

К 30-ЛЕТИЮ
ИНСТИТУТА ПСИХОЛОГИИ РАН

ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
ИССЛЕДОВАНИЙ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В XXI ВЕКЕ

© 2002 г. Л. Г. Дикая

Докт. психол. наук, зав. лабораторией психологии труда ИП РАН, Москва

Обобщены результаты исследований лаборатории психологии труда за период с 1995 г. по настоящее время в контексте основных направлений развития этой отрасли науки на новом этапе научно-технического прогресса и современных социально-экономических преобразований. По каждому направлению анализируются разрабатываемые сотрудниками лаборатории методологические подходы и теоретические концепции, способствующие решению основных проблем психологии труда. Отражено объективное положение, сложившееся в обществе и психологической науке, и проанализированы попытки научного решения важнейших проблем психологии труда на общих методологических основаниях.

Особое внимание уделено обобщению результатов исследования актуальных для субъекта труда как личности и как профессионала психологических проблем, возникающих в сложной профессиональной деятельности и при совладании с трудными функциональными состояниями в экстремальных и стрессогенных условиях.

Ключевые слова: субъект деятельности, профессиональная деятельность, межсистемный подход, профессионализм, профессионализм, психологическая система деятельности, межсистемное взаимодействие, психическая саморегуляция, экстремальные условия, функциональное состояние, совладание со стрессом, адаптация.

В настоящее время исследования в психологии труда направлены преимущественно на гуманизацию и безопасность труда человека, повышение надежности и эффективности его деятельности. Труд одновременно рассматривается как эколого-социальный и психолого-экологический феномен, в процессе изучения которого происходит синтез психологии, социологии и экологии с целью обеспечения его экологической безопасности.

Актуальность этих направлений определяется качественно новым этапом в развитии научно-технического прогресса и значительными социально-экономическими переменами в нашем обществе. В начале XXI столетия мы вступаем в фазу научно-технической революции, когда тенденции развития современных технологий в военных областях, промышленности и бытовой индустрии становятся чрезвычайно опасными по последствиям своего воздействия. С технической точки зрения наш мир становится все более хрупким и уязвимым. Цивилизация, в которой массовое сознание инфантильно, а технические возможности ее уничтожения колоссальны, становится все менее безопасной. Человечество психологически оказалось не готово к появившимся технологическим возможностям использования сложнейшей техники, а еще раньше – к ее проектированию. Наше сознание давно отстало от того, что принято считать научно-техническим прогрессом в об-

ласти технологий. Качественное усложнение техники – развитие крупномасштабных технических комплексов, опасных технологий и новых социально-технических систем – приводит к значительному усложнению и изменению роли человека в управлении этой техникой, усугублению отрицательных социальных воздействий на природу и общество, ко все большей зависимости человека от постоянно усложняющейся системы жизнеобеспечения.

Для того чтобы сделать ее безопасной и эксплуатировать эффективно, необходимо обладать совсем другой психологией, более высоким уровнем коллективной ответственности и знаниями, соответствующими современному состоянию науки и развитию современных технологий.

В связи с этим особую остроту приобретают социально-нравственные аспекты проблем проектирования и эксплуатации новейшей техники: компетентность, ответственность, социальная зрелость профессионалов. Но по сравнению с тем, какое внимание в психологии уделяется глобальным переменам в социально-экономической жизни общества, происходящие сегодня революционные изменения в области технологий незамеченно игнорируются фундаментальной наукой.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РОЛИ ЧЕЛОВЕКА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ТЕХНИКИ

На сегодняшний день проблема культуры техногенной безопасности является общепризнанной, но до настоящего времени она недостаточно проработана с точки зрения психологических категорий и подходов. Исходя из безусловного приоритета роли человека в обеспечении безопасности, понимая, что никакая сверхнадежная техника сама по себе его безопасность не обеспечит, исследователи в конечном итоге парадоксальным образом остаются в односторонней зависимости от рационалистически технократической парадигмы и заданных конкретных технологических решений. И до сих пор основные проблемы психологии труда и инженерной психологии связаны с различного рода аспектами взаимодействия человека с техническими устройствами и системами управления ими.

Теоретический анализ современного этапа исторического развития техники, проведенный Ю.Я. Голиковым, позволил не только определить основные тенденции в развитии техники: значительное возрастание числа крупномасштабных сложных технических комплексов (СТК), расширение степени автоматизации процессов управления техническими объектами, – но и описать факторы, оказывающие значительное влияние на надежность и безопасность функционирования СТК. Основным фактором, подчеркивает Голиков, становится развитие новых системных свойств этих объектов – многообразие, сложная, еще не до конца познанная физико-химическая природа процессов функционирования систем (в частности, ядерных, химических, электромеханических процессов в атомной энергетике), нелинейность межсистемных взаимодействий в объекте, нестационарный характер воздействия на человека экстремальных условий внешней среды (например, космического пространства, социально-экономических новаций) и, как следствие, снижение им их контролируемости [8, 9, 12, 13].

Именно эти факторы становятся причиной возникновения разного рода нерасчетных, непредвиденных ситуаций, где проявляются *потенциальные свойства* СТК либо объединяющего, либо деструктивного характера, вследствие которых объект или сохраняется как метасистема, или распадается на автономно функционирующие системы, или превращается в системный комплекс. Поэтому для СТК главной задачей в процессе его проектирования и эксплуатации необходимо считать решение проблемы потенциальности и раскрытия потенциальных системных свойств объекта [7, 68].

В системных исследованиях структурной организации и типологии объектов сложной природы

в работах И.В. Блауберга, В.Н. Садовского, Э.Г. Юдина, Дж. фон Неймана, Дж. Клира, Г. Николиса и И. Пригожина, Г. Хакена, Э. Янча, С.П. Курдюмова и Г.Г. Малинецкого, Б.С. Флейшмана, Д.С. Конторова, В.Н. Костюка, А.И. Яблонского и др. понятие потенциальности в той или иной интерпретации рассматривается во взаимоотношениях с понятиями целостности, сложности, неформализуемости, нелинейности, неравновесности, неопределенности, непредсказуемости. Обобщая эти представления, Голиков определяет потенциальность в управлении сложными техническими комплексами как определенную возможность возникновения непредвиденных разработчиками ситуаций управления, детерминированных различными факторами сложности техники, как объективными, так и субъективными (цит. по [8]).

До настоящего времени актуализация потенциальных свойств СТК реализуется разработчиками только на этапах его проектирования и создания, при формировании расчетных ситуаций управления. Этот этап можно охарактеризовать как “пассивное ожидание” проявлений потенциальных свойств объекта, так как уже здесь эпизодически возникают непредвиденные разработчиками ситуации управления, которые впоследствии решаются ими при модернизации и усовершенствовании техники. Данная идеология, сформированная для менее сложной техники, “автоматически” переносится и на более совершенные технические комплексы без должного рассмотрения специфики их системных свойств, что, безусловно, является некорректным с методологических позиций системных исследований. “Пассивная” стратегия решения проблемы потенциальности не может и не должна считаться адекватной новой реальности: открытости области существования управления, неограниченному объему потенциальных ситуаций, высокой значимости эффективности функционирования комплекса для общества, возможности негативных последствий непредсказуемых ситуаций управления [7, 68, 69]. Поэтому Голиков обосновывает необходимость решения исследуемых проблем в данном классе техники “активной” стратегией, включающей: целенаправленный поиск, раскрытие и актуализацию потенциальных свойств объекта на всех этапах его проектирования, эксплуатацию в совместной деятельности всех профессионалов–разработчиков, операторов, инженерных психологов. Эта стратегия предполагает кардинальное изменение роли оператора в управлении СТК: переход от нормативного, исполнительного характера его труда на испытательный, поисковый, более активное участие в проектировании инженерных психологов, установление равноправных отношений между ними и разработчиками, учет социаль-

ных аспектов труда и условий жизни профессионалов.

В качестве возможных вариантов решения проблемы **Ю.Я. Голиков** и **А.Н. Костин** в своих исследованиях рассматривают следующие инженерно-психологические методы: моделирование операторами непредвиденных ситуаций управления, включение их в состав экспертной системы как средства поддержки при осуществлении ими этих функций, построение специальных этапов системы профессиональной подготовки операторов к инженерно-проектировочным задачам. Инженерные психологи, профессиональной задачей которых является решение этих проблем, также должны стать непосредственными участниками проектирования, создания и эксплуатации объектов.

В связи с кардинальным изменением характера труда, роли и социального статуса операторов, инженерных психологов и других специалистов для эффективного управления современными крупномасштабными техническими комплексами и социотехническими системами необходимо разработать новые методологические подходы к взаимодействию человека и техники. В них должны найти отражение особенности системно-структурной организации разных классов техники и факторы их объективной сложности, специфика психологического содержания деятельности профессионалов и субъективная сложность их активности при проектировании и эксплуатации технических объектов [8, 12, 15, 70].

РАЗРАБОТКА НОВЫХ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ И ПРИНЦИПОВ АНАЛИЗА МЕЖСИСТЕМНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

На современном этапе научно-технического прогресса подходы к определению роли человека в эксплуатации техники и к решению проблем инженерно-психологического проектирования технических объектов в отечественной инженерной психологии и психологии труда до настоящего времени в большинстве исследований базируются на антропоцентрическом подходе, представленном в трудах А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, Н.Д. Заваловой, В.А. Пономаренко и др. В теоретическом аспекте этот подход основывается на психологической теории деятельности человека как субъекта труда, познания и общения и предполагает анализ структуры и динамики операторской деятельности "от человека к машине (технике)". В русле его были разработаны концепции автоматизации и инженерно-психологического проектирования систем "человек-машина", адаптации человека и машины, взаимодействия оператора с системами управления и средствами отображения информации, представ-

ленные в трудах В.Ф. Рубахина, А.А. Крылова, В.М. Ахутина, В.Ф. Венды, А.И. Галактионова, Г.В. Суходольского и других. В последние годы антропоцентрический подход стал одной из ведущих теоретических позиций и в зарубежных исследованиях (Ч. Биллингс, Б. Кантович, Р. Соркин, Н. Морей, Д. Миллер, А. Суэйн, Г. Йоханнсен, А. Левис, Х. Стассен и др.), в которых проблемы проектирования и эксплуатации современной техники решаются с учетом когнитивных процессов в деятельности человека (цит. по [8, 70]).

В то же время при решении проблем повышения надежности социотехнических систем, в частности объектов атомной энергетики, получают развитие новые подходы и концепции социоцентрической направленности – макроэргономика, антропотехнология, культура автоматизации, культура безопасности, в которых внимание проектировщиков акцентируется на социальных, организационных, управленческих, экономических и личностных факторах функционирования социотехнических систем. Это нашло отражение во многих работах зарубежных и отечественных исследователей – М. Монмоллена, Дж. Тэро, О. Брауна, Дж. Бендерса, Н. Мешкати, Г. Салвенди, В.Н. Абрамовой, М.И. Бобневой, Г.Е. Журавлева, Б.В. Ломакина, Ф.Е. Иванова, В.П. Третьякова, В.И. Смутьева и др. (цит. по [8]). Акцент в этих работах ставится на изучении социально-психологических аспектов субъект-объектных отношений в технике, а также разработке макроэргономических принципов, междисциплинарных методов и средств анализа и проектирования социотехнических систем, включающих оценку воздействия на деятельность операторов "макрофакторов": социальных отношений, межличностных и межгрупповых взаимодействий.

