

# ПОДХОДЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

## ПОЛЕВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: РЕЗУЛЬТАТЫ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ<sup>1</sup>

© 2020г. В.А. Толочек

*Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник,  
Институт психологии Российской академии наук, г. Москва,  
E-mail: [tolohekva@mail.ru](mailto:tolohekva@mail.ru)*

Цель: анализ методологических, методических и организационных аспектов проведения научно-исследовательских работ (НИР) в современной организации. Методы: анализ научной литературы, рефлексия опыта проведения НИР. База исследований: четыре крупных промышленных предприятиях Пермского края (увеличивающих выпуск продукции в последние 3-5 лет). Мета-проблема настоящей работы - методология и методы полевых исследований как особого класса НИР,- обсуждается на примере наблюдения и изучения поведения и деятельности субъектов в разных социальных ситуациях. Показано, что разные социальные группы работников по разному относятся к обследованиям (от лояльности до открытого саботажа). Резюмируется: проведение комплексных исследований крайне сложно (в организационном, методологическом, методическом аспектах). Вариантом решения могут стать модули - операциональные единицы (включающие эмпирические данные разного рода), проведение этапных «срезов», мониторинг в продолжении 5-10 лет; объектами - целостные системы: Государство ⇔ Регион ⇔ Предприятие ⇔ Подразделения ⇔ Рабочие группы ⇔ Субъекты ⇔ Личность.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2020-0001" Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций.

Ключевые слова: научно-исследовательская работа (НИР), современное промышленное предприятие, социальные системы, руководители, работники, предикторы, стили делового общения.

## ВВЕДЕНИЕ

«Гераклит говорит, что все движется и ничего не стоит... что дважды в одну и ту же реку войти невозможно»; Платон в разных произведениях упоминал эту мысль философа, жившего в V в. до н.э. В разные исторические периоды развитие нашей дисциплины (психотехники, индустриальной (промышленной) психологии, эргономики, инженерной, организационной психологии) определялись разными задачами и условиями их решения; в одни периоды дисциплина была более востребована, в другие — менее (см. обзор: Толочек, 2019). Проблемы научно-исследовательских работ на промышленных предприятиях в начале XX в. представлялись пионерам психотехники как преимущественно организационные, частью — как просветительские, предполагающие пропаганду и объяснения — доведение до всех участников общественного производства (предпринимателей, директоров, руководителей среднего и низового звена, рабочих) преимуществ и взаимных выгод от улучшения организации труда; все вместе — как реализация научного подхода, научной организации труда. Одним из наиболее конструктивных периодов развития дисциплины можно считать 20-летие — середина 1960-1980-х годов. В этот период происходит и становление дисциплинарных областей (эргономики, организационной психологии); широко и разнообразно по формам проводятся исследования, их результаты внедряются в практику; обобщается опыт, который представлен в научных, учебных и методических пособиях (Занковский, 2000; Организационная.....2013; Handbook... 1976; Handbook... 2003; Herzberg, 1976; др.).

Проблемы НИР на предприятиях и в организациях в середине XX ст. представлялись отечественным психологам труда (эргономистам, инженерным психологам) как реализация нечто естественного и необходимого, даже несмотря на множественные препятствия, которые, однако, крайне редко становились предметом

серьезной рефлексии (Костин, Голиков, 2016; Пономаренко, 1995; Толочек, 2017, 2018а; Ones и.а., 2017).

Период с начала 1990-х по настоящее время можно образно назвать «темными десятилетиями» отечественной психологии труда. Реализация масштабной НИР на крупных предприятиях крайне сложна в организационных аспектах. Это — первый аспект проблемы; второй — собственно методологический. Утрачивается накопленный опыт; обстоятельства работы ученых изменились; реальные полевые исследования проводятся представителями новой когорты, не имеющими ни должного опыта, ни «права на ошибку». Третий аспект — методический. Методы научного исследования (как правило, обсуждаемые в учебных пособиях) представляются как своды требований к психодиагностическому инструментарию, к процедуре диагностики «идеальных обследуемых», но не тактике взаимодействия с людьми, не заинтересованными НИ в таком обследовании, ни в его результатах. Психологами накоплен огромный опыт проведения НИР в учебных группах (школьников, студентов), т.е., лиц, находящихся в прямой зависимости от исследователя, де-факто — учителя, преподавателя, - имеющего достаточные ресурсы власти — «организационной власти» (по А. Занковскому), «оснований власти» (по Дж. Френчу и Б. Равену). Но в реальных полевых исследованиях на современных предприятиях ученый не только не имеет необходимых ресурсов «власти», но на каждом этапе встречает сопротивление разных категорий работников, использующих различные способы уклонения и саботажа. Ожидания, что хороший психолог-исследователь в каждой сложной ситуации будет заявлять о себе и как эффективный практический психолог, де-факто не выполнимы (Толочек, 2018а).

Узость и ограниченность выделяемых предметов частных дисциплинарных областей усугублялись резко сузившимися «батареями» методов изучения человека и его труда, оперированием ограниченными типами эмпирических данных. В реальном арсенале ученых на протяжении последних десятилетий остаются лишь опросники, своды самооценочных суждений людей; метод экспертов используется крайне редко; еще реже

— наблюдение («фотография рабочего дня» и пр.); аппаратурные методы давно ушли из операционального репертуара ученых. Ресурсы непараметрической статистики ограничены, а параметрической — актуализируются лишь при обследовании больших гомогенных групп. В действительности, в каждой организации мы встречаем лишь небольшие группы, относительно гомогенные (по возрасту, полу, статусу, специализации и пр.). В работах психологов обычно констатируются связи, не превышающие  $[0,300]$ . Этого достаточно для констатаций о вероятности связи между изменениями переменной «X» и «Y». Но для понимания меры влияния «X» на «Y» (или «Y» на «X») величину связи возводят в квадрат. Коэффициент детерминации ( $R = r^2$ ) и есть объяснение меры влияния. Обычно фиксируемые нами величины вероятности связи не превышают  $[r \leq 0,300]$  и объясняют менее 10% детерминации, что едва ли пригодно для широких экстраполяций результатов НИР (Наследов, 2007; др.).

Принимая во внимание все формальные требования, нужно либо вступать в область компромиссов, либо вообще отказываться от проведения НИР. Но есть и третий путь. Он должен быть найден и обоснован. В широком смысле, это вопрос об отношении общих (всеобщих), специфических и единичных особенностей деятельности и поведения конкретных людей и социальных групп, которые могут выступать в качестве основ «координат» научного анализа процессов эволюции фрагментов социальной действительности.

Цель исследования: теоретический анализ методологических, методических и организационных аспектов проведения научно-исследовательских работ (НИР) в современной организации.

Методы: анализ научной литературы, рефлексия опыта проведения НИР на современном промышленном предприятии, психодиагностика.

База исследований: четыре крупных промышленных предприятия Пермского края (успешных, увеличивающих выпуск продукции в последние 3-5 лет). Кратко обозначим объекты нашего НИР. Условно мы их различает так: «1-й завод»: производство

стандартной продукции разных типов; «2-й завод»: производство нестандартной (штучной) продукции разных типов; «3-й завод»: производство лако-красочных материалов; «4-й завод»: производство мелких металлических изделий.

## 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И НЕПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Описания условий труда человека при игнорировании конкретных технологий деятельности, их научно-технических оснований, тенденций исторических изменений, социальных и социально-психологических контекстов труда конкретных людей на конкретных рабочих местах, особенности социальной среды, в которой «живет» - существует, действует, развивается человек и организация,- может породить лишь общие декларации, верные по содержанию, но не способные стать органичной частью управления эволюцией труда, предприятий, подразделений, работников. Включение в анализ как общих, так и специфических особенностей деятельности и поведения конкретных людей и должно содействовать лучшему пониманию процессов социальной действительности.

### 1.1. ПРОБЛЕМЫ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И НЕПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.

В первом приближении разделим условия, влияющие на труд людей, на психологические и непсихологические факторы (понимая по Б.Ф. Ломову, под условиями то, что составляет среду деятельности людей, под факторами — что прямо или косвенно как-то оказывает влияние, под детерминантами — то, что проявляется в своих причинно-следственных отношениях). К непсихологическим факторам труда и факторам производительности труда уверенно можно относить следующие: 1. Технологии деятельности. 2. Социальные условия (макро-, мезо- и микроусловия среды). 3. Биологические условия. В русле конкретных (чаще «срезовых») научно-практических исследований все названные выше (пожалуй, за исключением мезо- и микроусловий социальной среды) чаще рассматриваются как довольно стабильные, инвариантные, определяющие структуру функционирующей системы «Предприятие — подразделения -

сотрудники». С этой посылки о стабильных, инвариантных составляющих выделенной системы, мы начнем свой анализ. При этом психологические и социально-психологические факторы труда никак нельзя рассматривать как такие же инварианты системы. Напротив, их динамичность выступает как активное поле деятельности ученого, поле, на котором наиболее быстро дают «всходы» как все конструктивные социальные инновации, так и все просчеты.

