Біографічні методи в психології праці — це способи дослідження діагностики, корекції і проектування життєвого шляху особистості. Біографічний метод — це метод синтетичного опису людини як особистості й суб'єкта діяльності. Нині це єдиний метод, який допомагає вивчити особистість у процесі розвитку. Біографічний метод — історичний і одночасно генетичний, оскільки допомагає простежити динаміку життєвого шляху, проаналізувати соціальну ситуацію розвитку особистості, основний фонд емоційних переживань у різні періоди розвитку; ціннісні орієнтації, спрямованість, інтереси, тенденції, середовище спілкування, соціальну активність особистості. Недоліки цього методу — описовість і схильність пам'яті до помилок у минулому — можуть бути скореговані об'єктивнішими деталями комплексного дослідження особистості.

Використання біографічного методу дає змогу отримати інформацію, джерелом якої є автобіографічні методики (запитальники, інтерв'ю, тести, спонтанні та скеровані автобіографії), свідчення очевидців (опитування близьких людей, спогади сучасників), вивчення продуктів діяльності (контент-аналіз щоденників і листів, побудова кривих продуктивності й діаграм життєвих змін, кривих задоволеності життям тощо).

На думку А. Анастазі (1982), біографічні запитальники були плідними для передбачення результатів діяльності в різномоментних сферах. У психодіагностиці біографічні запитальники полегшують отримання інформації про обстежуваного, яка потрібна для достовірної інтерпретації тестів (методик), які використовують у психодіагностичних дослідженнях [3; 9; 22].

Експеримент вважається основним методом у психології. Сутність його полягає в тому, що явище вивчають у спеціально створених або звичайних природних умовах. Наприклад, якщо сучасному виробництву треба визначити можливості оператора з виконання складних операцій, то використовують моделювання цієї ситуації і відповідно змінюють умови, цілі і способи виконання цієї діяльності, які передбачені планом проведення експерименту. Перевага експерименту — дослідник може скорегувати умови дослідження, точно зафіксувати отримані результати та використати їх безпосередньо в конкретних обставинах. Є також можливість створити відповідні умови, продумати систему замірів і контролювання різних змінних, гарантувати точність дотримання умов і повторити експеримент (хоч це практикується у виняткових випадках).

Можна виділити два найвідоміших і найпоширеніших види експерименту: природний і лабораторний.

Є думки про критерії класифікації експериментів. Наприклад, Едварс наводить такі види експериментів: 1) дослідний; 2) випробовуючий; 3) методичний; 4) практично-прикладний; б) критичний. Зважаючи на те, що в психології праці основними є умови проведення експерименту, ми будемо дотримуватися традиційно прийнятого поділу: лабораторний і природний.

Природний експеримент використовують у промисловій психології часто, особливо тому, що його зручно проводити в конкретних умовах виробництва, в яких психолог досліджує типові факти, на які може впливати. Наприклад, змінити існуючий технологічний процес у відповідному підрозділі і зіставити досягнуту ним продуктивність праці з її рівнем у інших підрозділах. У природному експерименті немає важливого принципового недоліку лабораторного експерименту: зміна ставлення суб'єкта дослідження до своєї діяльності, яка коливається в широких межах від підвищеної уваги до несерйозності. В природному експерименті суб'єкт дослідження працює, вчиться, навіть не знає, а частіше забуває, що він є об'єктом дослідження. Отримані результати і висновки надзвичайно важливі для вирішення практичних завдань. Недолік цього експерименту — недосконалість контролю за багатьма перемінними, які впливають на його хід а, зокрема, саме втручання експериментатора в процес дослідження.

Своєрідним методичним прийомом є цілеспрямована зміна структури діяльності, яку вивчають. Наприклад, робота за новою інструкцією, яку створили на основі раціональних прийомів і з врахуванням психологічних закономірностей функціонування психічних процесів у діяльності.

Лабораторний експеримент дає змогу визначити точніший контроль за багатьма перемінними і створити умови, які можна вважати схожими з природними. Йдеться про моделювання ситуації в лабораторних умовах, що, з одного боку, допомагає проводити досліди з більшою точністю, з іншого — створює атмосферу "штучної" ситуації.