Особенно отчетливо это проявляется в решении проблем культуры ядерной безопасности. Анализ статистических данных о причинах аварийности в атомной отрасли красноречиво свидетельствует о необоснованной уверенности физиков и инженеров в самодостаточности формализованных, математических дисциплин для решения проблем ядерной безопасности и о пренебрежительном отношении к гуманитарным наукам, либо о том, что традиционные подходы к проблемам атомной отрасли ограничены и не позволяют эффективно их решать. Но даже понимание необходимости нового, основанного на общих человеческих категориях подхода к проблемам разрешения драматических противоречий "ядерной идеи", носит интуитивный, не всегда четкоотрефлексируемый характер. И психологи, занятые решением задач учета и использования "человеческих факторов" в процессе формирования культуры безопасности, ограничиваются в большинстве своем либо техническими аспектами разработки проблематики, либо проблемами

эффективного и безопасного, иначе говоря, “культурного” использования ядерной энергии (М.И. Бобнева, Г.Е. Журавлев, С.О. Парсонс, N. Mehkati, Y. Fujita, G. Rochlin, A. Meier, K.H. Roberts, E.H. Schein, J.J. Mitroff, R.H. Kilmann, J.M. Jackson, В.Н. Абрамова, В.П. Третьяков, В.А. Машин и др.; цит. по [1]).

На наш взгляд, для культуры ядерной безопасности фундаментальным должно стать выяснение того, *ради чего* работают специалисты в области атомной энергетики, как они воспринимают ядерную безопасность, в чем смысл их деятельности.

Ранее М.И. Бобнева и С.И. Кириленко на примере проблемы ядерной безопасности выделили специфические социально-психологические факторы, определяющие понимание радиационной опасности специалистами [1]. В последующих работах Кириленко показал, что специфика их восприятия обусловлена не столько спецификой объекта [45, 46, 75], сколько особенностями мотивационной сферы и целеполагания в ситуациях, затрагивающих образ Я специалистов ядерно-энергетического комплекса. Среди качеств личности на первое место выходят ценностные ориентации, связанные с ее развитием, конструктивным преодолением кризисных периодов, в основе которых лежит переосмысление собственных ценностей и их смыслового содержания. Именно общая направленность ценностных ориентаций специалистов – на себя, другого человека и на деятельность – становится ключевой для решения ими вопросов, связанных не только с ядерной безопасностью, но и безопасностью эксплуатации любых сложных социотехнических систем.

Оценивая в целом соответствие отечественных и зарубежных инженерно-психологических подходов и концепций системным свойствам современных сложных технических комплексов, Голиков отмечает, что их основными недостатками являются разнородность доминирующих направлений решения задач организации субъект-объектных отношений (технократические, сциентистские, антрополого-социологические) и неполнота рассмотрения закономерностей развития свойств объекта, социальных аспектов активности субъектов разных профессиональных групп. Наиболее распространенными понятиями, определяющими объект исследования, в данных концепциях являются: система “человек–машина”, интерфейс между человеком и компьютером и социотехническая система. Однако область их существования этим не ограничивается, эти охватывают все многообразие автоматизированных технических объектов, что позволяет ставить вопрос о правомерности такой абсолютизации. Отсутствие общего варианта классификации техники еще более затрудняет оценку применимости подходов и

концепций для разных классов объектов, проверку адекватности их теоретических позиций и методов решения проблем проектирования.

И самое главное, в теоретических позициях существующих подходов и концепций недостаточно отражены закономерности и особенности функционирования профессионала на объектах со свойствами потенциальности, неустойчивости, нестабильности, а также в критических функциональных состояниях оператора, возникающих при работе на этих объектах, которые и характеризуют процесс развития и усложнения техники, описывают системные свойства объектов нового класса техники – СТК [11, 13, 71]. Поэтому современный этап развития техники требует разработки новых методологических оснований ее анализа и проектирования.

В то же время, Голиков и Костин считают, что доминирующий в настоящее время в методологии отечественной психологии системный подход не позволяет в полном объеме проанализировать сложную природу современных технических объектов. Происходящие в последнее время переосмысление, дополнение и уточнение основных положений системного подхода часто входят в противоречия с другими его положениями и тем самым нарушают его теоретическую строгость. Избежать возникающие противоречия, по мнению авторов, позволит разрабатываемый ими *межсистемный подход*, который постулирует возможность иррациональных форм взаимодействий, отсутствие целостности, иерархии и управления в сложных объектах, в частности, в рассматриваемых СТК [10, 11].

Необходимость межсистемного анализа, по мнению авторов, подтверждают многочисленные накопившиеся в психологии данные, которые выходят за объяснительные рамки системного подхода. К ним авторы отнесли рассматриваемые Б.Ф. Ломовым, Д.Н. Завалишиной и В.А. Барабанчиковым представления о сменной детерминации, ее нелинейности и опосредованности, которые фактически являются отражением неоднозначности, непропорциональности, противоречивости, изменчивости и многообразия иррациональных форм отношений между различными психическими процессами. Нарушение в психике субординации “высшее–низшее”, показанное Д.Н. Завалишиной, и понимание иерархии как гетерорархии, взаимодействия, предлагаемое Ю.И. Александровым, противоречат другому принципу системного подхода – принципу управления, так как предполагают возможность межсистемных отношений, отличных от прямого соподчинения. Из факта предвидения, прогнозирования изначально неизвестного, раскрытого А.В. Брушлинским в процессах мышления, также следует, что поиск нового в мышлении часто носит иррациональный

характер и реализуется на основе механизмов ирегуляции. По данным Л.И. Анцыферовой, системным принципам противоречит также потеря человеком своей идентичности, целостности, интегрированности в результате постоянных колебаний между недисциплинированностью сознания, ассоциативностью мышления, нерациональностью чувств и миром логически обоснованных выводов и поступков; при этом невозможна никакая системность (цит. по [8, 9]). Раскрытые Л.Г. Дикой неоднозначность и иррациональность отношений между психологическими системами профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции функциональных состояний, возможность смены их доминирования по мере возрастания экстремальности, также рассматриваются ею с позиций полисистемного подхода [19, 20, 22, 23].

Эти данные подтверждают то, что область применения системного подхода не может быть адекватно распространена на абсолютно все существующие в действительности объекты сложной природы, в том числе системные комплексы с дезинтегрирующими и иррациональными типами связей и взаимодействий. Системный подход был и остается методологической позицией для изучения определенного класса сложных объектов-систем, но по существу понятий и принципов его следует считать внутрисистемным подходом. Поэтому постановка проблемы исследований межсистемных взаимодействий и разработка положений и принципов межсистемного подхода рассматриваются авторами как поиск возможных вариантов преодоления ограничений существующих методологических подходов к роли человека в современной технике. Ими была выделена малоисследованная проблемная область в психологии труда, инженерной психологии и эргономике — изучение взаимосвязей свойств объекта и методологических средств их анализа, соотношения объективной сложности техники и субъективной сложности активности профессионалов, особенностей активности субъектов в индивидуальной сфере, межличностных взаимодействиях и социальной сфере для разных классов техники.

За последнее пятилетие Голиков и Костин сформулировали и экспериментально обосновали *основные положения и принципы межсистемного подхода* как методологического основания исследований сложных человеко-машинных комплексов, определяемых ими как некоторое множество иррационально взаимодействующих систем [8, 15, 47, 70].

На основе описанных выше свойств и качеств системных комплексов ими были сформулированы принципы межсистемного анализа, отличающиеся от существующих в системном подходе. Это прежде всего принцип соединенности, отра-

жающий основное качество системного комплекса — наличие иррациональных межсистемных взаимодействий при объединении самостоятельных систем в комплекс. Принцип неупорядоченного множества определяет состав систем, входящих в комплекс, и их наиболее характерное свойство — неупорядоченность. Многообразие и допустимость значительной изменчивости типов межсистемных взаимодействий определяет принцип вариативности. Непропорциональность и несоизмеримость между воздействиями и их результатами в процессе межсистемных взаимодействий выражает принцип ирегуляции. Принцип неоднозначной обусловленности определяет содержание и характер межсистемных взаимодействий в зависимости от соотношения между целями, ценностями и нормами отдельных систем. И наконец, принцип разнонаправленной активности раскрывает возможность многовариантности процессов функционирования и развития системного комплекса.

Актуальной стала проблема разработки новых принципов распределения функций между человеком и автоматикой. В последние годы в отечественной психологии после бума 70-х гг. XX в. данная проблема фактически не разрабатывалась. В то же время в зарубежных работах интерес к этой проблеме, как отмечает Костин, значительно возрос. В качестве новых решений можно выделить принципы синергии (А.Н. Levis, N. Moray, B.S. Hu, 1994); распределение когнитивных функций (I.S. MacLeod, R. Scaife, 1997); варианты явного и скрытого динамического распределения функций, ориентированного на оператора или события, (A.J. Tattersall, C.A. Morgan, M. Newman, 1997); адаптивное распределение функций (D. Beevis, P. Essens, 1997); (цит. по [47]). С этих позиций Костин продолжил работу по развитию идеи активного оператора, результатом которой стала *разработка принципа взаимного резервирования оператора и автоматики* при распределении функций между ними. Экспериментально было подтверждено, что основу этого распределения составляет не сравнение возможностей человека и автоматики (П.М. Фиттс), не их дополнительность (Н. Джордан) и даже не необходимость обеспечения определенного уровня рабочей нагрузки (при динамическом или адаптивном распределении) или активности операторов (Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов и В.А. Пономаренко), а учет возможностей и ограничений двух разных профессиональных групп людей: разработчиков автоматизируемых систем управления и операторов, непосредственно управляющих техникой. В результате такого подхода наблюдается снижение недоверия между разработчиками и операторами и одновременно организуется равноправное содействие, сотрудничество, партнерство между ними, что дает возможность по-ново-

му и более эффективно подойти к решению проблем автоматизации и обеспечения надежности управления техникой. Проведенное экспериментальное исследование на авиационных компьютерных симуляторах по управлению реактивными самолетами подтвердило возможность практической реализации принципа взаимного резервирования оператора и автоматики [15, 47, 68, 71, 76].

Можно сделать вывод о том, что многовариантность отношений между системами является источником функционирования и развития системного комплекса, определяет и объясняет активность отдельных систем и задает направленность их взаимодействия. Межсистемные отношения в этом взаимодействии обуславливаются индивидуальными целями каждой из систем, совпадающими или не совпадающими между собой. Эти же закономерности были выявлены Дикой во взаимодействии регуляторных систем в триаде деятельность—личность—состояние при анализе взаимодействия психологических систем профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции функционального состояния [22, 23, 24].

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ В ИЗУЧЕНИИ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Проблематика и направления научных и практических исследований в психологии труда всегда определялись ситуацией, складывающейся в сфере труда, социально-психологическими и экономическими факторами развития трудовых отношений, методологическими и теоретическими подходами и концепциями, разрабатываемыми в фундаментальной психологической науке.