К собственно психологическим факторам труда и производительности отнесем социально-психологические феномены, которые порождаются и эволюционируют в процессах взаимодействия людей, и психологические, присущие отдельным людям. Традиционно, в отношении рядовых работников их психологические особенности привлекают внимание ученых и практиков (специалистов отделов кадров, руководителей низового звена) лишь на стадии подготовки специалиста и оценки его пригодности (Бодров, 2001; Зеер, 2003; Маркова, 1996; Поваренков, 2013; Пряжников, Пряжникова, 2001; Шадриков, 1982, 2013). Намного больший репертуар социально-психологических технологий предложен в русле задач психологического сопровождения профессиональной деятельности руководителей низового и среднего звена (Журавлев, 2007; Карпов, 1999; Толочек, 2018а; др.). Но их реализация предполагает продолжительное отвлечение руководителя от повседневного выполнения его трудовых функций, требующее соответствующего решения высшего руководства, равно как и согласия самого сотрудника. Потенциально большие возможности предлагают разные «техники» (тренинги, семинары) управления социально-психологическими явлениями. Однако ученые с критической «установкой» их эффективность оценивают невысоко — на уровне 7 — 9% (см. обзор: Толочек, 2018а, 2019а). В русле академической психологии также разрабатываются алгоритмы оптимизации труда, повышения его эффективности, прямое и быстрое внедрение которых также имеет свои препятствия. Помимо собственно организационных аспектов, немалую долю имеют и внутри дисциплинарные (см. обзоры: Мазилев, 2017; Мазилев, Слепко, 2020; Юревич, 2005; др.). Еще одна большая группа

факторов, осложняющих внедрение результатов НИР в практику работы предприятий, может быть определена как проблемы комплексных исследований.

Проблемы методологии комплексных исследований лишь недавно стали предметом научной рефлексии. Если в 1980-х годах в среде представителей гуманитарных дисциплин нередко звучали призывы к проведению комплексных исследований, то с начала 2000-х они сменились более осторожными и взвешенными оценками не только организационных, но и методологических и методических сложностей такой работы. Лишь в последние годы эта тема стала конструктивно регулярно обсуждаться (Журавлев, 2007; Костин, Голиков, 2014; Мазилев, 2017, 2020; Толочек, 2019а, 2019б; др.). Ряд авторитетных ученых подчеркивает, что проведение комплексных научных исследований сопряжено со значительными трудностями, вследствие которых конечные разработки могут оказываться существенно менее эффективными, чем предполагалось. При этом решающим условием интеграции знания, получаемого в междисциплинарных поисках, выступают согласованность научных концепций, понятий, языков описания явлений и трактовок выявляемых фактов. Все это до настоящего времени остается сложной проблемой как для философии науки, так и для конкретных дисциплин (Мазилев, 2017, Мазилев, Слепко, 2020). Признавая, что будущее многих научных дисциплин, психологии в т.ч., прямо зависят от ее междисциплинарных связей, что накоплен позитивный опыт сотрудничества психологии со смежными дисциплинами, уже приведший к становлению многих ее «ветвей» (эргономики, инженерной, медицинской психологии, нейропсихологии, педагогической, юридической психологии и др.), ученые также обращают внимание на проблему уровней междисциплинарности. Проблемы комплексных междисциплинарных исследований остаются не только актуальными, но и «открытыми вопросами», поиск ответов на которые требует и времени, и серьезной работы ученых.

## 1.2. ТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ТРУДА СУБЪЕКТА.

В русле академической психологии внимание ученых (психологов) сфокусировано на «внутренних условиях» субъекта (по С.Л. Рубинштейну). Именно психологические, реже — социально-психологические, аспекты работы людей на предприятиях и в организациях выступают предметом исследования в работах «классиков» отечественной психологии труда (Бодров, 2001; Вайнштейн, 2010; Зеер, 2003; Карпов, 1999; Климов, 1988, 2004; Маркова, 1996; Поваренков, 2013; Пономаренко, 1995; Пряжников, Пряжникова, 2001; Шадриков, 1982, 2013 и др.). Как правило, итогом таких работ выступают довольно общие представления об условиях труда человека и его эволюции как субъекта (Бодров, 2001; Климов, 2004; Маркова, 1996; др.). «Производные» таких представлений, отраженные, например, в объяснении качеств, необходимых человеку как субъекту труда — профессионально важных качеств (ПВК) — нередко представляются довольно эклектично - как «совокупности качеств...» (Бодров, 2001; Маркова, 1996; Шадриков, 1982, 2013). К ПВК нередко относят и прямые экспликации названий психодиагностических методик (шкал, субшкал, составляющих) — переключаемость внимания, эмоциональная устойчивость, интернальность в области успехов, неудач и т.п.; более худший вариант — выделение как ПВК качеств, не имеющих четкого научного описания и инструментария оценки (тактическое мышление, стратегическое мышление, ответственное отношение к работе, способность к выполнению предписаний и т.п.) (Акмеология, 2000; Маркова, 1996). Наиболее конструктивными можно считать описания труда людей в специфических геофизических условиях, реализуемых в специфических технологиях — работа на флоте, на Крайнем Севере, вахтовым методом (Симонова, 2014; др.). Но эти работы, в силу их достоинства, имеют свои «оборотные стороны» — обстоятельный анализ труда как особенного и единичного, осложняющий широкую экстраполяцию полученных результатов.

Выходом могли бы стать выделения типичных комбинаций, сочетаний, комплексов конкретных условий среды. Но это крайне редко выступает особыми предметами

исследования ученых (Пономаренко, 1995; Симонова, 2014; Стендинг, 2014; Толочек, 2019б, 2019в). Если обратиться к работам, ориентированным на анализ именно типичных комбинаций, сочетаний конкретных условий среды жизнедеятельности человека, то здесь мы встречаем то же — либо разработки общих подходов, либо — узко специфичных (чаще ориентированных на среду образовательных учреждений). В целом, можно констатировать, что в русле экологического подхода в психологии обычно рассматриваются общие факторы — «сферы», «пространства» среды жизнедеятельности человека, их взаимные детерминации (Bronfenbrenner, 1979; Pawlik, Stapf, 1992; др.). В русле эко-психологического подхода ведущим предметом исследований выступают моменты порождения психического и формируемые типы отношений людей, порождающих соответствующие продукты деятельности и их личностные качества (Капцов, 2011; Панов, 2004; др.). Акцент внимания на факторах эволюции взрослого человека, рассматриваемых в русле акмеологии, привел к выделению множества условий, прямо и косвенно влияющих на становление человека как субъекта и как личности. Но на протяжении более 30 лет такие работы остаются декларативными заявлениями и ограничиваются общими рекомендациями (Акмеология, 2000; др.).

Известные сложности создают и собственно дисциплинарные проблемы, в том числе, вытекающие из исторической эволюции дисциплин. В качестве примера приведем историю преобразования предметов, подходов, дисциплин, вырастающих из психотехники начала XX в. — одной из первых научных и прикладных областей психологии. Прямая «наследница» психотехники, промышленная (индустриальная) психология (в нашей стране — психология труда), в эволюции своего предмета продвигается в направлениях расширения изучения социально-психологических явлений, сопровождающих функционирование индивидов, малых и средних социальных групп (представленных как коллективный субъект, ментальность профессионала, жизнеспособность, конкурентоспособность и т.п.); изучения негативных аспектов труда (профессиональное выгорание, деформации, деструкции, моббинг, состояния

вынужденной безработицы, стратегии поведения безработных и др.) (Дикая, Махнач, Лактионова, 2018; Симонова, 2014; Толочек, 2018а; др.), Центральными вопросами поисков и размышлений ученых становятся методология и теория психологии профессиональной деятельности, психологические характеристики субъекта и оценки его труда, психическая регуляция деятельности и функциональных состояний, адаптация к профессиональной деятельности, развития личности и способностей профессионала, социальные аспекты труда и духовно-нравственные основы профессиональной деятельности, обучение персонала.

В психологии организационного развития организация рассматривается как уникальная социо-технологическая система. В состав предмета дисциплины включены трудовая и профессиональная мотивация, межличностные коммуникации, адаптация психодиагностических методик для решения прикладных задач и др. В последние годы ее предмет «дрейфует» в направлении разработок методологии и теории дисциплины, управления совместной деятельностью индивидов и групп, процессов социализации персонала, разрешения конфликтов, стилей руководства и типов рабочих групп и решаемых ими задач; актуальными остаются темы: принятие организационных решений, развитие организационной культуры, организаций, командной работы, технологий оценки и аттестации персонала, корпоративного обучения и тренингов, внедрения инновационных проектов. В своей естественной логике дисциплина начинает дифференцироваться на несколько автономных «блоков»: человек-работа, человек-рабочая группа, человек-организация. В эргономике, институализировавшейся в 1960-х годах, эволюция предмета также захватывает множество «пограничных областей». От первоначальных: безопасность труда, условия рабочей зоны, эргономическое проектирование техники и инструментов, экспертиза и измерения, физиология труда и биомеханика рабочих поз — к формированию поведения человека в системах «человек-техника-среда». В 1980-2000-х годах эргономика активно продвигается в направлении изучения когнитивных и эмоциональных процессов взаимодействия человека и СЧТХ

(сложных человеко-технических систем), поведения и обучения в искусственных средах (моделирование виртуальной реальности, пользовательские интерфейсы, человеко-машинные интерфейсы). В своем развитии дисциплина начинает дифференцироваться на несколько автономных частей: микроэргономику и макроэргономику, коррективную, проективную, когнитивную эргономику, моделирование деятельности и др. Также в последние десятилетия заметно эволюционирует и инженерная психология. Разнообразие траекторий эволюции смежных дисциплин размывают границы первоначально определенного их предмета (эти вопросы здесь мы не рассматриваем).