Лабораторний експеримент може бути двох видів: синтетичний і аналітичний. Синтетичний лабораторний експеримент намагається відтворити в лабораторних умовах точніше всі цілі й умови певного виду трудової діяльності. Здебільшого для цього використовують різні моделі кабін, стенди, тренажери.

Аналітичний лабораторний експеримент — відтворює в лабораторних умовах тільки який-небудь один елемент трудової діяльності, всі інші елементи свідомо вилучаються. Цей вид експерименту використовують для вивчення впливу різних умов на окремі трудові навики.

Негативний момент лабораторного експерименту — неприродні штучно створені умови. Незручність полягає в тому, що треба точно моделювати дійсну ситуацію: об'єкти, які досліджують, потрапляють у нові умови, які зрозуміло можуть негативно вплинути на результати експерименту.

Перед тим, як застосовувати лабораторний експеримент у практичній діяльності, психологи повинні детально проаналізувати реальну ситуацію і виявити її основні моменти, загальні та спеціальні особливості.

Поряд з точністю лабораторний експеримент має й інші позитивні моменти (властивості): можливість створити необхідні умови, неодноразово повторити експеримент у тих самих умовах.

Основа експерименту — його план, який може значною мірою вплинути на якість отриманих результатів. Експериментатор повинен володіти точними відомостями про змінні та фактори, що досліджують, їх групування, знати метод ведення експерименту, вивчити всі можливі помилки, які виникають у його ході експерименту внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин. Якщо виконано всі ці умови й експеримент успішно завершений, то виникає наступний етап — визначення і замір результатів, аналіз, опрацювання й інтерпретація [9; 12; 13; 18].

Спостереження — важливий метод психології праці. Воно дає багато цінних відомостей у теоретичній, практичній ділянках діяльності психології. Цей метод можна розглядати як самостійний. Найчастіше його використовують у поєднанні з яким-небудь іншим методом. Суть цього методу — спостерігати, помічати всі дрібниці, стежити за виконанням відповідної діяльності, за явищами або ситуацією, систематизувати і групувати їх. Виділяють дві форми — самоспостереження і спостереження за іншими об'єктами.

Самоспостереження як науковий метод пов'язаний з початковою стадією розвитку психології, коли великого значення надають переживанням людей, оцінці та поясненню цих переживань. Сьогодні неможливо повністю заперечувати цей метод. Треба реально оцінити його переваги і зрозуміти його роль у науковому пізнанні. Правильно застосувавши цей метод, аналізуючи його результати, можна отримати багато цінної інформації. Однак треба пам'ятати, що, використовуючи метод самоспостереження, необхідно контролювати такий важливий фактор, як індивідуальність особистості.

Поширенішим є спостереження за другим об'єктом: спонтанне та систематичне. Спонтанне спостереження проводять без плану і відповідної мети. Систематичне спостереження — це науково обґрунтований вид спостереження, для якого поряд із систематичністю характерні плановість і точність. Точність, акуратність, уважність виявляються не тільки при самому спостереженні, а й під час реєстрації показників й оформленні його результатів. Треба вміти класифікувати факти, визначати відповідні критерії, правильно вести записи. Можуть виникнути випадкові фактори, які вплинуть на процес спостереження і результати. Часто використовують різні технічні пристосування та прилади.

Психолог використовує метод спостереження в своїй практичній діяльності, розглядаючи будь-які питання. Спостереження застосовують скрізь: складаючи професіограми, аналізуючи роботи, враховуючи індивідуальні особливості особистості. Конкретні види діяльності, завдання й умови визначають, яку форму спостереження застосовують, як її виконують і записують, яке значення одержаних результатів.

Метод опитування.

Принцип цього методу — отримати від опитуваних відповіді у письмовій формі на запропонований запитальник (формуляр). Застосовуючи цей метод дослідник не контактує з опитуваними. За допомогою запитальника можна зібрати за короткий термін дані від великої кількості людей. Хоча виникають запитання про критерії відбору опитуваних: випадковий або за критерієм (робітник до 25 років, чоловік, жінка, освіта та ін.). Вміння організувати дослідження і провести збір запитальників впливає на достовірність результатів. Використовують різні форми запитань, які можна розбити на три групи.