В нашем быстроменяющемся мире ведущей тенденцией в теоретико-методологических исследованиях психологии труда является анализ профессиональной деятельности в контексте *социальных отношений*. Раньше считалось, что социальные условия можно вынести за рамки исследования собственно психологии труда (как фактор постоянный и управляемый), а требуемые моральные качества априори формируются существующей системой идейно-нравственного воспитания, и поэтому основными считались проблемы психологического анализа деятельности, профотбора и профессиональной подготовки преимущественно по критериям функциональной эффективности. Радикальные социальные перемены и значительные изменения профессиональной структуры в России выявили значимость именно тех качеств личности, за которые ответственны социально-идеологические факторы. В настоящее время психология труда может быть определена как *социально-ориентированная отрасль психологии с перспективой выхода на системное рассмотрение психологии профессионала*

в структуре взаимосвязей различных аспектов быденной и социальной жизни современного человека.

Поэтому в разрабатываемой **В.А. Вавиловым** *эволюционно-холистической концепции профессиогенеза* ключевым является понятие психологической целостности, в котором применительно к субъекту труда разрешается основное противоречие между исследованиями конкретных психологических и профессиональных характеристик, определяющих уровень мастерства, и социально-психологических черт, характеризующих его как работника в данный исторический период и социально-экономическими условиями, определяющими способ существования [4, 5, 6]. По утверждению Вавилова, только ориентация на этот *обобщенно-психологический тип* работника позволит определить средства организации производства, содействующие росту производительности и качества труда в национальном масштабе и повышающие уровень жизни населения. Так было в США, где на протяжении прошлого столетия каждому их трех периодов значительного подъема экономики соответствовала определенная смена обобщенно-психологических типов субъекта труда, которые условно определены автором как “экономический”, “социальный”, “гуманистический”. Так было в Японии, когда проводилась ориентация на “корпоративного” работника. В рамках разработки данной концепции можно говорить о психологическом законе соответствия технических возможностей производства и социальных условий воспроизводства рабочей силы обобщенному типу работника, исполнение которого может привести к подъему производства и благосостояния страны, а нарушение — к их падению.

Использование современных информационно-технических средств и организационных принципов позволяет, по мнению автора этой концепции, построить динамическую структуру информационно-психологического пространства профессиональной деятельности, адекватную психологическим характеристикам работника, в которой создаются предпосылки преодоления того, что С.Л. Рубинштейн называл “разрывом бытия на три несвязанные сферы — природу, общество и мышление”. Этот феномен и был положен в основу психологического закона гармонического соответствия психологических начал человека (индивидуального, социального, духовного) основным реалиям его мира (естественно-природным, социально-техническим, культурно-профессиональным), соблюдение которого обуславливает совершенствование работника и его творческую активность. Вавилов проанализировал основные тенденции развития профессий, соотнесенные с двумя формами прогресса: технического и социального. С этих позиций определены основные характеристики профессиогенеза как историчес-

ки развивающего процесса профессионализации общества. На основе данной концепции Вавилов начал разрабатывать новый подход к оценке роли и места способностей в труде и жизни человека, выделив четыре периода профессиональной жизни, каждый из которых характеризуется проявлением особого типа способностей [4]. Он подошел к анализу понятия профессии как социального института, обеспечивающего гармоническое взаимодействие индивидуального и общественного в едином информационно-психологическом пространстве, роль субъекта в котором состоит в преодолении разрыва между институциональным и деятельностно-личностными аспектами профессии, и выявил отличия профессионального действия от социального и естественного [4, 6]. Он также определил критические условия взаимодействия человека, общества и государства в профессиональном труде, способствующие их взаимному развитию, и описал психологические условия адекватного построения политики занятости [3, 5].

Все это неизбежно привело к тому, что в изучении проблем повышения эффективности трудовой деятельности приоритетными стали исследования *роли субъекта в социально-оперативной среде*, а именно поиск личностных, индивидуальных и социально обусловленных характеристик человека как субъекта деятельности во взаимодействии с характеристиками оперативной среды и разработка базисных универсальных и гибких моделей профессионала.

В результате проведенных исследований **Е.П. Ермолаева** предложила концепцию оперативной среды, которая позволила ей обосновать условия, обеспечивающие единство в изучении разных профессиональных групп (операторов, менеджеров, предпринимателей), классифицировала и выделила типологию оперативных сред, включающую не только деятельностные, но социальные и субъектные характеристики профессионала [30, 36]. Наибольшее воздействие на эффективность профессиональной деятельности имеют оперативные среды следующих типов: замкнутого корпоративного, переменного-ситуативного, вероятно-прогностического, когнитивно-конфликтного и эмоционально-конфликтного [40]. Ею выделены две ведущие формы поведения субъекта в оперативной среде и систематизировано описание поведенческих признаков по основным факторам — защищенность/незащищенность от среды и активность/пассивность в преобразовании среды; обоснована необходимость формирования психологической готовности к решению оперативных задач в соответствии с личностными и индивидуальными характеристиками человека, типом самих решаемых задач и ситуацией их решения [31, 34].

Такой акцент на вопросах социальной обусловленности психологии профессионала может позволить преодолеть главный психологический конфликт двух взаимоисключающих тенденций: повышения профессиональной мобильности населения и роста требований к профессиональному образованию и мастерству.

Произошедший в последнее десятилетие XX в. в России распад прежней социально-экономической системы привел к переоценке ценностей и пересмотру личностных позиций профессионалов по отношению к общественным нормам, корпоративным и личным интересам, в результате чего актуализировались психологические конфликты в профессиональной сфере (личностные и социальные), зародившиеся еще прежде. Можно сказать, что начался период профессиональной переидентификации: крушения иллюзий и обретения новой профессиональной идентичности.

Развиваемые Ермолаевой представления о профессиональной идентичности в целом согласуются с современными тенденциями в западной психологии (J.L. Holland, 1997; C. Bergmann, 2000), где профессиональная идентичность рассматривается как компонент личностной идентичности, обеспечивающий успешную профессиональную адаптацию, и как доминантный фактор профессиональной карьеры, базирующийся на компетентности, профпригодности, интересе к работе и балансе со средой [37, 39, 40]. В России по сравнению со стабильными странами профессиональная идентификация имеет более подвижную и широкую базу и ориентирована преимущественно на выявление закономерностей профессиогенеза и его социального эффекта, а не только на определение факторов успешности индивидуальной профессиональной карьеры. В этом аспекте проблемы профессиональной идентичности — ее корней, срезов, методов исследования — рассматривались в русле концепции профессиогенеза как комплексной социально обусловленной характеристики субъекта трудовой деятельности — профессионала [37, 38, 39].

Была исследована динамика содержательных, структурных и параметрических аспектов идентичности профессионала в меняющихся условиях деятельности, определена роль профессиональной идентичности как комплексной характеристики соответствия и универсального основания адаптации человека в разных профессиональных средах. Ключевым для дифференциации аспектов, связанных с определением понятий нормы и идентичности применительно к профессионалу, является понятие “внутренние идентификационные требования профессии”. Речь идет о совокупности тех сущностных, знаковых и функциональных признаков, по которым человек выбирает профессию, а сам профессионал идентифицирует

себя в ней. Если признаки, используемые для идентификации, полностью совпадают у человека как потребителя профессии, общества как заказчика и профессионала как исполнителя, то можно говорить о профессиональной идентичности. На основании этих результатов предложен принцип цикличности профессионального развития как общей закономерности всех его аспектов, движущим фактором которого служит преобразующая деятельность, а регулятором – профессиональная идентичность [38]. В связи с этим Ермолаева начала исследования психологических барьеров в профессиональной деятельности и разработала четырехмерную модель профессионального барьера в становлении профессионала, на основе которой выделила классификационные основания и типологию психологических барьеров, влияющих на смену профессионально-деятельностных стереотипов. Ею также выявлены механизмы порождения психологических барьеров, разработаны в экспериментальных исследованиях конкретные методики диагностики психологической готовности и психологических барьеров, сформулированы психологические принципы их коррекции у разных групп профессионалов [31, 33–35].

На основе этих представлений о профессиональной идентичности она сформулировала новую для нашего общества проблему – профессионального маргинализма, являющегося поведенческим и концептуальным антагонистом профессиональной идентичности. Актуальность исследований этого феномена значительно возросла в последние годы в связи с радикальными социальными переменами в России, вследствие чего барьеры становятся типичными и наиболее опасными явлениями в профессиях, которые относятся к сфере социально значимых видов труда [44, 45]. В отличие от известных понятий “маргинальность”, “маргинальный человек” (R. Park, F. Kerckhoff, T. McCormick; цит. по [41]), относимых к конкретным лицам или социальным группам, например безработным, Ермолаева считает, что понятие “профессиональный маргинализм” отражает массовидное явление эпохи перемен и определяет маргинальный статус человека как “край” по отношению к социально востребованным нормам профессии, причем включает в число маргиналов не только “отверженных”, но и действующих на своих рабочих местах. Профессиональный маргинализм – это своего рода “сшибка условного рефлекса” в сфере трудовых отношений и трудового поведения при фундаментальных изменениях в структуре “социально-профессионального пространства”, которое в быстроменяющемся мире выступает для профессионала в роли враждебной “оперативной среды”.

Ермолаева разработала типологию маргиналов, выделила аспекты и признаки профессио-

нального маргинализма, его исторические, социальные и психологические корни; описала структуру, механизмы и профессиональные установки маргинального сознания. Выявлена ядерная структура свойств маргинализма, включающая неадекватность ментальной базы, “потребление” профессии, имитация деятельности и профессионального сознания, “эффект края” [40]. Определена психологическая специфика маргинализма в социально-значимых профессиях и уточнен их статус по критериям: а) субъект-объектных отношений: объектом профессионального воздействия является субъект; б) социального резонанса: профессия как фактор социальной устойчивости (безопасности) общества и психологического комфорта его членов; в) включенности в структуру общественного сознания: постоянный компонент на верхних уровнях иерархии ценностей [41]. Наблюдаемый в настоящее время сдвиг баланса между профессионалами и маргиналами в сторону маргинализма снижает порог социальной приемлемости качества профессионального труда, что в сфере социально значимых профессий означает переход черты безопасности профессионала для общества.

В лаборатории продолжились и традиционные для психологии труда исследования различных профессий, но акцент в них был сделан на социомических профессиях и поиске новых подходов и методов профессиографического анализа. Именно эти профессии на данном этапе профессиогенеза появились в нашем обществе в связи с социально-экономическими изменениями и новыми технологиями и стали объектом исследования психологов.

Так, в результате эмпирического исследования взаимосвязи удовлетворенности трудом с личностными характеристиками специалистов, проведенного Л.Г. Дикой и О.И. Сидоровой на примере служащих отдела внутренних дел (ОВД), была построена обобщенная (факторная) модель удовлетворенности трудом, основными составляющими которой являются удовлетворенность содержанием деятельности и межличностными отношениями. Выявлены ведущие факторы, усиливающие агрессивность и конфликтность работников – неудовлетворенность отношениями с руководством и коллегами. Только лица, проявляющие общительность, ориентированные на принятие и социальное одобрение, стремление быть в согласии с мнением окружающих, в большей степени удовлетворены как содержанием деятельности, так и реальной оплатой труда и льготами. Выявлена связь отрицательных психических состояний и конфликтов в межличностных отношениях и показано, что они детерминируются различными индивидуально- и социально-психологическими качествами. Эти данные были предложены для использования при

отборе на социономические профессии определенного профиля.