Обобщая, можно констатировать, в эволюции дочерних дисциплин психотехники имеют место «пересечения» предметов, прямо признаваемые ведущими учеными; при этом нередко — отход от начальных задач и обращение к новым темам. При этом сохраняется узкая специализация ученых, локальные интересы их поисков, работа в одиночку или микрогруппами, крайне ограниченный репертуар методов НИР и круга публикаций результатов. Примечательно, что те проблемы «нормального труда» «среднего человека» в массовых профессиях, которые выступали предпосылками и рефлекслируемыми целями, управляющими становлением названных выше дисциплин, уже во многом утрачивают свою привлекательность для ученых; они воспринимаются как тривиальные, давно решенные, как не имеющими содержательной сложности и социальной значимости.

Сохраняющаяся дисциплинарная обособленность даже в границах одной научной дисциплины (в данном случае, психологии и психологии труда в т.ч.), почти исключает не только саму возможность проведения комплексных исследований, но даже опыты оперирования эмпирическими данными разной природы. Тематическая специализация ученых не есть следствие лишь «дробления» дисциплин и тем научных исследований, либо их чрезмерного расширения и многообразия. Более серьезной причиной становятся различия и спецификация методов исследования и методологии, формирующих соответствующие предмету «профессиональные картины мира» (по В.С. Степину,

2000), а, следовательно, языки описания, типы и алгоритмы мышления, понимание задач и подходов к разработке прикладных технологий психологического сопровождения профессиональной деятельности.

### 1.3. СОСТАВЛЯЮЩИЕ ФЕНОМЕНА «ПРОФЕССИЯ».

Как один из вариантов анализа факторов повышения производительности труда рассмотрим составляющие феномена «профессия». Обсуждаемые ниже вопросы определим так: феномен «профессия»: составляющие, структуры, факторы эволюции. Выделим два аспекта бытия социальных объектов — функционирование и эволюция. Признаем, что сравнительно более простыми всегда выступают темы состава, структур, функций (отвечающих на вопросы «Что?» и «Как?» по Н.А. Бернштейну); познание эволюции («Почему?», «Зачем?») требует более глубокого и последовательного изучения. Авторский подход условно определим как структурный иерархический анализ (Толочек, 2018б), ориентированный на изучение функционирования объектов.

Как правило, российские специалисты используют разработку вопросов профессии Е.А. Климовым (1988, 2004), добавляя и расширяя содержание ее характеристик (Бодров, 2001; Зеер, 2003; Карпов, 1999; Маркова, 1996; Пряжников, Пряжникова, 2001; Толочек, 2019а). В большинстве концепций сохраняется двухчастная климовская форма существования профессий - «профессия — трудовой пост (рабочее место)». Мы отойдем от сложившейся традиции и предложим описание феномена как трех иерархически связанных единиц: «профессия» - «специальность» - «рабочее место», полагая, что они есть отражение относительно автономных частей целого. В рассматриваемых ранее описаниях (см. обзоры: Толочек, 2018а, 2019а) фактически пропущен важный фрагмент эволюции профессии — ее особенное — ее специфичные проявления (про-явления, обусловленные особенностью задач, средств и способов деятельности), которые мы выделяем как «специальность». Мы обращаем внимание и на ее единичные про-явления — представленные нам как «рабочее место» (совокупности условий и процессов, в которых профессия про-является в качестве фрагмента

действительности как реальный эмпирический объект (РЭО, по В.С. Степину, 2000). В каждой из трех выделенных единиц - «профессия» - «специальность» - «рабочее место», различаются их составляющие как частные ИЭО и РЭО (табл. 1).

**Таблица 1.** Составляющие «профессии», «специальности» и «рабочего места»

Профессия	Специальность	Рабочее место
1. Область приложения сил человека. 2. Общественно-полезная деятельность. 3. Общность людей. 4. Деятельность, определяющая социальный статус человека. 5. Система социального вознаграждения за результаты деятельности человека. 6. Реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека). 7. Система профессиональной подготовки (обучения, расширения профессионального опыта, развития компетентности). 8. Профессиональная картина мира. 9. Профессиональная этика. 10. Система структурирования жизнедеятельности человека. 11. Система структурирования жизненного пути человека (карьеры). 12. Система самосоздания человека (физического, психического, духовного развития). 13. Иерархическая организация. 14. Дифференциация (на разные специальности). 15. Функционирование и эволюция как комплексов социальных объектов разных типов. 16. Научное обеспечение технологий. 17. Учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов. $\Sigma\Sigma$ : 1 – ИЭО; 2 – ИЭО; 3 – ИЭО; 4 – ИЭО; 5 – ИЭО и РЭО; 6 – ИЭО и РЭО; 7 – ИЭО и РЭО; 8 – ИЭО; 9 – ИЭО; 10 – ИЭО; 11 – ИЭО; 12 – ИЭО; 13 – ИТО; 14 – ИЭО; 15 – ИЭО; 16 – ИЭО; 17 - ИЭО.	1. Заданный предмет. 2. Заданные цели деятельности. 3. Представления о результате деятельности. 4. Типовые средства деятельности. 5. Режимы труда и отдыха (в процессе деятельности). 6. Биомеханические и физиологические особенности (выполнения профессиональных действий и деятельности в целом). 7. Система аттестации. 8. Система профессиональной реабилитации. 9. Система профессиональной переподготовки. $\Sigma\Sigma$ : 1 – РЭО; 2 – ИЭО и РЭО; 3 – ИЭО и РЭО; 4 – РЭО; 5 – РЭО; 6 – РЭО; 7 – РЭО; 8 – РЭО; 9. РЭО.	1. Производственная среда (совокупность физических, социальных, социально-психологических, психологических условий, влияющих на выполнение деятельности). 2. Задачи деятельности. 3. Конкретные средства деятельности (технологии, инструменты, способы действий). 4. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация). 5. Индивидуальные особенности субъекта (влияющие на процесс и результаты деятельности). 6. Деятельность профессионала как процесс решения актуальных задач. 7. Продукты деятельности. $\Sigma\Sigma$ : 1 – РЭО; 2 – РЭО; 3 – РЭО; 4 – РЭО; 5 – РЭО; 6 - РЭО. 7 – РЭО.

*Примечание:*  $\Sigma\Sigma$  - знак обобщения составляющих феномена «профессия» и «трудоустройство» (рассматриваемых как тот или иной тип научных объектов); ИТО – идеальный теоретический объект (по В.С. Степину); ИЭО – идеальный эмпирический объект; РЭО – реальный эмпирический объект.

Итак, в феномене «профессия» мы различаем проявления разных составляющих (таблица 1), их взаимосвязи, их сопряженную эволюцию, отношения ее единиц как

всеобщее — особенное — единичное. Профессия как целое, как идеальный теоретический объект (ИТО) раскрывается посредством обобщенных характеристик, в свою очередь, выступающих в статусе идеального эмпирического объекта (ИЭО) и реального эмпирического объекта (РЭО). Специальность описывается посредством обобщенных и конкретных характеристик (ИЭО и РЭО); рабочее место (РЭО) — конкретных характеристик (РЭО). Выделенные на первом уровне анализа характеристики профессии, на втором уровне специфицируются, на третьем — привлекаются для понимания сущностных свойств наименьшей единицы (рабочего места) как реального эмпирического объекта (РЭО).

Общую картину отношений систем профессия и субъекты мы дополняем субпрофессиональной сферой, также имеющей статус системы. Очевидно, что люди как субъекты социально функционируют, изменяясь как индивиды, личности и индивидуальности не только в среде «профессия», лишь ее условиями и средствами, в процессе выполнения своих трудовых функций. Каждая профессия, с одной стороны, не может не влиять на внепрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, образ жизни, нормы поведения, типичные формы восстановления, досуга и пр.), с другой стороны — не может не испытывать на себе их постоянное влияние в продолжении многих лет и десятилетий. Этот фрагмент реальности мы и называем субпрофессиональная сфера (Толочек, 2018а, 2018б).

Обращение к таким составляющим структуры теоретического базиса дисциплины, как идеальные теоретические объекты, идеальные эмпирические и реальные эмпирические объекты (ИТО, ИЭО, РЭО) представляется необходимым этапом разработки обсуждаемой проблемы. На основании представленной выше концепции можно изучать, например, производительность труда на конкретном предприятии. Первыми условиями здесь выступают факты наличия необходимых компонентов структуры и подструктур системы (обеспечивающих ее полноту, завершенность, целостность), вторыми — наличие возможностей становления должных связей между

ними (определяющих и поддерживающих ее развитие), третьими — реально сформированные связи, четвертыми — поддержка условий взаимодействия компонентов в границах завершеного целого — профессиональной деятельности отдельного работника и рабочих групп. Таким образом, уже на основании фактов отличия состава реальных эмпирических объектов от идеальных можно делать важные выводы о состоянии реальных социальных объектов.

## 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Как выше отмечалось, в полевых исследованиях (в организациях, на предприятиях) ученый не имеет достаточных ресурсов «власти»; на каждом этапе НИР он может встречать сопротивление разных категорий работников; контакты с обследуемыми чаще эпизодичны, подконтрольны и опосредованы работником отдела кадров (департамента развития персонала). Исследователь должен из коротких встреч, наблюдаемых фрагментов ситуаций взаимодействия людей извлекать необходимую ему информацию для воссоздания целостной картины функционирования социальных объектов.

