей К. Альдерфера .....	21
1.3.3. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга .....	21
1.3.4. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда .....	22
1.3.5. Теория ожиданий В. Врума .....	23
1.3.6. Теория справедливости Дж. С. Адамса .....	24
1.3.7. Модель «Рубикон» Х. Хекхаузен и П. М. Гольфитцер .....	25
1.3.8. Модель Л. Портера — Э. Лоулера .....	26
1.3.9. Теория субъективно важных характеристик труда Г. Р. Олдхема и Дж. Хакмана .....	27
1.3.10. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации .....	28
Выводы .....	30
Вопросы и задания .....	31
Рекомендуемая и цитируемая литература .....	31
<b>Глава 2. Развитие человека как субъекта труда</b> .....	<b>32</b>
2.1. Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда .....	32
2.1.1. Идеал нормы труда и прогрессивного развития его субъекта .....	32
2.1.2. Профессиональный опыт, его структура, методы исследования .....	34
2.1.3. Психологические признаки труда в сознании его субъекта .....	36
2.1.4. Профессиональная идентичность и ее развитие .....	37
2.1.5. Критерии личностной зрелости и их использование в практике управления персоналом .....	39
2.2. Общие закономерности развития человека как субъекта труда .....	42
2.3. Развитие человека как субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации .....	43
2.3.1. Период допрофессионального развития .....	44
2.3.2. Период начального профессионального выбора .....	46
2.3.3. Период собственно профессионального развития .....	46

2.3.4. Цикл профессионализации и его фазы.....	47
2.4. Источники профессионального развития и его варианты.....	49
2.4.1. Противоречия и кризисы профессионального развития.....	49
2.4.2. Неблагоприятные варианты профессионального развития.....	52
2.5. Методы исследования развития человека как субъекта труда.....	57
Выводы.....	57
<i>Вопросы и задания</i> .....	58
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	58
<b>Глава 3. Психология формирования профессионализма.....</b>	<b>62</b>
3.1. Теория планомерно-поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении.....	62
3.2. Принцип опосредованности деятельности. Системная методология в совершенствовании общего и профессионального обучения.....	66
3.3. Современные методы обучения персонала.....	69
3.3.1. Классификация методов обучения персонала.....	69
Выводы.....	79
<i>Вопросы и задания</i> .....	80
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	80
<b>Глава 4. Профессиональное самоопределение и карьерное консультирование.....</b>	<b>82</b>
4.1. История и современное состояние зарубежной практики психологической профессиональной ориентации.....	82
4.2. Профессиональная ориентация и консультирование по выбору профессии в России.....	83
4.3. Зарубежные теоретические концепции в психологическом обеспечении профессионального самоопределения.....	86
4.3.1. Традиционный (дифференциально-типологический) подход.....	87
4.3.2. Структурно-поведенческий подход.....	89
4.3.3. Институциональный подход.....	89
4.3.4. Когнитивно-мотивационный подход.....	92
4.3.5. Биографический подход.....	96
4.4. Современные отечественные концепции профессионального самоопределения.....	98
4.5. Методы индивидуальной и групповой профессиональной ориентации и консультации.....	101
4.6. Опыт работы Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии».....	102
Выводы.....	109
<i>Вопросы и задания</i> .....	109
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	110
<b>Глава 5. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.....</b>	<b>113</b>
5.1. Исследования стиля жизни и деятельности в психологии.....	113
5.2. Концепция интегральной индивидуальности В. С. Мерлина и индивидуальный стиль деятельности.....	115
5.3. Индивидуальный стиль трудовой деятельности, его генез, разновидности, характеристики.....	118