В другом эмпирическом исследовании, которое провели *Л.Г. Дикая, Т.Н. Банных и С. Рязанова* на группах банковских работников и менеджеров, была выявлена *неоднозначность связи между уровнем развития самоактуализации и степенью переживания неприятных ситуаций*. Интенсивное переживание профессиональных стрессовых ситуаций, связанных с карьерой и профессиональной оценкой, у начинающих специалистов не способствует процессу профессиональной самоактуализации: у них развивается репродуктивное мышление, снижаются креативность и стремление к познанию. Глубокие переживания, особенно переживание оценки (мнения других) в целом отрицательно влияют на самопринятие и самоуважение. Выделенные тенденции позволили отметить, что лица, мало подверженные стрессу и негативным переживаниям, оцениваются со стороны как более успешные. Однако для самоактуализации в некоторых случаях (например, в сфере карьеры) представляется необходимым иметь опыт переживания таких ситуаций [27].

По-новому, а именно в контексте становления образа успешного профессионала, подошел к исследованию процесса профессионализации *С.В. Славнов*. В проведенном исследовании (на примере специалистов налоговой полиции) было показано, что образ успешного профессионала изменяется в зависимости от стадии профессионализации: *образы профессионала у абитуриентов, студентов и опытных сотрудников различаются не только по "образу — цели", но преимущественно по когнитивным моделям профессионально важных качеств и мотивации, отраженных в них*. Показано, что у опытных и успешных профессионалов когнитивная модель образа профессионала более дифференцирована и внутренне интегрирована по сравнению с моделями находящихся на ранних стадиях профессионализации абитуриентов и студентов, что вносит существенный вклад в его формирование и развитие. Выраженные различия в мотивационном блоке когнитивной модели у опытных сотрудников и обучающихся подтверждают, что мотивационная составляющая образа профессионала имеет особое значение при диагностике перспектив профессионального роста [53].

В настоящее время в психологии труда продолжается разработка узкоспециализированных прикладных исследований, ориентированных на объяснение динамики отдельных профессионально-важных качеств субъекта труда, устойчивости психических функций оператора в неблагоприятных условиях деятельности (Steyers, 1993; Verwey, 1999); предельных способностей человека по переработке больших объемов информации и ис-

пользования этих данных в целях оптимального дозирования рабочей нагрузки на оператора (Achermann, 1996; Matthews, 1998; цит. по [63]). В связи с этим усиливается влияние на исследования в психологии труда когнитивной психологии, которая предлагает новые подходы, модели и методы переработки информации человеком.

В этом направлении *С.А. Шапкин*, исследуя психологические факторы устойчивого внимания оператора, начал разработку теоретической модели регуляции внимания, объединяющей индивидуально-личностный, когнитивный и психофизиологический уровни. Разработанные им методики для изучения влияния неблагоприятных факторов на внимание оператора-наблюдателя моделировали задачи по обнаружению слухового сигнала на фоне шума, что позволило автору варьировать интенсивность, вероятность и регулярность появления значимого сигнала, а также выявить особенности переработки информации левым и правым полушариями мозга. Компьютерная программа, сопровождающая эксперимент, открыла возможность варьирования не только названных выше параметров сигнала, но и разных видов обратной связи по скорости и точности обнаружения сигнала, продолжительности эксперимента, оценке уверенности [63, 79]. Шапкин установил, что на эффективность выполнения задач на бдительность по-разному влияет взаимосвязь экстраверсии, личностности от сложности заданий и времени суток. Мотивированные на успех и низкотревожные субъекты обнаружили более высокую продуктивность по сравнению с мотивированными на избегание неудачи и высокотревожными. Максимальная продуктивность при решении задач на бдительность наблюдалась у интровертов с высоким мотивом достижения, минимальная — у интровертов с мотивом избегания неудачи [64].

На основе этого автор высказал предположение, что экстраверсия и мотив достижения связаны с разным взаимодействием механизмов регуляции. Экстраверсия как черта личности отражает механизмы произвольной регуляции уровня активации (состояние базовых ресурсов), мотив достижения — произвольную форму регуляции, связанную с созданием дополнительного усилия. При выполнении простой задачи ресурсов произвольной регуляции достаточно — отсюда более высокие показатели у мотивированных на достижение по сравнению с мотивированными на избегание неудачи. В сложной задаче даже произвольные усилия не могут компенсировать дефицит базовых ресурсов, что обуславливает снижение влияния мотива достижения на продуктивность и повышение ее зависимости от уровня экстраверсии. Эксперименты также выявили, что в регуляции внимания и бдительности когнитивные механизмы, специфичные для каждого полушария,

можно рассматривать и как специфические ресурсы регуляции деятельности. Правое полушарие более активно вовлечено в решение задачи на бдительность, так как оно использует быструю, многопризнаковую, но поверхностную стратегию переработки информации, что и определяет эффективность выполнения этих задач экстравертами. Интроверты чаще, чем экстраверты, вовлекают в процесс решения задачи левое полушарие (т.е. стратегию аналитической, углубленной переработки) и, возможно, более эффективно используют ресурсы левого полушария, что и является одной из причин их более высокой продуктивности в задачах на бдительность.

Еще одно направление наших исследований — изучение проблем компьютеризации деятельности, т.е. эффекта включения в традиционные виды деятельности компьютера как нового средства, изменяющего процесс выполнения деятельности и вызывающего необходимость освоения новых операций и формирования новых навыков. В России этот процесс начался позднее, но сразу же привел к необходимости исследований проблем компьютерного стресса.

Эта проблема, считает **А.М. Боковиков** [2, 3], как в зарубежной, так и в отечественной психологии недостаточно проработана. Из-за чрезмерного акцента в подходе к компьютерному стрессу на внешние факторы рабочей нагрузки и игнорирования внутренних, специфических факторов развития стресса ее пытались решить различными путями: эргономическим усовершенствованием рабочего места, обучением умениям и навыкам пользования компьютером, совершенствованием компьютерных программ, изменением режимов труда и отдыха и т.д., игнорируя при этом внутренние психологические детерминанты развития стресса. Если в общей теории стресса в последнее время основной акцент делается на индивидуальной оценке стрессогенных событий (Ф.Б. Березин, 1988; В.А. Бодров, 1997; Л.А. Китаев-Смык, 1977, 1983; С. D. Spielberger, 1982; R.S. Lazarus, R. Launier, 1978 и др.; цит. по [3]), то стрессогенные факторы в исследованиях компьютеризированной деятельности выступают исключительно как объективные данности, оказывающие якобы примерно одинаковый эффект на пользователей ЭВМ. Наблюдается диссонанс между достаточно разработанными в настоящее время теориями стресса и отсутствием психологических исследований с данных позиций стресса, вызванного компьютеризацией профессиональной деятельности.

Поэтому проблема выявления личностных качеств и черт человека в процессе его адаптации к работе с компьютером представлялась особенно актуальной и в теоретическом, и в прикладном аспектах, а именно в связи с задачами определения профессионально важных качеств начинаю-

щих пользователей ЭВМ, детерминирующих их отношение к нововведениям в деятельности и одновременно их устойчивость к стрессу. В ходе экспериментального изучения пользователей ЭВМ было выявлено, что их субъективные трудности (зрительное, умственное и мышечное утомление, неудовлетворительное качество компьютерной техники и др.) не определяют однозначно индивидуальное отношение к деятельности. Автор впервые убедительно показал, что специфика трудностей, возникающих при компьютеризации трудовой деятельности, связана с утратой контроля над ней, вызванной недостаточной освоенностью новой ситуации. Влияние этого фактора не является абсолютным и зависит от акциональной или ситуационной ориентаций (J. Kuhl, 1983; L. Laux, C.D. Spielberger, 1982; R.S. Lazarus, R. Launier, 1978 и др.; цит. по [3]).

Доминирующими чертами личности людей, ориентированных на ситуацию, является высокая тревожность, отсутствие уверенности в себе и высокая чувствительность к неудачам, что обуславливает их низкую активность в жизни и стремление избегать ситуаций, способных нанести ущерб самооценке. Вынужденно оказавшись в подобных условиях, они склонны реагировать на них ростом внутренней напряженности, которая не позволяет им разрешать эти ситуации оптимальным образом. Лица с акциональной ориентацией обладают большими потенциальными возможностями в овладении новой деятельностью по сравнению с теми, кто ориентирован на ситуацию. В стрессогенной ситуации акциональная ориентация индивида препятствует дезорганизации деятельности и даже может способствовать повышению ее продуктивности. Активность, инициативность, способность к длительному напряжению, уверенность в себе и оптимистическая оценка ситуаций, присущие акционально ориентированным людям, являются основой их устойчивости к стрессу и ориентации на достижение успеха в их деятельности. Эти данные особенно интересны в связи с требованиями к личности субъекта деятельности на СТК, ранее определенных Голиковым [8, 13].

В последние годы в лаборатории продолжались исследования профессии менеджера, ставшей популярной в нашей стране и до сих пор привлекающей внимание психологов и социологов. Но в отличие от работ прошедшего этапа, направленных на выявление профессионально-важных качеств, **А.Н. Занковский** в эмпирическом исследовании основной акцент сделал на отношении к труду и роли ценностных предпочтений. Результаты лонгитюдного исследования динамики ценностных ориентаций российских менеджеров, проведенного автором в 1995–1998 гг., позволили выявить противоречие между глубинными ценностями, лежащими в основе ценностных систем, и актуаль-

ными, определяющими повседневное поведение, что свидетельствует о существовании скрытого конфликта между моральными требованиями и реальным поведением. Явно просматриваются тенденции к ослаблению роли ценностей, связанных с духовными, морально-этическими аспектами жизнедеятельности, и формированию у менеджеров новых ценностных систем, в которых появились новые приоритеты и ориентиры. Результаты подтвердили, что терминальные ценности, обладают значительно большей устойчивостью, чем инструментальные [42, 84].

Результаты проведенного Занковским кросс-культурного исследования ценностей труда у менеджеров Японии, Германии и России также продемонстрировали значительные различия в трудовой этике между тремя группами. У российских менеджеров выявились более высокие показатели по этическому отношению к труду по сравнению с немецкими и японскими менеджерами. По представлениям о труде как ценности японская группа оказалась "промежуточной" между российской и немецкой. Факторный анализ показал, что для немецкой выборки ведущим является "фактор досуга", для российской – "личностный фактор", а у японской – "фактор справедливости". Сходным для менеджеров всех трех стран является представление о труде как необходимом условии благополучия, которое является глубинным принципом, лежащим в основе ценностных систем менеджеров этих стран. Исследование подтвердило уже отмеченное ранее ослабление отношения к труду, как самостоятельной ценности, что, по-видимому, является устойчивой тенденцией в постиндустриальном обществе [80–84].