### 2.1. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ «ПРОФЕССИЙ» НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: «НЕОБХОДИМЫЕ И ДОСТАТОЧНЫЕ УСЛОВИЯ», ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ.

Рассмотрим условия оптимального функционирования и развития предприятия в плане задач роста производительности труда, заявляемых в государственных документах<sup>2</sup>, исходя из наличия-отсутствия должных составляющих профессии и связей между ними. Начиная анализ на уровне профессий, признаем, что ряд ее составляющих в 1990-2000-х годах фактически «выпал» из сферы внимания государства (представленного системой высшего и специального среднего образования, системой

---

<sup>2</sup> Указ «О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы» от 7 мая 2012 года № 594 ): // Эл. ресурс: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201805070038.pdf>; Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», май 2019г. // Эл. ресурс: <http://government.ru/rugovclassifier/865/events/?dt.since=08.05.2019&dt.till=08.05.2019>.

послевузовской подготовки, повышения квалификации, реабилитации и медицинского сопровождения) и не восстановлен в полном объеме до настоящего времени. Так, из 17 составляющих профессии как целостной системы восемь (или 47%) не поддерживаются актуальной социальной средой. К потенциально создающим профессии, но не представленным во многих из них актуально, отнесем эффективные системы социального вознаграждения, профессиональной подготовки и другие (представленные в таблице 1 под номерами 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 17). В настоящем, эти составляющие профессии деформированы региональным рынком труда, коммерциализацией образования; права и возможности человека крайне ограничены нестабильной занятостью и пр. Формирование профессиональной картины мира, профессиональной этики стало приватным делом. В силу тех же причин нет оснований говорить и о системе структурирования жизненного пути человека, и его самосозидании; учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов как система еще не восстановилась.

На уровне специальности также констатируем «выпадение» ряда составляющих. Из девяти ее компонентов как целостной системы четыре (или 44%) не поддерживаются социальной средой (в таблице они обозначены номерами 5, 6, 8, 9). Определение и обоснование режимов труда и отдыха, биомеханических и физиологических особенностей выполнения трудовых действий, профессиональной переподготовки и реабилитации давно перестало быть сферой действенной заботы государства, сферой научной экспертизы. Мера соответствия должного и действительного на уровне каждого рабочего места нами не изучалась. Можно лишь предполагать, что и на этом уровне проявления профессии не все оптимально и согласовано. Огромные резервы могут использоваться при оптимизации субпрофессиональной сферы, но и это дело будущего, в лучшем случае.

Если наш анализ ограничить лишь формальными аспектами (наличия-отсутствия) тех или иных составляющих профессии и ее подсистем, исходя из нашей концептуальной схемы, мы должны признать, что около 40% составляющих профессию на трех уровнях ее проявления адекватно не представлены в труде людей на современных промышленных

предприятиях региона. Следовательно, при подобных деструкциях системы едва ли можно надеяться на устойчивые позитивные сдвиги в производительности труда людей в обозримой перспективе.

Описания труда малопродуктивно вне понимания условий деятельности человека в конкретных организациях, специфицирующих профессии, специальности и рабочие места; вне включенности людей в социальные и социально-психологические системы, порождаемые и поддерживаемые данной организацией. На данном этапе НИР наш анализ ограничивался описанием состава и структур систем, отражающих деятельность человека в конкретной организации; условно такой подход можно назвать структурно-иерархический. При этом не обсуждаются эффекты и закономерности, порождаемые совместной деятельностью людей, эффекты самоорганизации поведения отдельных индивидов и социальных групп (Толочек, 2019б, 2019в).

## 2.2. СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЭФФЕКТЫ СОВМЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Взаимодействия и отношения людей в процессах труда нами рассматривались, в частности, в их отражении в особенностях стилей делового общения (СДО) 66 инженерно-технических работников (ИТР), руководителей низового и среднего звена управления предприятием. Психологи де-факто не были допущены к непосредственной диагностике сотрудников предприятий, в on-line формате ее проводили работники отделов кадров (в системе Online Test Pad). Поэтому у нас оставались сомнения в добротности всех полученных эмпирических данных, в т.ч. — по опросникам НЕХАСО-PI-R и Большая пятерки в адаптации М.С.Егоровой и О.В.Паршиковой (2015, 2016); «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (2004). Поэтому акцент в разработке эмпирических материалов нами был сделан на учете не психологических, а социально-демографических и служебно-должностных характеристик субъектов. Одни из них использовались прямо (возраст, общий стаж работы, стаж работы на предприятии и в должности, семейный стаж и т.п.), другие переводились в шкалу интервалов. Так, должностные позиции субъектов оценивались единицей («1») для самой низкой в

организации (рабочий); 2 — квалифицированный рабочий; 3 — инженер, мастер; 4 — заведующий отделом, заместитель начальника цеха; 5 — начальник цеха и т.д.). По 9-балльной шкале (от 0 до 8) также оценивалась «удовлетворенность» отношениями работника с его вышестоящим руководителем (в среднем, по трем предприятиям она составляла 6,41 балла).

Наряду с основными эмпирическими данными — первичными статистиками, в анализе состояния управления человеческими ресурсами также использованы и косвенные данные, получаемые при опросах респондентов, а также вторичные статистики - данные, получаемые при математических расчетах. Напомним, условно предприятия названы так: «1-й завод» (производство стандартной продукции разных типов); «2-й завод» (производство нестандартной штучной продукции); «3-й завод» (производство лако-красочных материалов); «4-й завод» (производство мелких металлических изделий). Ввиду того, что на «4-м заводе» в обследовании приняли участие менее одной трети сотрудников из числа назначенных генеральным директором, эти результаты здесь не рассматриваются.

Обратимся к результатам исследований. В 2018-м году было обследовано 66 чел., в 2019-м — 59 чел. Рассмотрим «срезы» структур СДО работников 1-го и 2-го заводов, обследованных в 2018-м г. 1-завод: Зрелый возраст работников ( $x=44,8$  г.), длительный общий стаж (23,9 г.) и небольшой стаж работы в компании (1,6 г.), медленная карьера (средняя должностная позиция =4,1 и стаж в должности  $x=5,0$  г.) при большом управленческом опыте (9,5 г.) людей, реализованных в семейной сфере (87%), имеющих детей (в среднем 1,5); мужчины составляют 48%. 2-завод: Самый молодой возраст в выборках трех заводов ( $x=34,3$  г.), большой общий стаж работы (14,0 г.) и небольшой - в компании (8,4 г.), быстрая по темпам карьера (средняя должностная позиция =4,4 и стаж в должности  $x=2,9$  г.), достаточный управленческий опыт (4,6 г.) людей, реализованных в семейной сфере (73% состоят в браке, имеют в среднем 1,5 детей); мужчины составляют 18% из числа обследованных. Обратим внимание: большую

часть работников 2-го завода составляют мужчины, но в данных нашего исследования преобладают женщины.

Рассматривая стили делового общения (СДО) субъектов как предикторы состояния систем управления человеческими ресурсами (УЧР), можно считать они отражают относительно благополучную ситуацию на предприятиях и, скорее, неблагоприятную - с трудовыми ресурсами в регионе. Коэффициент «карьера» был равен 2,52. (При расчете движения персонала в продолжении 3 лет мониторинга, работа в прежней должности оценивалась по формуле:  $Карьера = 1+n^3$ . Коэффициент 2,5 свидетельствует, что на трех заводах люди чаще увольнялись, чем продвигались по службе).

При повторном обследовании работников трех заводов в 2019-м году (59 чел.) эмпирические данные заметно изменились: рост в должности имел место у 2 ч. (или 3%), увольнение — 3 ч. (5%), прием новых сотрудников — 14 ч. (24% относительно общего числа респондентов). На 1-м заводе (30 ч.) движение персонала было таким: рост = 2 ч. (6,6%), увольнение 3 ч. (10% относительно числа обследованных), прием новых 7 ч. (23%). Все это указывало на *реактивную кадровую политику* (т.е., на работу отделов кадров в режиме «прием/увольнение»). Текучесть среди руководителей низового звена (РНЗ) и среднего звена (РСЗ) составила 10% за 2 года, что признается негативным фактом; кадровый рост 2 ч. (6,6%) — недостаточным; массовый прием новых сотрудников (7 ч., или 24% от числа обследованных) отражал значительные *экстенсивные* кадровые изменения, которые, однако, не затрагивают лиц, продолжительное время работающих на предприятии. На 2-м заводе (29 чел.) статистика была сходной: рост = 0, увольнение = 0, прием новых = 5 чел., как и на 3-м заводе: рост = 0, увольнение = 0, прием новых = 2 ч. (15%).

---

<sup>3</sup> Движения персонала в продолжении 3 лет оценивалась по формуле:  $Карьера = 1+n$  (т.е., как сумма экстенсивных накоплений/потерь). Если люди оставались на прежней должности, за три года их «нулевое продвижение» составляло 3 балла ( $1+1+1= 3$ ); если увольнялись на 2й год — 1 балл ( $1+ 0 + 0 = 1$ ); если продвинулись по должности на одну ступень вверх 4 ( $1+1+1+1= 4$ ) и т.д.