5.4. Методы психологического изучения, оценки и формирования индивидуального стиля деятельности .....	126
Выводы.....	127
<i>Вопросы и задания</i> .....	127
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	128
<b>Глава 6. Введение в психологию профессионального отбора .....</b>	<b>130</b>
6.1. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект труда – профессия» .....	130
6.2. История применения психологического профессионального отбора .....	132
6.3. Современное состояние психологического отбора персонала.....	132
6.4. Правовые и этические нормы прогнозирования профессиональной пригодности.....	134
6.5. Эффективность труда работников и способы ее оценки .....	135
Выводы.....	138
<i>Вопросы и задания</i> .....	139
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	139
<b>Глава 7. Психометрические проблемы профессионального отбора.....</b>	<b>141</b>
7.1. Недостатки распространенных подходов.....	141
7.2. Надежность и валидность методики.....	145
7.3. Экспертная валидизация методики .....	149
7.4. Точность прогноза .....	153
7.5. Рентабельность методики .....	159
Выводы.....	162
<i>Вопросы и задания</i> .....	162
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	163
<b>Глава 8. Диагностика организационного поведения в ассесмент-центрах .....</b>	<b>164</b>
8.1. Что такое диагностика организационного поведения? .....	164
8.2. Принципы валидизации и применения методов диагностики организационного поведения в процедурах отбора и развития персонала.....	167
8.3. Компетентностно-ориентированные технологии диагностики организационного поведения.....	169
8.3.1. Технология МИКРИС.....	169
8.3.2. Технология ЦРОП.....	170
8.3.3. Гуманитарные технологии оценки .....	171
8.3.4. Технология НОРТ .....	172
8.3.5. Технология МАСТ .....	172
8.4. Примеры развивающих ассесмент-технологий .....	172
8.4.1. Стратегический ассесмент.....	172
8.4.2. Технология ЛАСПИ.....	173
8.4.3. Технология ПАДИ .....	173
8.5. Метод «Центр оценки» .....	174
Выводы.....	177
<i>Вопросы и задания</i> .....	177
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	178

<b>Глава 9. Функциональные состояния и работоспособность человека в профессиональной деятельности.....</b>	<b>180</b>
9.1. Понятия «функциональное состояние человека» и «работоспособность» в психологии труда и смежных дисциплинах.....	180
9.2. Основные подходы к анализу функциональных состояний .....	183
9.3. Общие классификации видов ФС. Основные типы состояний сниженной работоспособности.....	186
9.4. Задачи оценки и оптимизации функциональных состояний человека в профессиональной деятельности.....	190
9.5. Цели и методы диагностики функциональных состояний .....	191
9.6. Комплексные психологические технологии профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.....	194
9.7. Эргономические основы проектирования режимов труда и отдыха.....	198
Выводы.....	200
<i>Вопросы и задания</i> .....	201
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	202
<b>Глава 10. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов .....</b>	<b>205</b>
10.1. Организация помощи инвалидам в России .....	205
10.2. Психологические аспекты трудотерапии как средства реабилитации больных и инвалидов.....	207
10.2.1. Лечение трудом: история и современность.....	207
10.2.2. Психология восстановительной трудотерапии при ранениях рук.....	208
10.2.3. Психология трудотерапии при психопатологии.....	210
10.3. Эргономическое проектирование предметно-пространственного окружения инвалидов .....	212
10.3.1. Эргономические разработки для инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата .....	212
10.3.2. Эргономическое проектирование городской среды в интересах инвалидов по зрению .....	215
10.4. Профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	216
10.4.1. Примеры гиперкомпенсации дефекта.....	218
10.4.2. Основные психологические и психофизиологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	219
10.4.3. Специфика профессиональной ориентации и психологической поддержки лиц с ограничениями по здоровью .....	219
10.4.4. Специфика проведения профессиональной ориентационной диагностики лиц с инвалидностью.....	223
Выводы.....	224
<i>Вопросы и задания</i> .....	225
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	225
<b>Глава 11. Психология группового субъекта труда .....</b>	<b>228</b>
11.1. Понятие «групповой субъект труда» .....	228
11.2. Психологические проблемы формирования команд работников .....	229

11.3. Психологические характеристики совместной трудовой деятельности, методы диагностики и способы оптимизации .....	231
11.4. Специфика операторских групп на транспорте.....	235
11.5. Профессиональное общение и его разновидности .....	237
11.6. Типы лидерства и стили руководства в трудовых коллективах, методы их диагностики.....	240
11.7. Противоречия и конфликты в совместном труде .....	243
Выводы.....	245
<i>Вопросы и задания</i> .....	247
<i>Рекомендуемая и цитируемая литература</i> .....	247
<b>Новые издания по дисциплине «Психология труда» и смежным дисциплинам.....</b>	<b>249</b>