В этот же период в исследованиях Занковского был осуществлен *переход от изучения отдельной профессии менеджера, ответственного за деятельность коллектива, престиж фирмы и т.п. к решению проблем повышения эффективности организации в целом*. В его монографии дан глубокий анализ признанных и малоизвестных концепций, проведена тщательная систематизация исследовательских данных, а также рассмотрены разнообразные примеры решения организационно-психологических проблем в реальных организациях [43, 44]. Анализ проблем, с которыми сталкиваются российские организации, и невозможность практического применения многих психологических разработок для их решения, показал, что традиционные представления об организации как "сознательно координируемом социальном образовании с определенными границами, функционирующим на относительно постоянной основе для достижения общей цели" (Б.З. Мильнер, 1998; цит. по [44]) не раскрывают главного – противоречивой сути деятельности организации как коллективного субъекта. Для психологии организация выступает прежде всего как противо-

речивый процесс взаимодействия людей, обладающих различными, а порой и противоположными целями, интересами, потребностями и взглядами. В связи с этим автор обосновывает новый подход, согласно которому психологические проблемы в организации рассматриваются в контексте организационной власти – базового организационного процесса, обеспечивающего устойчивую приоритетность общей цели организации над индивидуальными целями работников. Если такой процесс ослабевает или отсутствует, то существование организации как единого, продуктивного сообщества неизбежно оказывается под вопросом. Анализируя процесс становления организационной власти и организационных форм, автор утверждает, что власть является фактором формирования произвольных форм поведения, свойственных только людям.

На основании подробного анализа проблемы власти в современной психологии, автор доказывает, что *власть в организации должна рассматриваться не только как потребность или форма межличностного взаимодействия, а именно как базовый деятельностный процесс, детерминирующий поведение и отдельных индивидов, и групп, и организации в целом*. Обосновывая свою точку зрения, автор рассматривает сквозь призму указанного процесса все основные проблемы организационной психологии, включая лидерство, общение, организационную культуру, мотивацию, отбор персонала и т.д. С теоретической точки зрения этот подход позволил объединить до сих пор разрозненные психологические понятия об организации в единую категориальную систему, в которой понятие организационной власти выступает в качестве системообразующей категории организационной психологии. С практической точки зрения предложенный подход открывает новые возможности в решении многих прикладных психологических проблем в организациях разного профиля [44].

ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ СОВЛАДАНИЯ СО СТРЕССОМ И НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ ПСИХИЧЕСКИМИ СОСТОЯНИЯМИ

Как показано в предыдущих разделах, в наше время под влиянием научно-технических и социально-экономических преобразований происходит изменение системы норм и ценностей в обществе и, как следствие, возникают новые стрессогенные ситуации, усиливается интенсивность переживания стресса. Значительное изменение роли человека в современной технике, повышенная ответственность и возможные глобальные последствия ошибки в управлении все усложняющейся техникой и другие факторы приводят к стрессогенным ситуациям. Стрессовыми факто-

рами в сфере “человек-техника” становятся взаимодействия с компьютером, виртуальным миром Интернета и другие аспекты информационного взаимодействия.

Для психологии стресса и психических состояний стало характерно возрастание числа социальных профессиональных конфликтов и более выраженная социально-групповая (по сравнению с профессионально-функциональной) стратификация по типу профессионального стресса: а) в престижных и высокооплачиваемых сферах – тревожность, вызванная страхом потери работы в условиях нестабильности; б) у профессионалов в активном возрасте – стресс “перенапряжения”, связанный с вынужденной работой на пределе психофизиологических возможностей при интенсификации труда, либо экстенсивном расширении сферы занятости субъекта; в) у лиц, профессионально состоятельных, опытных, но менее мобильных в силу сложившихся условий, – стресс “невостребованности” как хроническое переживание недостаточной профессиональной самореализации и “социального непризнания” (неадекватный квалификации низкий уровень зарплаты и будущих пенсий); г) у лиц с хроническим состоянием “обманутых ожиданий” и повышенным социальным негативизмом – “стресс ветеранов” [56].

В настоящее время по преобладанию интереса исследователей к тем или иным механизмам возникновения и регуляции стресса были выделены следующие уровни исследований: психофизиологический, когнитивно-деятельностный, поведенческий (стратегический) и эмоционально-мотивационный [2, 48, 56–65]. В процессе исследования данной проблематики акценты смещаются с одного аспекта на другой, они не являются независимыми, а наоборот, имеют массу точек соприкосновения. Если на начальном этапе процессуально-деятельностного направления субъект рассматривался как пассивный, лишь подвергающийся внешнему влиянию объект, и акцент в изучении влияния стресса на процесс деятельности ставился на анализе воздействия стресса на различные психические процессы – внимание, скорость реакции, память, мышление и др., то в последнее время появились работы, посвященные активному поведению человека в стрессовом состоянии и индивидуальным стратегиям, которые он использует в процессе совладания со стрессом. Возрос интерес к позитивным, конструктивным изменениям в психологии и поведении человека, которые вызывает стресс. Все больше внимания уделяется изучению самого процесса внутреннего переживания стресса и позитивных ресурсов личности, которые актуализируются в данном процессе. Особенно важен этот подход в связи с боевыми действиями в Чечне и проблемами посттравматического стресса.

В последнее время в развитии психологических исследований стресса можно выделить три глобальные тенденции: переход от физиологии к духовности, от пассивности к активности, от негативного к позитивному эффекту стресса. В соответствии с этими тенденциями, в наших исследованиях профессионального стресса основной акцент был сделан на изучении роли внутренних психологических ресурсов в формировании стратегий совладания со стрессом, влияния на эти стратегии мотивационных, ценностно-мировоззренческих особенностей личности и позитивного аспекта влияния переживаний стресса на ее развитие. Мы попытались объединить опыт, накопленный в эмпирических и теоретических исследованиях преодоления стресса отечественных и зарубежных психологов (Ф.Б. Березин, 1988; Л.А. Китаев-Смык, 1983; С.А. Разумов, 1976; L. Laux, C.D. Spielberger, 1982; R.S. Lazarus, R. Launier, 1978; J.E. McGrath, 1982; J. Kuhl, 1983 и др.; цит по [23]). Результаты этих исследований показали, что развитие особого, соответствующего моменту психического состояния становится одним из механизмов поддержания баланса в системе “среда-деятельность-личность”. Поэтому ведущим направлением в исследованиях профессионального стресса в нашей лаборатории стала разработка теоретических концепций и методов регуляции профессиональной деятельности и психических состояний с единых методологических позиций. Этому способствовало дальнейшее развитие Дикой – совместно с сотрудниками лаборатории психологии труда – *системно-деятельностной концепции психической саморегуляции функционального состояния (ФС)*, в которой *психическая саморегуляция рассматривается одновременно как психическая деятельность и системное свойство субъекта* [17–19, 23, 25, 26, 72, 73]. Экспериментальные данные подтвердили, что такой подход к саморегуляции состояния полностью отвечает требованиям, которые предъявлял Б.Ф. Ломов к тем исследованиям психической активности субъекта, в которых ее пытаются рассматривать как вид самостоятельной деятельности (Б.Ф. Ломов, 1968, с. 226).

Теоретически обосновать и экспериментально подтвердить, что психическая саморегуляция состояния (ПСР) является специфическим видом деятельности, стало возможно после применения к ее анализу представлений концептуального аппарата теории психологической системы деятельности – ПСД, разработанной и описанной В.Д. Шадриковым; на основе понятий и положений теории функциональных систем П.К. Анохина; представлений теории психической деятельности, разработанных С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым, П.И. Ананьевым, Б.Ф. Ломовым и их последователями.

Как показали работы *Л.Г. Дикой* (совместно с *В.В. Семикиным*), специфической особенностью саморегуляции ФС как деятельности является то, что активность субъекта в регуляции своего состояния в условиях стресса и развития неоптимальных функциональных состояний (эмоциональной напряженности, фрустрации, переутомления и др.) проявляет целенаправленный произвольный характер, становится деятельностью, имеющей все составляющие ПСД, которой присущи компоненты структуры деятельности: цель, мотив и действия по ее реализации. Для этих состояний впервые дано не только структурное описание образа ФС и показана его регулирующая роль в психической деятельности по саморегуляции ФС, но и впервые для этой деятельности определен индивидуальный стиль [18–24]. Предложенная *Л.Г. Дикой* (совместно с *В.И. Щедровым*) типология индивидуальных стилей ПСР состояния основана на данных фундаментальных исследований саморегуляции В.С. Мерлина, О.А. Конопкина, Е.А. Климова и др., что позволило выделить на психофизиологическом и психодинамическом уровнях индивидуальности механизмы, регулирующие затраты и восстановление психофизиологических ресурсов: тип вегетативной регуляции и уровень вертированности. В результате впервые были выделены четыре типа достаточно устойчивых “природных” – индивидуальных стилей саморегуляции: у экстравертов и интровертов с выраженной эрго- или трофотропностью и дана интегральная характеристика каждого стиля (гармоничный, затратный, накопительный и экономичный). Системно-деятельностная концепция саморегуляции психических состояний не только позволила определить типы и характеристики индивидуального стиля этой деятельности, но и показать их роль в регуляции ФС. Выделены стили саморегуляции, оптимальные для нормальных и комфортных условий деятельности, и стили, предопределяющие и регулирующие поведение человека в стрессогенных и критических ситуациях. Данное определение стиля саморегуляции состояния обладает достаточной полнотой, чтобы показать и оценить возможности человека, его энергетику, психическое состояние, работоспособность. Опыт индивидуального или группового обучения навыкам и способам саморегуляции состояния подтвердил перспективность данной типологии для индивидуально-ориентированного обучения приемам и способам коррекции не достаточно оптимальных для саморегуляции ФС стилей, и целесообразность ее учета в программах профессиональной подготовки к трудовой деятельности в стрессогенных, аварийных и критических ситуациях [17, 22, 23, 28, 74].

Рассмотрение ПСР состояния как деятельности позволил Дикой подойти к анализу взаимодействия между психологическими системами про-

фессиональной (в данном случае операторской) деятельности и деятельности по саморегуляции состояния с единых теоретических позиций. В качестве общих оснований анализа межсистемного взаимодействия этих, на первый взгляд очень разных видов деятельности, выступили, как уже отмечалось ранее, представления о деятельности Ломова и его последователей, принцип полисистемности, предложенный Завалишиной, Ломовым и Барабанщиковым, представления и принципы межсистемного подхода, разрабатываемого в нашей лаборатории Голиковым и Костиным (цит. по [23]).

Хотя субъект в этих видах деятельности один, психологические системы в них имеют одну и ту же структуру и компонентный состав, различаются объектом, доминирующим уровнем детерминации, направленностью целей, мотивов, способами саморегуляции и механизмами регуляции. Рассмотрение взаимодействия двух ПСД при одном субъекте не противоречит и представлению о том, что “субъект объективно является основанием всех психических процессов, свойств и состояний, вообще всех видов своей активности (деятельности, общения и т.д.) ... через которого они взаимосвязаны и интегрированы воедино...” (А.В. Брушлинский, 1978, с. 15).

Результаты исследований операторской деятельности и саморегуляции состояния с позиции межсистемного подхода позволили рассматривать ФС как активное отражение результата взаимодействия психологических систем, в данном случае операторской деятельности и деятельности по саморегуляции ФС, а не только как реакцию или интегрированный комплекс показателей деятельности и состояния, как пассивное отражение состояния организма и индивида. Показано, что неоднозначность и индивидуальные различия в изменениях ФС определяются взаимодействием целей, мотивов и детерминант этих двух видов деятельности, интенсивностью и качественным своеобразием регулятивных систем, участвующих в саморегуляции состояний и деятельности.