На основании анализа *первичных* и *вторичных* статистик мы констатируем следующее: 1) Слабые перспективы должностного роста руководителей (РНЗ и РСЗ) на предприятиях, преобладающее их увольнение; прием новых сотрудников, не согласованный с продвижением ветеранов, отражают неконструктивность кадровой политики трех предприятий. Наиболее остро это проявляется на 1-м заводе. 2) *Управление человеческими ресурсами (УЧР)* не ориентировано на долгосрочную перспективу сотрудничества с работниками (в том числе - с руководителями среднего и низового звена). Их карьера не связана с позитивными изменениями их социального статуса (вступление и состояние в браке, продолжительный стаж семейной жизни, рождение детей). Удовлетворенность их отношениями с высшим руководителями (ВР) отрицательно слабо коррелирует с названными показателями. Умеренно тесно удовлетворенность отрицательно коррелирует с полом (мужчины менее удовлетворены), стажем работы, стажем работы в должности, стажем управленческой деятельности. Отрицательные связи более выражены в группе руководителей низового звена. Следовательно первый этап «позиционирования» специалиста как управленца не поддерживается организацией, как и сама возможность его развития в новом профессиональном качестве. Накопленный социальный опыт людей не используется должным образом; используются люди физически, но не их *социальный капитал*. 3) Не учет жизненного опыта людей, возрастающая вследствие этого их неудовлетворенность отношениями с руководителями (следовательно, и работой в целом), выступают негативным фактором для их закрепления на предприятии, в городе, в регионе. Другими словами, если неудовлетворенность людей возрастает с их возрастом, стажем семейной жизни, рождением детей, то к работе преимущественно привлекаются бездетные, безбрачные, иногородние. Такая кадровая политика, скорее, не рефлекслируемая руководством предприятий губительна и для региона, и для страны в целом.

Кратко рассмотрим результаты анализа ключевых показателей: особенностей компонентов, их связей, структур СДО. На уровне *параметров* — количественных

характеристик компонентов СДО — различия между стилями работников трех заводов оставались сравнительно невелики, в пределах 0,1-0,5 балла (по t-критерию для независимых групп ни по одной переменной они не достигали уровня статистической значимости). Согласно количественным характеристикам работники 2-го завода более коммуникабельны, гибки, спокойны в общении, чаще пользуются аргументацией, более ориентированы на критерии постановки задачи и оценки работы, внимательные к партнеру, у них больший репертуар разных средств общения (вербальных и невербальных), они более склонны проявлять эмоциональную сопричастность, готовы содействовать и сотрудничать, чаще поощряют партнеров, но и более «жестки» — используют угрозы, демонстрацию силы, твердость позиции и т.п.

В исследованиях стилей результаты факторного анализа обычно интерпретируют как *структуры стилей*, этой традиции следуем и мы. И если на уровне параметров — количественных характеристик составляющих стилей мы не видим выраженных различий, то на уровне *структур стилей* выявлены важные факты: 1) Очевидно сильное влияние организационной культуры на структуру СДО (во всех трех организациях стили были своеобразны, подчинены стилю высшего руководителя, особенностям производственных задач, сложившимся отношениям в рабочих группах). 2) Влияние организационной культуры даже подавляет «нормальное функционирование и развитие» стилей в социальной среде. СДО на каждом из трех заводов были смещены относительно их типичного распределения в социальном пространстве. (Обычно в одном пространстве эволюционируют три пары взаимно дополняющих стилей разной зрелости, которые комбинируются как «активный стиль» - «адаптивный стиль»). 3) На уровне *статистических эффектов* влияние среды проявилось, в частности, в следующем: при факторном анализе в каждой выборке 1, 2 и 3 завода была высока доля объясняемой дисперсии (67,7%, 77,4% и 77,5%; среднее = 74,2%). Но при анализе общей выборки доля объясняемой дисперсии резко снизилась - до 56,2% (что говорит о гетерогенности общей выборки).

При содержательном анализе *структур СДО* установленные факты также были «не в пользу» сотрудников заводов. Согласно традиции интерпретации факторов как *структур стилей*, картина такова. *СДО сотрудников 1-го завода* представим так: 1-й: «*Функционально концентрированный стиль*», характеризующий целенаправленную активность работника, общающегося с другими энергично, в высоком темпе, конструктивно, достаточно жестко, опираясь на аргументацию, используя стратегию соперничества и широкий репертуар средств (содействие, поощрение и др.), не проявляя при этом эмоциональной теплоты, доверительности отношений. 2-й: «*Адаптивный стиль*», характеризует гибкость, умеренную эмоциональность, готовность к компромиссам, спокойный темп, также использование широкого репертуара средств (содействие, поощрение, доверительность и при этом — угрозы и т.п.). 3-й: «*Демократичный, мягкий, стиль содействия*», характеризует гибкость, открытость, готовность содействовать, доверительность и пр., при этом — ориентация на развитие партнера, на развитие отношений. 4-й: «*Дистантный, хаотичный, расфокусированный стиль*», характеризует гибкость, открытость, готовность содействовать, доверительность, но при этом — перемены темпа, некоторая хаотичность, «перехлесты» («миксы» вербальных и невербальных средств, аргументации и привлечение других людей), общение на дальней дистанции, неумение адаптироваться. 5-й: «*Дистанцирующий, пассивный, слабый стиль*», присущий людям боязливым, нерешительным, неспособным проявлять силу и характер. 6-й: «*Дистанцирующий, избегающий взаимодействия стиль*», присущий склонными избегать близкого и активного общения, приспособляться, держаться на дистанции, «срезать углы». Примечательно, что в этой выборке пять *СДО* из шести явно адаптивные, ориентированные на гибкое поведение, на приспособление. Скорее, это следствие жесткости, авторитарности, «технологичности» организации производства и самой жизни людей Генеральным директором 1-го завода.

*СДО сотрудников 2-го завода* представим так: 1-й: «*Проблемно ориентированный, активный стиль*», характеризующийся целенаправленной активностью

работника, общающегося с другими настойчиво, энергично, соперничая, в высоком темпе, конструктивно, но при этом - опираясь на аргументацию, используя гибкие стратегии поведения и широкий репертуар средств (аргументация, содействие, поощрение и др.), однако, не проявляя при этом эмоциональной теплоты, доверительности отношений и т.п. 2-й: «*Агрессивный, неадаптивный стиль*», характеризует поведение, не отличающееся внутренней гармонией, а, скорее, хаотичностью, сочетающей «несочетаемое» (инертность, неэмоциональность, высокий темп, фиксацию времени, угрозы и при этом просьбы). 3-й: «*Критериально-ориентированный, сотрудничающий, демократичный стиль*», характеризует четкие установки субъекта и его «балансировку» между демонстрацией силы, твердости и гибкости, готовности к компромиссам, умеренную эмоциональность, открытость, готовность содействовать, поощрять, предоставлять партнеру время и возможности для решения задач и развития. 4-й: «*Дистанцирующийся, спокойный, сотрудничающий стиль*», характеризует гибкость, готовность содействовать, но в то же время закрытость, «сухость», поддержание дальней психологической дистанции, соблюдение формальных правил. 5-й: «*Уклоняющийся от взаимодействий, неконструктивный стиль*», присущий людям неуверенным в себе, не умеющим аргументировать, заявлять о своей позиции, не умеющих конструктивно взаимодействовать, «торговаться», предпочитающих приспособливаться, просить. 6-й: «*Формальный стиль*», присущий людям «закомплексованным», боязливым, ранимым, «психологически слабым», избегающим близкого и активного общения, приспособливаться, держаться на дистанции, просить. Примечательно, что во второй выборке три СДО из шести явно «либеральные» (адаптивные в худшем смысле — как приспособление к ситуации, к силе партнера, как не имеющие достаточной «силы» и готовности проводить «свою линию» в общении); один из шести - 2-й: «*Агрессивный, неадаптивный стиль*» - не отличается внутренней гармонией, обеспечивающий лишь функцию решения производственных задач. Здесь производственная среда — пространство между рабочими и руководством - как бы

подчиняет себе управленцев, вынуждая их приспособливаться к силе на обоих «полюсах». Представители других стилей, вероятно, не удерживаются в этой среде.

Наш подход нацелен на анализ структур и назван *структурно-иерархическим*. Но при повторных обследованиях посредством наших методик также можно отслеживать «кванты эволюции» социальных систем, моменты их самоорганизации в масштабе предприятия и его отдельных систем (представителей иерархически и функционально разных групп — руководителей среднего звена управления, низового, имеющих гендерные, возрастные и другие различия).

Например, установлено, что структуры СДО работников *3-го завода*, обследованных с интервалом в один год (2018-2019), сильно изменились. Но при этом значительно изменились их социально-демографические и служебно-должностные параметры. В 2018-м выборка описывалась так: средний возраст - 38,4 г.; стаж работы - 18,4 г.; сравнительно короткий стаж работы в компании - 4,3 г.; средняя по темпам карьера (средняя должностная позиция - 4,5 и стаж в должности - 3,9 г.); достаточный управленческий опыт - 7,9 г.; выборку представляли лица, чаще реализованные в семейной сфере (83% состояли в браке, имели в среднем 1,4 ребенка); мужчины составляли 78%. Преимущественно это были руководители среднего и низового звена, сравнительно молодые люди, с достаточно успешной карьерой и жизненным опытом, с достаточной самореализацией в сфере семьи. Их стили общения и руководства формировались за пределами организации, но оказались хорошо интегрированными с организационной культурой предприятия, с политикой высшего руководства. СДО этих работников характеризовались недооценкой значения систематической коммуникации, избыточной жесткостью и прямолинейностью поведения, бедностью невербальных средств общения, не всегда использованием четких критериев оценок и поведения подчиненных, недооценкой возможностей управления в позиции «мы», целесообразности периодических обсуждений с ними проблем, использования разных способов оказания эмоциональной поддержки и реального содействий, обращения к более широким

спектрам и вариантам взаимодействия с подсиненными и передачи им своих распоряжений, использования разных вариантов поощрения и неформальных средств. Образно это можно назвать типичный «мужской стиль» общения.