Взаємопов'язані вузькообмежені запитання ("блоковані"), з яких той, хто опитує, вибирає лише альтернативні ("так", "ні", "погоджуюсь — не погоджуюсь" тощо).

Довільні запитання, на які треба дати розгорнуту відповідь. Наприклад, "Назвіть основні недоліки організації", "Чому, на вашу думку, звільняються працівники з організації?". Або доповнити незакінчене речення словами.

Комбіновані запитання, в яких поєднуються запитання згаданих вище груп.

Використовуючи цей метод, дотримуються таких принципів:

а) проінструктувати опитуваних (щоб вони знали і розуміли суть проблеми);

б) питання формулювати не тільки зрозуміло, а й так, щоб вони допомагали опитуваному скласти звіт-відповідь й у будь-якому випадку відповісти на запитання;

в) ставити запитання так, щоб вони орієнтували на питання, аналіз яких буде корисним у вирішенні завдання, що досліджують [3; б; 9; 13; 22].

Метод бесіди. Інтерв'ю.

Це методи, за допомогою яких отримують інформацію на основі відповідей співбесідника на питання, які ставить психолог при контактуванні. Бесіда ґрунтується на особистому спілкуванні, що усуває деякі негативні моменти, які виникають, коли використовують запитальник. Метод бесіди потрібний для вивчення професій, деяких функціональних станів людей, які формуються в трудовій діяльності, аналізуючи особисті професійні плани (в системі профконсультації), оцінюючи робочі місця (в системі ергономічної оптимізації). Цей метод застосовують у поєднанні з іншими методами. Бесіда, яку проводить професіонал-психолог, е цілеспрямованою, плановою з точним формулюванням.

Основні вимоги до бесіди як методу:

а) нежорстка, гнучка програма, яка допомагав оперативно спілкуватися залежно від суджень суб'єкта дослідження, його реакцій, психологічних станів;

б) спеціальний соціальний довірливий контакт психолога з суб'єктом дослідження;

в) бесіда не повинна перетворюватися в усну анкету, питання треба ставити природно, враховуючи контекст спілкування;

г) не ставити запитань у навіюючій, сугестивній формі;

ґ) ставити питання в непрямій формі, провокуючи суб'єкта на вільні міркування (наприклад, "Якби ви...?", "Як ви думаєте..?", "Що ви вважаєте за потрібне сказати про вашу професію школярам?" тощо);

д) система питань повинна допускати взаємоперевірку, відповідні взае-мопояснення;

е) хід бесіди треба фіксувати, документувати (якщо можна, то записувати на магнітофон; протокольно — мова суб'єкта повинна фіксуватися дослівно, без найменшого редагування — "фотографічно");

є) не обов'язково бесіда повинна відбутися за один раз. Вона може складатися з обміну репліками, розірваними в часі та просторі.

Недолік методу бесіди порівняно з запитальником — розтягнутість, досить повільне накопичення даних при дослідженні масового характеру. Тому на практиці частіше застосовують запитальник, бо він економить час.

Варто пам'ятати, що при індивідуальних бесідах, коли у психолога просять поради з того чи іншого питання, робити запис під час розмови не рекомендується. Краще записати хід бесіди після її закінчення. Хоча в цьому випадку можна втратити точність відомостей. Запис фактів при інтимній бесіді може викликати у суб'єкта дослідження негативну реакцію і небажання давати правдиві відповіді.

Саме цим зумовлена складність методу бесіди для психолога, який повинен досконало проаналізувати відповіді, відкинути недостовірне і несуттєве та зосередити увагу на фактах, які в цьому випадку дають потрібну інформацію.

Як документальні та речові джерела аналітичного дослідження можуть бути — особова справа, атестації, документи (доповіді, атестати, посвідчення про належність до тієї чи іншої спільноти, справа й інші), знаки відзнаки, почесні грамоти, бібліотечний абонент (свідчення читацьких інтересів, їхня спрямованість), групові сучасні фотознімки, медична картка ("історія хвороби"), листування, особиста бібліотека, предмети рукоділля тощо.