Этот подход к ФС позволил дополнить ранее предложенную модель классификации средств саморегуляции ФС, т.е. средств, оказывающих регулирующее влияние и на деятельность, и на психофизиологическое состояние одновременно, но в разной степени [23, 24]. В этой классификации мы попытались реализовать положения предлагаемой системно-деятельностной концепции ПСР, теории деятельности и представления о ПСД. Поэтому критерием стало отношение средств саморегуляции к механизмам, регулирующим уровень активации-релаксации, к компонентам структуры деятельности, к уровням и составляющим психологической системы деятель-

ности и уровням психики. В соответствии с критерием "активность-реактивность" в саморегуляции было выделено четыре уровня, различающихся отношением к таким характеристикам активности, как осознаваемость/неосознаваемость, произвольность/непроизвольность. Для каждого уровня были определены доминирующие механизмы психофизиологической регуляции и ведущий компонент структуры саморегуляции как системы – активационный, эмоциональный, когнитивный и коммуникативный, – на который преимущественно направлено воздействие средств саморегуляции. Выявлено, что в саморегуляции ФС типы активности могут сосуществовать одновременно или по мере необходимости в соответствующих условиях сменять друг друга. Были проанализированы факторы, определяющие специфические трудности в реализации саморегуляции состояния в зависимости от стиля ПСР, степени развития и сформированности средств ПСР, соответствия текущему состоянию и условиям деятельности, что позволило нам наряду с проблемами, возникающими в профессиональной деятельности и подробно описанными Голиковым и Костиным [13, 15, 47, 48], выделить еще два класса проблемностей: один формируется в деятельности по саморегуляции ФС, другой вызывается спецификой межсистемного взаимодействия ПСД этой деятельности и профессиональной деятельности [47].

Еще один подход к изучению модели психической регуляции деятельности и функциональных состояний предприняли Голиков и Костин на основе представлений разрабатываемого ими межсистемного подхода. В психической регуляции были выделены и описаны три самостоятельные трехуровневые системы – текущая, ситуативная и долгосрочная – и для каждой из них определены типы психической активности. Объединение этих систем обеспечивается взаимодействием регуляции на пограничных уровнях (верхнем для одной системы и нижнем – для другой), имеющих общность и непротиворечивость. В этой модели авторы попытались объединить и четко дифференцировать типы активности, относящиеся к регуляции деятельности и саморегуляции психофизиологических состояний, определить их специфику, направленность и средства реализации. В рамках данной обобщенной модели выделены проблемности, специфические для каждой системы регуляции ФС. Полученные результаты близки по содержанию к тем, которые были получены в рамках системно-деятельностной концепции саморегуляции ФС, что создает основу для дальнейшего углубленного совместного исследования профессиональной деятельности и функциональных состояний человека [8, 47].

При анализе взаимодействия регуляторных систем в триаде "деятельность-состояние-лич-

ность" в качестве основного был поставлен вопрос о системе в соотношении различных причин, факторов и условий, а также выявлении на этой основе стабилизирующей детерминации, т.е. такой комбинации внутренних и внешних детерминант, которая обеспечивает устойчивость ФС и деятельности [23, 57]. Показано, что основным вклад в это взаимодействие вносят личностные особенности, что еще раз подтвердило обоснованность учета в исследованиях психической деятельности субъекта личностного принципа. Исследование личности в целом, по мнению многих авторов, позволяет не только определить, за счет чего достигается тот или иной уровень подготовленности оператора, но и, главное, описать механизмы специфического, личностного его включения в конкретную деятельность.

Целенаправленный выбор детерминант, относящихся к разным видам деятельности, как разным взаимодействующим системам, анализ форм их взаимодействия с позиций межсистемного анализа [23, 24, 57] позволил выявить различные формы их взаимовлияния и их сменность на разных этапах адаптации к экстремальным условиям. В процессе этого происходит качественная трансформация во взаимодействии характеристического состояния и черт личности, проявляется неравнозначность влияния черт личности на психические состояния.

А.В. Махнач, С.А. Шапкин, А.М. Боковиков экспериментально подтвердили, что с увеличением стрессогенности ситуации возрастает роль мотивационных и волевых компонент личности в регуляции деятельности и их активное участие в формировании психических состояний. Как показал в своей работе Махнач, снижение влияния факторов внешней среды приводит к возрастанию значимости социально-психологических характеристик личности [26, 28, 49, 50, 61, 77, 78].

Как было описано ранее, системообразующими детерминантами компьютерного стресса, вызванного включением в традиционные виды профессиональной деятельности компьютера как нового средства, изменяющего процесс выполнения деятельности, вызывающего освоение новых операций и формирование новых навыков, также являются мотивационные особенности субъекта, прежде всего его акциональная или ситуационная ориентации, которые определяются модусом контроля над деятельностью [2, 58].

По данным Шапкина, общую направленность активности субъекта независимо от того, какую деятельность они выполняют или намерены выполнять, задают такие особенности мотивации, как преобладание мотива достижения или избегания неудачи [23, 61]. Учитывая ведущую роль мотивационно-волевых процессов в динамике адап-

тации к неблагоприятным условиям деятельности, Шапкин валидизировал на русской выборке две известные методики для их оценки: "Шкалу контроля за действием" (Kuhl, 1990) и "Шкалу мотивации достижения" (A. Mehrabian, 1980). С этих позиций он объясняет различия в продуктивности лиц, мотивированных на успех и предпочитающих задачи повышенной сложности, которые требуют больших усилий, и лиц с преобладанием мотива избегания неудачи, направляющих свои усилия на экономию собственных сил и выбирающих более легкие виды деятельности [61–63]. Показано, что *системообразующая функция мотивационно-волевых процессов в адаптации осуществляется субъектом через ментальные репрезентации потребностных состояний, целей, средств их достижения, когнитивных и эмоциональных оценок ситуации и эффективность собственных действий.*

Однако эти особенности не объясняют, почему на определенном этапе адаптации, когда ресурсы у испытуемых резко снижаются и возникает конфликт намерений, они выбирают разные стратегии: выполнять операторскую задачу с максимальным напряжением, в ущерб здоровью, или за счет снижения продуктивности деятельности направить усилия на поддержание ФС на более комфортном для себя уровне. Как подчеркивает Завалишина, в условиях интеграции целого ряда деятельностей возникает иерархия мотивов под эгидой ведущей деятельности. Мы полагаем, что именно мотивационные предпочтения, установки и интересы субъекта определяют соотношение целей профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции ФС и, как следствие, доминирующий вектор "мотив-цель" и соответственно стратегию и динамику адаптации.

Анализ адаптации к деятельности в экстремальных и усложненных условиях с точки зрения взаимодействия психологических систем и детерминант профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции ФС позволил расширить представление об адаптации как самодетерминированном и саморазвивающемся процессе [57, 58]. В экспериментальных и эмпирических исследованиях (в режиме трехсуточной непрерывной деятельности по выполнению операторских задач разной сложности и содержания и депривации сна) было выявлено, что взаимодействие векторов "мотив-цель" этих видов деятельности определяет общую стратегию адаптации и одновременно выбор субъектом тех способов произвольной саморегуляции ПФС, которые могут быть более или менее эффективными для оптимизации ФС и качественного выполнения профессиональной деятельности. Характер и направленность взаимодействия когнитивных, эмоциональных и операциональных компонентов индивидуальных структур саморегуляции состояния, изменчивость

их соотношения в процессе адаптации выявляют качественную специфику ее этапов. Тактика адаптации на каждом этапе формируется индивидуальными стилями деятельности и СР, развитием и разнообразием навыков ПСР состояний и деятельности, уровнем текущего психофизиологического состояния и зависит от содержания и условий работы, позволяющих совмещать или чередовать профессиональные действия и действия по саморегуляции состояния.

Именно активный и преобразующий характер адаптации способствует поиску и формированию более оптимального стиля саморегуляции [58, 64]. В то же время сам процесс адаптации к изменяющимся условиям деятельности и среды является постоянным источником проблем для субъекта деятельности. Это означает, что каждому человеку в ходе адаптации приходится решать проблемы, связанные с поиском адекватных приемов и способов саморегуляции состояния, ведущих к цели. Именно в процессе этого межсистемного взаимодействия, как показали наши исследования, происходит возникновение и одновременно решение метасистемных и субсистемных противоречий и проблемностей, обусловленных условиями, содержанием профессиональной деятельности и измененными ФС.

Нельзя не отметить еще один аспект адаптации, который, как характеризует А.А. Реан, является активно-развивающимся, а не только активно-приспособительным процессом [23, 24, 29]. *Подход к процессу адаптации с позиций межсистемного анализа позволил установить, что в ходе его субъект приобретает новые системные качества, и подтвердить гипотезу о континуальности взаимосвязи психических состояний и черт личности.* Отрицательные интегративные качества формируются в результате взаимодействия определенных динамических черт личности с отрицательными или неравновесными состояниями, а положительные, например, эмоциональная устойчивость (ЭУ), – с благоприятными психическими состояниями и развитыми системами саморегуляции состояния.

Наше внимание к формированию таких интегративных качеств, как эмоциональная устойчивость и неустойчивость (ЭНУ), вызвано тем, что они имеют наибольший вес в формировании адаптивного и дезадаптивного поведения, а также тем, что до сих пор не определены механизмы их формирования. Исследования *Е.Г. Шукиной*, проведенные под руководством Л.Г. Дикой подтвердили, что образование этих качеств есть результат межсистемного взаимодействия личности, состояния и среды, включая условия и содержание профессиональной деятельности, а также позволили раскрыть содержание и специфику этих интегративных качеств субъекта [65]. Различия в

этих качествах детерминируются характеристиками, ответственными за активность поведения, эмоциональную направленность переживания и когнитивную оценку ситуации и себя. Ядро структур ЭУ и ЭНУ составляют, по нашим данным, психические состояния нейротизма и невротизации и уровень тревожности как черты личности. Большой вклад в формирование ЭНУ вносят неравновесные состояния, поэтому эти особенности личности наиболее ярко проявляются в состояниях стресса, в критических и экстремальных ситуациях и у субъектов с определенными личностными особенностями [32, 65]. Шапкин также показал, что субъекты с высоким уровнем нейротизма обладают повышенной чувствительностью к эмоциональной, в особенности – негативной информации, и способны перерабатывать ее на этапах ранней селекции, т.е. в течение первых 200 мс после ее предъявления. Это подтверждено на поведенческих показателях и на уровне характеристик биопотенциалов мозга. Поэтому формирование качественно новых взаимосвязей между психическими состояниями и чертами личности или образование новых интегративных качеств можно считать еще одним психологическим механизмом поддержания и восстановления личностного баланса под воздействием неблагоприятных условий внешней среды [63, 64, 79].

Эти результаты определили следующее направление в наших исследованиях стресса – как фактора развития и профессиональной самоактуализации личности (направление поддержано РГНФ).