Параметры обследованных в 2019-м описывались иначе: пол — 0,23 (75% женщины), возраст — 35,2 г., стаж работы — 15,6, стаж в компании — 8,2, лет, управленческий стаж - 6,6 г., должность — 3,6, состояние в браке — 0,85, дети — 1,42. То есть, при повторном обследовании произошло смещение социально-демографических и служебно-должностных характеристик. Последнее объясняется так: если первоначальную выборку 24 ч. составляли преимущественно мужчины, руководители среднего звена управления, то вторую (13 ч.) — женщины, специалисты и руководители низового звена, более молодые, но работающие дольше в организации и при этом их карьера была малоуспешной. Мужчины — руководители среднего звена в своем большинстве проигнорировали повторное обращение к ним со стороны работника отдела кадров. Соответственно, при повторном обследовании мы говорим о стилях уже иной социальной группы. Ввиду дружного саботажа более статусных работников, мы получили два разных среза: оценки преимущественно руководителей среднего звена, через год — низового звена и специалистов. И то, что они заметно отличаются (согласно результатам описательной статистики, t-сравнения и факторного анализа) — важный факт в нашем понимании «проблем 3 завода». Результаты двух «срезов» выявили большой разрыв в восприятии людьми ситуации обследования, в различии их стилей, в особенностях отношений между работниками разных должностных категорий. Принимая во внимание, что «верхи» всегда более позитивно воспринимают ими же формируемую и поддерживаемую среду, чем «низы», можно утверждать, что относительно позитивные оценки по всем методикам (в 2018-м) были частью понимания себя и среды предприятия руководителями подразделений; в 2019-м более сдержанные оценки работников отражают не столько хронологическую динамику, сколько восприятие ситуации на заводе

представителями другой социальной группы — руководителей низового звена и специалистов.

В этой связи примечательны и особенности их стилей: *1 фактор: «Активный, управляющий взаимодействиями»:* взаимодействующий, демократичный, с широким репертуаром средств воздействия, преимущественно — позитивных (просьба, беседа, невербальные средства и пр.; избегание угроз и т.п.), но — дистанцирующийся от партнера («Вы-Вы»). *2 фактор: «Принципиальный, прямолинейный»:* не склонный к компромиссам, не нисходящий до коротких отношений (ты-ты), требовательный, но не прессингующий партнера, активно использующий дистантные средства (бумаги, телефон). *3 фактор: «Агрессивный, напористый, не конструктивный»:* непоследовательный в поведении, не организующий время взаимодействия суетливый, не способный к компромиссам. *4 фактор: «Беспокойный, дистанцирующийся»:* энергичный формалист, не умеющий взаимодействовать с людьми («раздающий распоряжения», «указующий как надо»...). *5 фактор: «Непосредственный»:* не-дистанцирующийся, «когнитивно простой» (т.е., склонный к непосредственному человеческому поведению, не отягощенного культурой); «передающий распоряжения сверху-вниз», указывающий на требования, при этом — эмоциональный, склонный к соперничеству, настаивающий, фиксирующий время для действий партнера. *6 фактор: «Не конфликтный, спокойный»:* не агрессивный, не соперничающий, склонный к компромиссам, адаптивный, «мягкий» («Ребята, давайте жить дружно...»). 1й и 2й СДО (факторы) можно считать *позитивными, эффективными* в плане решения конкретных рабочих задач (на их долю приходится почти 38% объясняемой дисперсии); 6й СДО (6,6% дисперсии) — можно условно считать позитивным (позволяет как-то решать задачи и не усугубляет отношения между людьми); 3й, 4й и 5й стили — назовем неэффективными в широком смысле (такие руководители — лишь «приводные ремни», не развивающие и не улучшающие людей). Принимая во внимание, что из 13 обследованных 9 женщины, не очевидно, что как «прекрасный пол» они украшают рабочую среду; скорее, имеют место обратные

причинно-следственные отношения: «оттиски» и «отпечатки» этой рабочей среды напоминают о себе в их семейной и в досуговой сферах.

Обсуждая особенности СДО работников трех заводов, можно констатировать следующее: 1. На уровне отдельных *компонентов* стили работников промышленных предприятий видятся «нормальными», обычными для субъектов, деловое общение которых является частью их трудовых функций. Но эта «нормальность» в выраженности отдельных компонентов стили не транспортируется в гармоничные структуры их стилей (делающих взаимодействия людей продуктивными, развивающими, доставляющими удовлетворение обеим сторонам). 2. В *структурах стилей* (представленных в составе и «весах» компонентов, собранных в факторы), видно сильное влияние организационной культуры и стилей высшего руководства. На 1м заводе доминируют «адаптивные» стили, на 2м заводе — «либеральные», на 3-м заводе — «жесткие» (виду малочисленности выборки обследованных на 4-м заводе, - отдельно эти эмпирики не анализировались). 3. Специалисты, руководители низового и среднего звена как бы «втиснуты» в производственные процессы и типовые ситуации взаимодействий участников производства; они «проводят» решения руководства, не видя конкретного человека в «собеседнике», не проявляя интереса к тому, что будет после «решения конкретной задачи». Все участники «общения» не ориентированы на долгосрочную перспективу взаимодействия. 4. Возможно, что даже неконструктивные стили общения руководителей не оказывают прямого негативного влияния ни на производственные процессы, ни на психофизиологические состояния субъектов, ни на текущую производительность их труда. Но неудовлетворительное качество человеческого общения не может не влиять на состояние людей (как индивидов, субъектов, как личностей), на продолжительность их работы в организации, в целом — на их профессиональное здоровье и профессиональное долголетие.

Обобщая результаты двух циклов НИР (2018-2019-х годов и мониторинга в 2020-м) выделим следующее. Результаты НИР не могут исчерпывающе презентовать

особенности реальных социальных процессов. Также нет оснований отождествлять или «проводить параллели» между разными фрагментами социальной действительности: *производительность* не тождественна *удовлетворенности* трудом и *удовлетворенности* межличностными отношениями в группах; *структуры стилей общения* не тождественны *производительности* или *удовлетворенности* трудом. Связи между этими фрагментами, скорее, в следующем: *производительность* более зависит от оплаты труда (сравнительно с региональными), со статусом предприятия (сравнительно с региональными); *удовлетворенность* трудом зависит от оплаты, статуса предприятия, перспектив социального роста, отношений в контактных рабочих группах; *удовлетворенность* отношениями зависит от многих факторов, в т.ч. — от типовых стилей общения (которые мы рассматриваем через структуры стилей общения).

Другими словами, в краткосрочной перспективе «работает логика Фредерика Тейлора»: *стимулирование* → *результат*. Но в долгосрочной перспективе многое «идет в обратном порядке»: *неудовлетворенность* отношениями в коллективе (во многом формируемая и СДО субъектов) ослабляет связи человека с организацией, последние — ослабляют связи с регионом; последние — ведут к вынужденной миграции в столицы, и далее — за рубеж. Можно также предполагать, что обсуждаемые связи (*производительность - удовлетворенность трудом - удовлетворенность отношениями - структуры стилей общения*) «работают» в разных темпоральных и пространственных масштабах в отношении взаимодействия человека с разными социальными объектами. Согласованность взаимосвязей между разноуровневыми объектами поддерживается благодаря согласованности структур объектов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В начале XX ст., уже через короткое время поисков и экспериментов наши коллеги - пионеры психотехники - могли повысить производительность труда, снизить брак в 2-4 раза, резко сократить текучесть персонала предприятий. Но и такой, в целом, успешный опыт не был «безоблачным» и исключительно позитивными. (Воспоминания

Фр.Тейлора о «второй стороне медали» - о «цене» своих нововведений тому подтверждение). В настоящее время подобное — 2-4-кратные возрастания параметров эффективности работы людей — едва ли возможно. В начале XXI ст. основной прирост производительности труда может достигаться уже не за счет максимизации усилий производителей — работников, специалистов, руководителей, а другими путями — внедрением робототехники, развитием технологий, оптимизацией логистики и т.п. Но какие пространства деятельности и жизнедеятельности людей еще не освоены в должной мере? Какие ресурсы еще не используются? На какие критерии оптимизации должно ориентироваться? Какие перспективные задачи стоят перед нами? Какие стадии эволюции социальных объектов доступны управлению? Какие ключевые цели, перспективные задачи стоят перед учеными XXI ст.? Эти вопросы еще должны быть нами адекватно приняты и поняты.