Основу позитивного воздействия стресса на личность, по нашим данным, составляют синтез и реабилитация ранее неприемлемых для личности переживаний, примирение и интеграция ранее непримиримых содержаний психики. В теоретико-экспериментальных и эмпирических исследованиях, проведенных на здоровых и спинальных больных после травм и аварий, **Е.Е. Торчинская** наряду с другими методами применила методики анализа КГР, разработанные **В.В. Суходоевым**, которые позволяют оценивать активацию человека не только как его единичные ответные реакции, но и как процесс формирования активационного компонента переживаний человека в его жизнедеятельности [56]. Необходимо подчеркнуть, что данный комплексный подход к измерениям, анализу и применению параметров КГР, является фактической реализацией системного подхода в вопросах экспериментальной психофизиологии и ее применения в области психологии труда [54, 55].

Результаты исследований показали, что системообразующим фактором позитивных изменений в поведении человека и его отношении к жизни под влиянием переживания стресса является

усложнение системы взаимоотношений “человек–мир”, когда переживание переходит на более высокий уровень сложности, расширяются представления о границах и возможностях собственной личности, а внешний мир начинает восприниматься как многообразный, сложный и в то же время дружелюбный по классификации кризисных ситуаций (Ф. Василюк, 1984). На основе анализа отношений субъекта к стрессовой ситуации и характеристик переживания им стрессовой ситуации Торчинской были построены психологические модели формирования стратегий совладания со стрессом. Конструктивная модель составляет основу оптимальной стратегии и описывает отношение к стрессовому событию как моменту в жизни, включая опосредованные и сознательно скрывающиеся положительные переживания. В деструктивной модели сочетаются отношение к стрессу как к негативному или индифферентному событию и деструктивные переживания, отличающиеся непосредственностью, неосознаваемостью и алекситимическим компонентом. Мотивационно-личностная сфера данных успешно справляющихся со стрессом субъектов, часто диссоциирована, для них характерны неустойчивая самооценка и зависимость от мнения окружающих. Выявлена ведущая роль в адаптации ценностно-смысловой сферы личности, которая существенно перестраивается на разных сроках с момента травмы: от преобладания ценности здоровья и переживаний физической утраты, ценностей отношений и переживаний социальной депривации до переосмысления духовных ценностей.

Сотрудников лаборатории интересовали и другие современные подходы к саморегуляции неблагоприятных психических состояний. В качестве достаточно нетрадиционного средства саморегуляции психического состояния **С.А. Варашкевич** и **С.А. Шапкин** исследовали возможность эффективного воздействия на функциональное состояние оператора компьютерных игр [59, 60]. Было выявлено, что данные игры повышают настроение, активность, снижают состояния монотонии и усталости. Эти и другие данные могут быть объяснены также с точки зрения ресурсной модели психологического стресса, разработка которой, как показал анализ зарубежного опыта, в последнее время становится ведущим направлением в исследованиях совладания со стрессом. В соответствии с этой моделью стресс рассматривается как неравенство, несоответствие между воспринимаемыми требованиями и имеющимися ресурсами, ключевая роль в которых отводится оценке и формированию умений человека использовать собственные ресурсы для совладания со стрессом. Регулирующее влияние юмора на психическое состояние и деятельность профессионалов в экстремальных ситуациях раскрыта в работах **Н.П. Дедова** [16].

Наше внимание привлечено основанным на теории несоответствия "Опросник ресурсов для совладания со стрессом" – Coping Resources Inventory for Stress (CRIS), который позволяет измерять имеющиеся у человека ресурсы, снижающие негативное влияние стресса. В отличие от уже известных механизмов регуляции психологического стресса (физиологических, нейрогуморальных, психологических, когнитивных, поведенческих) в понятие "ресурсы человека" авторы включили способности субъекта, его личностные особенности, предшествующий опыт, знания, ценности, потребности, мотивы и многое другое (К.В. Matheny, W.L. Curlett, D.W. Ayscock, J.L. Pugh, H.F. Taylor, 1981, 1987; H.F. Taylor, 1981, 1987; цит. по [51, 52]). А.В. Махнач совместно с Ю.В. Поствыляковой после адаптации ими данного опросника провели кросс-культуральное исследование с целью сравнения наличия и выраженности ресурсов совладания со стрессом на 59-и студентах московских вузов и 134-х студентах Университета штата Джорджия, США [51, 52, 66]. Результаты мультивариантного дисперсионного анализа (MANOVA) выявили, что у американских студентов ведущая роль в совладании со стрессом принадлежит таким социально-психологическим ценностям, как *свобода личности, социальная поддержка и экономическая обеспеченность, что и расширяет их возможности управления стрессом*. Это подтвердило поведение американцев в последней общенациональной трагедии, вызванной террористическими актами 11 сентября 2001 г. Исследования К.В. Matheny с соавт., проведенные в 1993 г. с использованием данного опросника, также обосновывают возможность применения CRIS для определения ресурсов в таких областях, как труд, учеба, здоровье, бизнес, в диагностике эмоционального дистресса, при профессиональном отборе и оценке удовлетворенности жизнью.

В дальнейших исследованиях предполагается продолжить изучение роли ресурсного потенциала личности в компенсации разных форм депривации при различных стратегиях совладания со стрессом, а также поиск новой оснащенности личности, помогающей не "прятаться" от стресса, а, открыто приняв новую реальность, использовать резервы психики для его преодоления и развития личности.

Одновременно с происходящими в стране и мире социально-экономическими преобразованиями перед нами *встают задачи поиска новых подходов, факторов и средств, которые способствовали бы самореализации субъекта труда как личности и профессионала, которая будет определяться изменениями в ценностно-смысловой и нравственно-мировоззренческой сферах*. Одно из возможных направлений – продолжение работы в русле социальной психологии профессионального труда, методологической основой

которой будет двухаспектное рассмотрение конкретных проблем психологии реального профессионала: на макроуровне (в структуре социальной жизни) и микроуровне (в структуре частной жизни).

Как известно, основные направления дальнейших исследований психологии труда в XXI в. будут определяться в первую очередь научно-техническим прогрессом в области технологий, в которую человек вторгается традиционными, неконтролируемыми средствами познания. Такой путь чреват чрезвычайно опасными последствиями для общества. И поэтому *проблемы прогнозирования, осознанного и управляемого процесса познания природы и общества, а также активной стратегии раскрытия психологических закономерностей в развитии сложных технических комплексов, информационных и симбиотических технологий, приобретают сегодня исключительную значимость и требуют разработки перспективных психологических и междисциплинарных исследований*.

Таким образом, *основная задача психологов труда состоит в продолжении разработки теоретической концепции взаимодействия регуляторных систем в триаде личность–деятельность–состояние*, так как становится все более очевидным, что решение подобных проблем требует пересмотра существующих методологических подходов и исследовательских методов и перехода от традиционных исследований качественного характера к качественно-количественным оценкам психологических и психофизиологических закономерностей в регуляции сложной профессиональной деятельности и психических состояний работающего человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Бобнева М.И. Социально-психологические последствия радиационного воздействия // Чернобыльский след. Психологические процессы в пост-катастрофном обществе. М.: Вотум, 1992. С. 8–18.
2. Боковиков А.М. Контроль за действием в ситуации неуспеха: об эффекте обратной связи // Труды Ин-ста психологии РАН. М., 1995. Т. 1. Кн. 2. С. 300–307.
3. Боковиков А.М. Модус контроля как фактор стрессоустойчивости при компьютеризации профессиональной деятельности // Психол. журнал. 2000. № 1. С. 93–112.
4. Вавилов В.А. Психологическая проблематика субъекта в теории профессиогенеза // Тезисы межд. научно-практической конференции "Инди-

* В списке литературы представлены основные публикации сотрудников лаборатории психологии труда РАН за последние 5 лет. Ссылки на других авторов, упоминаемых в статье, представлены в данных публикациях.

- видуальный и групповой субъекты в изменяющемся мире". Москва, 1999. С. 29–31.
5. Вавилов В.А. Рефлексия – гносеологическая основа холистического подхода к познанию профессиональной деятельности // Тезисы межд. симпозиума "Рефлексивное управление". Москва, 2000. С. 46–47.
 6. Вавилов В.А. Концепция психологической целостности как теоретическое обоснование партнерства в активной политике занятости // Тезисы конф. "Социально-психологические аспекты активной политики занятости". Москва, 2001. С. 85–87.
 7. Голиков Ю.Я. Теоретические основания проблемы выбора роли человека в технике // Труды Ин-та психологии РАН. 1997. Т. 2. С. 180–187.
 8. Голиков Ю.Я. Психологические основы методологических подходов к человеку и технике: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
 9. Голиков Ю.Я. Теоретические основания проблем взаимодействия человека и техники // Психол. журнал. 2000. № 5. С. 5–18.
 10. Голиков Ю.Я. Проблема потенциальности при управлении сложными техническими комплексами // Системные исследования. Ежегодник 2001. М., 2001. С. 127–145.
 11. Голиков Ю.Я. Проблемы инженерного проектирования современных сложных технических комплексов // Современная психология: состояние и перспективы. М., 2002. Часть 1. С. 177–190.
 12. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Психология автоматизации управления техникой. М., 1996.
 13. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Проблемы и принципы исследования межсистемных взаимодействий в сложных человеко-машинных комплексах // Системные исследования. Ежегодник 1992–1994. М.: Эдиториал Урсс, 1996. С. 293–316.
 14. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Психологические проблемы автоматизации в космонавтике // Аэрокосмический журнал. Январь–февраль 1997. С. 96–97.
 15. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 6–79.
 16. Дедов Н.П. Отражение в юморе процессов переживания человеком особых ситуаций в профессиональной деятельности // Психология психических состояний. Казань, 2001. Вып. 3. С. 275–284.
 17. Дикая Л.Г. Роль индивидуального стиля саморегуляции психофизиологического состояния в преодолении стрессовых состояний // Труды общества исследователей авиационных происшествий. М., 1995. Вып. 4–5. С. 131–138.
 18. Дикая Л.Г. Регулирующая роль образа функционального состояния в экстремальных условиях // Психол. журн. 1995. № 1. С. 55–65.
 19. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психического состояния человека // III межд. Ломовские чтения: Тезисы докладов. М., 1996. Т. 4. С. 42.
 20. Дикая Л.Г. Системная детерминация саморегуляции психического состояния человека // Труды Ин-та психологии РАН. М., 1997. Т. 2. С. 191–199.
 21. Дикая Л.Г. Образ в саморегуляции психического состояния // Образ в регуляции деятельности. М.: РПО, 1997. С. 67–69.
 22. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 80–106.
 23. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального субъекта в экстремальных условиях деятельности: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2002.
 24. Дикая Л.Г. Принцип полисистемности: реализация в исследованиях психической саморегуляции в триаде "деятельность–личность–состояние" // Современная психология: состояние и перспективы. М., 2002. Часть 1. С. 124–158.
 25. Дикая Л.Г., Боковиков А.М., Дедов Н.П., Занковский А.Н., Махнач А.В., Шапкин С.А. Профессионально-важные качества менеджера и методы их диагностики // Психология предпринимательской деятельности. М.: ИП РАН, 1995.
 26. Дикая Л.Г., Махнач А.В. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы их формирования // Психол. журн. 1996. № 3. С. 137–149.
 27. Дикая Л.Г., Рязанова С. Роль эмоций в возникновении эмоционально-аффективных конфликтов в управленческой деятельности менеджеров в стрессовых и напряженных условиях // Психология психических состояний. Казань, 2001. Вып. 3. С. 232–245.
 28. Дикая Л.Г., Щедров В.И. Метод определения индивидуального стиля саморегуляции психического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 106–132.
 29. Дикая Л.Г., Шукина Е.С. Эмоциональная неустойчивость: психическое состояние или характеристика личности? // Психология психических состояний. Казань, 1999. Вып. 2. С. 7–32.
 30. Ермолаева Е.П. Исследование деятельности диспетчера как поведения субъекта в оперативной среде // Труды Института психологии РАН. М., 1995. Том 1. Кн. 2. С. 329–334.
 31. Ермолаева Е.П. Информационно-психологические основания психологической готовности летчика // Труды Общества исследователей авиационных происшествий. М., 1995. Вып. 4–5. С. 138–145.
 32. Ермолаева Е.П. Психологическая типология предпринимательства // Психология предпринимательской деятельности. М., 1995. С. 50–58.
 33. Ермолаева Е.П. Предпринимательство: самодиагностика и преодоление психологических барьеров. М.: Академия, 1996.
 34. Ермолаева Е.П. Оптимизация многоканального взаимодействия как фактор безопасности полетов // Труды Общества исследователей авиационных происшествий. М., 1996. Вып. 7. С. 125–130.

35. Ермолаева Е.П. Конфликты в деловом общении и их преодоление // Управление персоналом. 1996. № 11. С. 18–23.
36. Ермолаева Е.П. Человек-оператор как субъект в оперативной среде // Труды Института психологии РАН. М., 1997. Выпуск 2. С. 174–180.
37. Ермолаева Е.П. Профессионализм как фактор корпоративной безопасности // Психология и безопасность организаций. М., 1997. С. 64–66.
38. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессионализма // Психол. журнал. 1998. № 4. С. 80–87.
39. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности // Психол. обозрение. 1998. № 2. С. 35–45.
40. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психол. журнал. 2001. № 4. С. 51–59.
41. Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда // Психол. журнал. 2001. № 5. С. 69–78.
42. Занковский А.Н. Анализ базовых “координат” организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психол. журн. 1996. № 3. С. 26–37.
43. Занковский А.Н. Адаптация РМ-метода и его использование для изучения стратегий преодоления проблемных ситуаций в управленческой деятельности // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 233–251.
44. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2000.
45. Кириленко С.И. Особенности психической деятельности специалистов ядерной отрасли // Тезисы докладов III межд. конгресса по теории деятельности. М., 1995. С. 37.
46. Кириленко С.И. Психология радиационной безопасности и будущее ядерного комплекса России // Психология безопасности профессиональной деятельности. М.: Когито-Центр, 1999. С. 24–25.
47. Костин А.Н. Принцип взаимного резервирования при распределении функций между человеком и автоматикой: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
48. Махнач А.В. К проблеме соотношения динамических психических состояний и стабильных черт личности // Психол. журн. 1995. № 3. С. 35–43.
49. Махнач А.В. Влияние группы на формирование черт личности // Психологическая наука: традиции, современное состояние и перспективы. Тезисы докладов. М., 1997. С. 124–125.
50. Махнач А.В. Методика построения факторной модели для анализа личностных детерминант психических состояний // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 161–177.
51. Махнач А.В., Постылякова Ю.В. CRIS: опросник оценки ресурсов совладания со стрессом. // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 282–302.
52. Махнач А.В., Постылякова Ю.В., Курлет В.Л., Матени К.Б. Оценка ресурсов совладания со стрессом (адаптация опросника CRIS) // Тезисы I межрегиональной научно-практической конференции “Психология безопасности профессиональной деятельности” 17–18 ноября 1999. М.: ИП РАН, 1999. С. 35–36.
53. Славнов С.В., Дикая Л.Г. Образ профессионала в диагностике перспектив профессионального роста // Современное психологическое состояние и перспективы: Тезисы докл. М.: ИП РАН, 1999. Т. 2. С. 329–331.
54. Суходоев В.В. Тестирование активации человека и вопросы ее оценки по кожно-гальваническим реакциям // Психол. журнал. 1997. № 5. С. 112–121.
55. Суходоев В.В. Методическое обеспечение измерений анализа и применения параметров кожно-гальванических реакций человека // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 303–353.
56. Торчинская Е.Е. Роль ценностно-смысловых образований личности в адаптации к хроническому стрессу у спинальных больных // Психол. журн. 2001. № 2. С. 27–36.
57. Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в условиях депривации сна: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психол. журн. 1996. № 1. С. 19–34.
58. Шапкин С.А. Экспериментальное изучение волевых процессов // Практикум по экспериментальной психологии. М.: Смысл, 1997.
59. Шапкин С.А. Компьютерная игра: новая область психологических исследований // Психол. журн. 1999. № 1. С. 47–67.
60. Шапкин С.А., Вараишевич С.А. Воздействие компьютерной игры на функциональное состояние пользователя // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1999. № 3. С. 25–33.
61. Шапкин С.А. Методика изучения стратегий адаптации человека к стрессогенным условиям профессиональной деятельности // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М., 1999. С. 132–160.
62. Шапкин С.А. Опросник мотивации достижения: новая модификация // Психол. журн. 2000. № 2. С. 113–127.
63. Шапкин С.А. Межполушарная асимметрия и переработка эмоционально окрашенной информации // Вопросы психологии. 2000. № 3. С. 102–116.
64. Шапкин С.А., Гусев А.Н. Влияние личностных особенностей и времени суток на эффективность выполнения простой сенсомоторной задачи // Психол. журн. 2001. № 2. С. 61–67.
65. Шукина Е.Г. Эмоциональная неустойчивость как ведущий фактор формирования дезадаптивного поведения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.
66. Curlette W.L., Matheny K.B., Makhnach A.V. et al. Stress coping with a focus on International Research // Abstracts of the American Educational Research Association. New Orleans, 2000. April 26. P. 118–131.
67. Golikov Y.J. The human factors approaches to automation for high risk technical systems // IEA'97. Proceed-

- ings of the 13th Triennial Congress of the International Ergonomic Association. Tampere, Finland. 1997. V. 3. P. 156–158.
68. Golikov Y.J., Kostin A.N. The principle of mutual override of man and machine for complex industrial systems. Abstracts of the XXVI International Congress of Psychology. Montreal, Canada, 1996. 16–21 August // International J. of Psychology. 1996. V. 31. Issues 3–4. P. 163.
 69. Golikov Y.J., Kostin A.N. Human factors and automation in cosmonautics // Aerospace J. 1997, January–February. P. 40–41.
 70. Golikov Y.J., Kostin A.N. The human factors approaches to automation and allocation of functions between man and machine // Human-automation interaction: research and practice / Ed. M. Mouloua. J.M. Koonce. Lawrence Erlbaum Ass. Publishers. Mahwah, NJ, 1997. P. 76–83.
 71. Golikov Y.J., Kostin A.N. The experimental investigations of mutual reservation of man and machine // Human-automation interaction: research and practice / Ed. M. Mouloua. J.M. Koonce. Lawrence Erlbaum Ass. Publishers. Mahwah, NJ, 1997. P. 100–108.
 72. Дикая Л.Г. Методологични и методически аспекти в изследванията на психичното напрежение // Психично напрежение и дейност. София: Изд-во Болг. Акад. Наук, 1995. С. 19–33.
 73. Dikaya L.G. Theoretical and methodical aspects in the study of mental workload // Mental workload and performance. S., Bulgarian Academy of Sciences Publ. 1995. P. 79–93.
 74. Dikaya L.G. Typology of individual styles in self regulation and stress coping. Abstracts of the XXVI International Congress of Psychology // International J. of Psychology, 1996. V. 31. Issues 3–4. P. 38.
 75. Kirilenko S.I. Social-psychological Peculiarities of Specialists of Nuclear Industry in Russia and Safety Culture // Safety Culture in Nuclear Installations / ANS-ALS Vienna, Austria, 1995. P. 187–193.
 76. Kostin A.N. The mutual reservation of operator and automation for high risk technical systems // IEA'97. Proceedings of the 13th Triennial Congress of the International Ergonomic Association. Tampere, Finland. 1997. V. 3. P. 183–185.
 77. Makhnach A.V. Factor analysis as a method of state-trait assessment // 3rd European Conference on Psychological Assessment. Trier, Germany, 1995. P. 57–58.
 78. Makhnach A.V. Personality traits of climbers as a group of high-risk professionals // VIIIth European Conference on Personality. Ghent, Belgium, 1996. P. 138.
 79. Schapkin S.A., Gusev A.N., Kuhl. J. Categorization of unilaterally presented emotional words: an ERP analysis // Acta Neurobiologiae Experimentalis. 2000. V. 60. P. 17–28.
 80. Zankovsky A.N. The study of cultural conflicts in organizational setting: Case study of the training of Russian managers in Germany // IV European congress of psychology. Athens: Ellinika Grammata Publishers, 1995. P. 403–404.
 81. Zankovsky A.N. Leadership as legitimate power and principle of organizational design. Abstracts of the XXVI International Congress of Psychology // International J. of Psychology. 1996. V. 31. Issues 3–4. P. 81.
 82. Zankovsky A.N. Power as a principle of organizational design. Human Factors in Organizational Design and Management // Proceedings of the Fifth International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management held in Breckenridge. July 31–August 3, 1996. Amsterdam: Elsevier/North Holland, 1996. P. 565–570.
 83. Zankovsky A.N. Economic reforms in Russia and their impact on the value system of Russian managers // Human Factors in Organizational Design and Management. Proceedings of the Fifth International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management held in Breckenridge. Amsterdam: Elsevier/North Holland, 1996. P. 613–618.
 84. Zankovsky A.N. Organizational cultures and work ethic: comparative analysis of Japanese, German and Russian samples // Proceedings of the 6th International Conference on Work Values and Behavior. Istanbul, 12–15 July, 1998. P. 198.

THE SUMMARY AND PERSPECTIVE RESEARCH DIRECTIONS IN PSYCHOLOGY OF LABOUR IN THE XXI CENTURY

L. G. Dikaya

Dr. sci. (psychology), head of the laboratory of psychology of labour, IP RAS, Moscow

There are generalized the results of researches made in the laboratory of psychology of labour within the framework of main directions of this scientific branch at the new stage of technical-scientific development and contemporary social-economic changes. The theories and methodological approaches elaborated in the named laboratory that facilitate solution of the main problems of psychology of labour are analyzed considering each direction. The paper reflects objective situation in society and psychological science, and the attempts to solve scientifically the main problems of psychology of labour using general methodological bases are analyzed. The emphasis is put on the generalizing of research results concerning actual psychological problems of the subject of labour as a personality and professional including complicated professional activity, coping with difficult functional states in extreme and stressful conditions.

Key words: subject of activity, professional activity, intersystem approach, professionalism, professiogenesis, psychological system of activity, intersystem interaction, mental self-regulation, extreme conditions, functional state, coping with stress, adaptation.