В продолжении последних трех десятилетий мы наблюдаем динамику возрастания негативного отношения персонала крупных российских организаций на проведение любых НИР. Если в конце 1980-х годов при проведении нами НИР на крупных промышленных предприятиях все сотрудники, за незначительным исключением, от рядового инженера до руководителей высшего звена, прилежно заполняли бланки, с интересом относились к аппаратурным методикам, задавали вопросы, живо интересовались результатами, подшучивали друг над другом, то уже в конце 2000-х в крупных коммерческих компаниях сотрудники крайне неохотно взаимодействовали с исследователями, нередко откровенно грубо саботировали (вероятно, посмеивались теперь уже над психологами). В 2018-2019-м мы имели уже другую ситуацию. НИР проводились по согласованию с директорами заводов (или прямому запросу директора завода 1). Но психологов просто не допускали до прямого общения с обследуемыми (лишь варианты он-лайн, опосредствование работниками отделов кадров); из списочного состава, определенного директорами заводов, полную программу обследования прошли лишь около половины сотрудников.

Еще один аспект обсуждаемой проблемы. Сохраняющаяся дисциплинарная обособленность даже в границах одной научной дисциплины (в данном случае, в психологии труда) почти исключает не только проведения комплексных исследований, но и крайне затрудняет даже опыты оперирования эмпирическими данными разной природы. Отсутствие реальных планов развития во всех «звеньях цепочки»: «Предприятие — подразделения — рабочие группы — субъекты деятельности — личность» можно назвать главными причинами, затрудняющими как проведение НИР, так и внедрение результатов научных исследований в социальную практику. Это можно назвать конечным выводом о причинах, возможностях, препятствиях для оптимальной эволюции социальных систем (в частности, промышленных предприятий). Всматриваясь в задачи будущего, можно констатировать, что любые социальные технологии должны быть включены и учитывать взаимосвязи и взаимодействия разных социальных систем, в нашем случае, как бы «встроенных друг в друга». О реальном развитии организации и человека, о реальном повышении производительности труда можно говорить лишь при условии актуализации основных причинно-следственных отношений в отдельных «звеньях цепочки», а точнее — целостных системах: Государство  $\Leftrightarrow$  Регион  $\Leftrightarrow$  Предприятие  $\Leftrightarrow$  Подразделения  $\Leftrightarrow$  Рабочие группы  $\Leftrightarrow$  Субъекты  $\Leftrightarrow$  Личность.

С одной стороны, собственно научные и дисциплинарные проблемы затрудняют выявление целостной картины состояния и эволюции социальных систем; с другой — последовательная НИР позволяет получать достоверные представления о фрагментах, представляющих системы предприятия, выявлять закономерности их функционирования и генеза с тем, чтобы в последующем переходить к управлению этими процессами. С одной стороны, должно стремиться к реализации намеченного плана НИР, с другой — гибко реагировать на текущую ситуацию, активно использовать любую «косвенную информацию». С одной стороны, проведение комплексных исследований крайне сложно (в организационном, методологическом, методическом аспектах), с другой — составление исследователем целостного модуля методик (позволяющих получать эмпирические

данные разной природы), позволяет восстанавливать целостные фрагменты общей картины. При этом операциональными единицами должны выступать не отдельные методики, а модули (включающие эмпирические данные разного рода, получаемые посредством разных методов — наблюдения, опросов, экспертных заключений, психодиагностики и др.); организация исследования — опираться на несколько «срезов», на анализ динамики производственных показателей в интервале 5-10 лет на данном предприятии, сравнительно с региональными.

В плане методологической рефлексии проведения НИР также отметим следующее. Критериями научности могут выступать не столько формальные математические требования к массивам данных и процедурам их обчислений, но также и результаты сопоставления новых и ранее накопленных массивов данных. Анализ множества статистик, выделение общих закономерностей связей и отношений эмпирик, особенного и единичного, также могут служить основаниями для формулирования выводов. Так, например, в цикле наших исследований повторяется типичное распределение данных при факторном анализе: выделение шести факторов с собственным значением  $\geq 1,00$ , объясняющих 60-80% дисперсии, шестой фактор — не менее 5%. Эти устойчивые отношения представляют собой типичные состояния реальных эмпирических объектов (РЭО), что позволяет выделять характеристики идеальные эмпирические объекты (ИЭО). В последующем сопоставление характеристик ИТО и РЭО будет нести ценную информацию о состоянии последних. Подобные сопоставления могут выступать опорными фактами при определении меры сходства/отличия даже при невозможности обеспечения некоторых требований для использования параметрических методов (в частности:  $N/n \geq 3,00$ , т.е. — необходимости иметь 3-4-кратное превалирование числа объектов/испытуемых —  $N$ , над числом переменных —  $n$ ) (Наследов, 2007; др.). Также и мера объясняемой дисперсии уже будет объяснять не только лишь меру математической безупречности собранных данных, но также отражать

реальную картину состояния социальных объектов (гомогенности выборки, отношение людей к обследованию и др.).

Обобщая, можно констатировать, что в психологии, при проведении полевых НИР (как и в медицине, и в других дисциплинах, реализующих принцип единства теории, эксперимента, практики) важной составляющей, наряду с научной, должно стать искусство исследователя, его умение в «хаосе», в переплетении общего, особенного, единичного искать и находить взаимосвязи, объясняющие отдельные фрагменты социальной действительности и далее, по возможности — восстанавливать целостную картину изучаемой действительности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Акмеология / Под ред. А.А.Деркача.- М.: РАГС, 2000.
- Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
- Вайнштейн Л.А. Эргономика.- Минск: ГИУСТ БГУ, 2010.
- Дикая Л.Г., Махнач А.В., Лактионова А.И. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. Т. XV. Вып. 4, 2018. С. 137 – 146.
- Журавлев А. Л. Особенности междисциплинарных исследований в современной психологии // Теория и методология психологии: постнеклассическая перспектива / Под ред. А. Л. Журавлева, А. В. Юревича. Москва: ИПРАН, 2007. С. 15-32.
- Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
- Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
- Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. 584 с.
- Капцов А.В. Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза.- Самара: Изд-во «Самарский научный Центр», 2011.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
- Костин А.Н., Голиков Ю.Я. Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.

- Мазилов В.А. Методология психологической науки: история и современность. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
- Мазилов В.А., Слепко Ю.Н. Человеческий капитал и способности человека: постановка проблемы // Методология современной психологии. Вып. 11 / Под ред. Козлова В.В., Карпова А.В., Мазилова В.А., Петренко В.Ф. М-Ярославль: ЯрГУ, ЛКИИСИ РАН, МАПН, 2020. С. 211-215.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
- Наследова А.Д. СПСС: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2007. – 416 с.
- Организационная психология / Под общей ред. А.Б.Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013.
- Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004. – 197 с.
- Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
- Пономаренко В.А. Страна Авиация - черное и белое.- М.: Наука, 1995.
- Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001.
- Симонова Н.Н. Адаптация к работе вахтовым методом в экстремальных условиях Крайнего Севера.- Архангельск: ИД САФУ, 2014.
- Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
- Степин В.С. Теоретическое знание: структура, историческая эволюция. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Толочек В. А. Парадоксы развития отечественной индустриальной организационной психологии [Элект.ресурс] // Организационная психология, 2017. Т. 7. № 4. С. 129-144. (<https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4.htm>)(12.04.2020).
- Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018а.
- Толочек В.А. Феномен «профессия»: составляющие и структуры // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018б. Т. 3. № 2. С. 54-79. Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document359.pdf> (17.04.2020).
- Толочек В.А. Психология труда.- 3-е изд. доп.- СПб.: Питер, 2019.

- Толочек В.А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 195 – 213.
- Толочек В. А., Сизова Л. А., Вильчес-Ногерол В. В. Стили делового общения, социальный опыт субъекта, среда организации: эффекты взаимодействия // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 4 (32). С. 321–333. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-321-333> (17.04.2020).
- Толочек В.А. Стили делового общения: феномен, проблема, методология, концепции // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2020. № 1 (51). С. 90-97.
- Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
- Шадриков В.Д. Психология деятельности человека.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Bronfenbrenner U. The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979.
- Handbook of industrial and organizational psychology/ Ed. M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.
- Handbook of Industrial and Organizational Psychology/ Ed. Borman W.C. et al. N.Y.: John Wiley & Sons, Inc., 2003.
- Herzberg F. Work and the Nature of Man.- London: Crosby Lockwood Staples, 1974.
- Ones D. S., Kaiser R. B., Chamorro-Premuzic T., Svensson C. Has Industrial-Organizational Psychology Lost Its Way? // Industrial-Organizational Psychologist. V. 54(4). 2017. P.67-74.
- Pawlik K., Stapf K. Okologische Psychologie: Entwicklung, Perspektive und Aufbau eines Forschungsprogramms // Umwelt und Verhalten. Bern, 1992. P. 9 – 24.

Статья поступила в редакцию: 08.05.2020. Статья опубликована: 01.10.2020.

## FIELD RESEARCH AT AN INDUSTRIAL ENTERPRISE: RESULTS AND METHODOLOGICAL REFLECTION <sup>4</sup>

© 2020 Vladimir A. Tolochek

*Doctor of Sciences (Psychology), Leading researcher;  
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow  
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Purpose: analysis of the methodological, methodological and organizational aspects of research and development (R&D) in a modern organization. Methods: scientific literature analysis, reflection of research experience. Research base: four large industrial enterprises of the Perm Territory (increasing production in the last 3-5 years). The meta-problem of this work - the methodology and methods of field research (as a special class of research work) - is discussed using the example of observation and study of the behavior and activities of subjects in different social situations. It is shown that different social groups of workers have different attitudes towards surveys (from loyalty to open sabotage). It is summarized: conducting complex research is extremely difficult (in organizational, methodological, methodological aspects). Modules - operational "units" (including empirical data of various kinds, staged "slices", monitoring for 5-10 years) can become a solution option; the objects of research are integral systems: State  $\Leftrightarrow$  Region  $\Leftrightarrow$  Enterprise  $\Leftrightarrow$  Subdivisions  $\Leftrightarrow$  Working groups  $\Leftrightarrow$  Subjects  $\Leftrightarrow$  Personality.

Keywords: research work (R&D), modern industrial enterprise, social systems, managers, workers, predictors, styles of business communication

### REFERENCES

- Bodrov, V. A. (2001) *Psikhologiya professional'noy prigodnosti* [Psychology of professional suitability]. Moscow: Publ. PER SE.
- Derkach, A.A. (Ed) *Akmeologiya* [Acmeology]. Moscow: Publ. RAGS.
- Vaynshteyn, L.A. (2010) *Ergonomika* [Ergonomics ] Minsk: GIUST BGU.

---

<sup>4</sup> The study was carried out as part of the State task of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, topic No. 0159-2020-0001 "Psychological problems of professional mentality in the context of organizational and technological innovations".

- Dikaya, L.G., Makhnach, A.V., Laktionova, A.I. (2018) Individual'nyye i sotsial'no-psikhologicheskiye faktory zhiznesposobnosti professionala [ Individual and socio-psychological factors of professional vitality] // Sotsial'nyye i gumanitarnyye nauki na Dal'nem Vostoke. [Social and Human Sciences in the Far East]. XV(4), 137 – 146.
- Zhuravlev, A. L.(2007) Osobennosti mezhdistsiplinarnykh issledovaniy v sovremennoy psikhologii [Features of interdisciplinary research in modern psychology]. Teoriya i metodologiya psikhologii: postneklassicheskaya perspektiva [Theory and methodology of psychology: post-non-classical perspective] Ed. A.L. Zhuravlev A. V.Yurevich. Moscow: Publishing House "Institute of Psychology RAS". 15-32.
- Zankovskiy, A.N. (2000) Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology ]. Moscow: Flinta.
- Zeyer, E.F. (2003) Psikhologiya professiy [Psychology of professions] Ekaterinburg: Business Book.
- Karpov, A.V.(1999) Psikhologiya menedzhmenta [Management Psychology]. Moscow.: Gardariki.
- Kaptsov, A.V. Lichnostnoye i intellektual'noye razvitiye studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza [Personal and intellectual development of students in the context of the educational group of a modern university] Samara: Publishing House "Samara Scientific Center".
- Klimov, Ye.A. (1988) Vvedeniye v psikhologiyu truda [Introduction to the psychology of labor] Moscow: Publishing House Mosk. University.
- Klimov, Ye.A. (2004) Vvedeniye v psikhologiyu truda [Introduction to the psychology of labor] Moscow: Publishing House Mosk. University.
- Kostin, A.N., Golikov, YU.(2014). Organizatsionno-protsessual'nyy analiz psikhicheskoy regulyatsii slozhnoy deyatel'nosti [Organizational and procedural analysis of the mental regulation of complex activities] Moscow: Publishing House "Institute of Psychology RAS".
- Mazilov, V.A. (2017) Metodologiya psikhologicheskoy nauki: istoriya i sovremennost' [The methodology of psychological science: history and modernity]. Yaroslavl: RIO YAGPU.
- Mazilov, V.A., Slepko, Yu.N. (2020) Chelovecheskiy kapital i sposobnosti cheloveka: postanovka problemy [Human capital and human abilities: statement of the problem] Metodologiya sovremennoy psikhologii. Vyp. 11 . [Methodology of modern psychology. Vol. 11] Ed. V.V.Kozlov, A.V. Karpov, V.A.Mazilov, V.F Petrenko. Moscow - Yaroslavl: : Yaroslavl State University, LKISI RAS, MAPN. 211-215

- Markova, A.K. (1996) *Psikhologiya professionalizma* [The Psychology of Professionalism]. Moscow: RAGS.
- Nasledov, A.D. (2007) *SPSS: Komp'yuternyy analiz dannykh v psikhologii i sotsial'nykh naukakh* [SPSS: Computer data analysis in psychology and social sciences]. Saint-Petersburg: Peter.
- Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology ]. Ed. A.B. Leonova. Moscow: INFRA-M,
- Panov, V.I. (2004) *Ekologicheskaya psikhologiya: Opyt postroyeniya metodologii* [Ecological psychology: Experience in constructing a methodology] Moscow: Nauka.
- Povarenkov, YU.(2013) *Psikhologiya professional'nogo stanovleniya lichnosti* [Psychology of the professional formation of personality]. Saratov: Publishing House of SSPU.
- Ponomarenko, V.A. (1995) *Strana Aviatsiya- chernoye i beloye* [Country Aviation- black and white]. Moscow: Nauka.
- Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. (2001) *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of labor and human dignity]. Moscow: Academy.
- Simonova, N.N. (2014) *Adaptatsiya k rabote vakhtovym metodom v ekstremal'nykh usloviyakh Kraynego Severa* [Adaptation to work on a rotational basis in extreme conditions of the Far North] Arkhangelsk: Publishing House of NArFU.
- Stending, G.(2014) *Prekariat: novyy opasnyy klass* [Prekariat: a new dangerous class] Moscow: Ad Marginem Press.
- Stepin, V.S. (2000) *Teoreticheskoye znaniye: struktura, istoricheskaya evolyutsiya* [Theoretical knowledge: structure, historical evolution] Moscow: Progress-Tradition.
- Tolochek, V. A. (2017) *Paradoksy razvitiya otechestvennoy industrial'noy organizatsionnoy psikhologii* [Elekt.resurs] [Paradoxes of development of domestic industrial organizational psychology] [Electric resources] // *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology]. 2017. 7 (4).129-144. (<https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4.htm>) (17.04.2020).
- Tolochek, V.A. (2018) *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora* [Psychological support of professional activities. Professional selection methods]. Moscow.: Publ. Yurayt.
- Tolochek, V.A. (2018) *Fenomen «professiya»: sostavlyayushchiye i struktury* [Paradoxes of development of domestic industrial organizational psychology [Electric resources] ] *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i*

psikhologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of labor]. 3(2). 54-79. Article address: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document359.pdf> (17.04.2020).

Tolochek, V.A. (2019) Psikhologiya truda.- 3-ye izd. dop. [Psychology of Labor. 3rd ed. Dop] Saint. Petersburg: Peter.

Tolochek, V.A. (2019) «Psikhologicheskiye nishi»: topos i khronos v determinatsii professional'noy spetsializatsii sub'yekta [“Psychological niches”: topos and chronos in the determination of the subject's professional specialization] Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya [Moscow University Herald. Series 14. Psychology]1. 195 – 213.

Tolochek, V. A., Sizova, L. A., Vil'ches-Nogerol V. V. (2020) Stili delovogo obshcheniya, sotsial'nyy opyt sub'yekta, sreda organizatsii: efekty vzaimodeystviya [Styles of business communication, subject's social experience, organization environment: interaction effects] Izv. Sarat. un-ta. Nov. ser. Ser. Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya [Bulletin of Sarat. un-that. New ser. Ser. Acmeology of education. Developmental psychology]. 8. 4 (32). 321–333. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-321-333>

Tolochek, V.A. (2020) Stili delovogo obshcheniya: fenomen, problema, metodologiya, kontseptsii [Styles of business communication: phenomenon, problem, methodology, concepts] Vestnik Yaroslavskego gosudarstvennogo universiteta im. P.G.Demidova. Seriya Gumanitarnyye nauki [Bulletin of Yaroslavl State University. P.G. Demidova. Series Humanities]. 2020. 1 (51). 90-97.

Shadrikov, V.D. (1982) Problemy sistemogeneza professional'noy deyatel'nosti [Problems of the systemogenesis of professional activity] Moscow.: Nauka.

Shadrikov, V.D. (2013) Psikhologiya deyatel'nosti cheloveka [Psychology of human activity] Moscow: Publishing House "Institute of Psychology RAS".

Bronfenbrenner, U. (1979) The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Handbook of industrial and organizational psychology/ Ed. M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.

Handbook of Industrial and Organizational Psychology/ Ed. Borman W.C. et al. N.Y.: John Wiley & Sons, Inc., 2003.

Herzberg, F. (1974) Work and the Nature of Man.- London: Crosby Lockwood Staples,

Ones, D. S., Kaiser, R. B., (2017) Chamorro-Premuzic T., Svensson C. Has Industrial-Organizational Psychology Lost Its Way?. *Industrial-Organizational Psychologist*. V. 54(4). 67-74.

Pawlik, K., Stapf, K. (1992) *Okologische Psychologie: Entwicklung, Perspektive und Aufbau eines Forschungsprogramms*. Umwelt und Verhalten. Bern, 9 – 24..

The article was received: 08.05.2020. Published online: 01.10.2020

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Полевые исследования на промышленном предприятии: результаты и методологическая рефлексия // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 3. С. 16–54. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.16.3.002>.

Tolochek V.A. (2020) Polevye issledovaniya na promyshlennom predpriyatii: rezul'taty i metodologicheskaja refleksija [Field research at an industrial enterprise: results and methodological reflection]. Institut Psikologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 5 (3), 16–54. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.16.3.002>.

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document577.pdf>