Оскільки анамнестичне дослідження містить систему бесід, то до вимог входять усі методи бесіди, які охарактеризовано. Специфічні вимоги до методу анамнезу такі:

а) крім програми кожної бесіди, повинна бути загальна програма дослідження в цілому і спеціальна програма збору відомостей за документальними та речовими джерелами (збирають не джерела, а підкреслені з ознайомлення з ними відомості);

б) суттєвими є вимоги до систематичності, різносторонності та вичерпності відомостей, які збираються;

в) факти біографії суб'єкта дослідження повинні співвідноситися з обставинами, які є його умовами життя (вони можуть суттєво відрізнятися від тих, які є на момент збору матеріалу).

Метод анамнезу має досить специфічне відношення до малодослідженої в українській науці проблеми ретроспективного аналізу ситуацій вибору професії, вивчення шляхів формування майстерності, типології професіональної долі (кар'єри), а також подолання наслідків важких психічних конфліктів, і вирішення питання професійної переорієнтації (зміна професійного навчального закладу або професійного шляху у зв'язку з незадоволенням вибору або медичними обмеженнями) [18].

Аналіз документів. Метод аналізу продуктів діяльності.

Психолог на виробництві вивчає яку-небудь проблему не ізольовано, а пов'язує з її багатьма явищами і фактами, в тому числі й такими, які можуть стати потрібним вихідним матеріалом для отримання нових даних. Тому часто використовують такий метод, як аналіз продуктів діяльності. Суть методу — реконструкція властивостей, особливостей суб'єкта праці за проміжними та кінцевими продуктами його цілеспрямованої активності. Оскільки дуже часто психолога можуть цікавити потенціальні можливості людини, яка зайнята тією чи іншою працею, то недоцільно обмежуватися розглядом продуктів діяльності спеціаліста з обов'язкового виробничого завдання.

Продукти діяльності можуть бути не тільки матеріальними. Розглянемо питання про оглядове групування результатів, продуктів діяльності.

Матеріальні, матеріалізовані, документально зафіксовані продукти діяльності. До цієї категорії належать:

а) продукти сільського господарства, лісового господарства, будівництва, промисловості, народних художніх промислів тощо. Предмет розглядання — внесок працівника в продукцію відповідно до своїх обов'язків (кількість і якість продукції, брак і його особливості);

б) створені працівником інструменти, пристосування, основні варіанти оформлення робочого місця;

в) підготовлені документи, ділові записи (наприклад, у передбачених на відповідних робочих посадах змінних журналах та ін.), доповідні записки, розпорядження, накази (якщо вивчають роботу керівника), плани, звіти, методичні розроблення, публікації, рукописи (якщо вивчають роботу працівника науково-технічного профілю) й інші прояви письмової мови; заявки на винаходи тощо;

г) результати образотворчої, графічної праці (рисунки, схеми, карти, ескізи, картини, гравюри);

ґ) результати праці з упорядкування речових й інформаційних матеріалів (набрані тексти, якщо йдеться про підібрані інформаційні матеріали, бібліографічні показники);

д) фіксовані соціальні перетворення (створені заклади, їхні підрозділи, підібрані контингенти робітників, об'єкти робіт, упроваджені та функціонуючі організаційні системи й ін.).

Функціональні продукти діяльності.

Цю групу продуктів активності людини важко виявити для об'єктивного вивчення, проте її принципово треба брати до уваги. До цієї категорії продуктів діяльності можуть належати:

а) громадські настрої в контактному колективі, які створюють його члени (засобами особистого прикладу, генеруванням напруженості, конструктивними пропозиціями, "миротворчими" функціями, "закулісними" інтригами й ін.), психічний клімат;

б) усні виступи на виробничих нарадах, доповіді, лекції, цикли лекцій й інші акції, які формують думки працівників, акти ділового спілкування (починаючи від реплік, закінчуючи вчинками в критичних ситуаціях), факти активної участі у нарадах, дорадчих органах, акти обміну досвідом, консультування педагогічних, організаційних функцій тощо.

Такі результати недооцінювати не можна, оскільки вони можуть створити корисні (або негативні) соціальні ефекти ланцюгових реакцій, які виходять далеко за межі контактного трудового колективу, і спричиняти масові рухи (наприклад, страйки, різні творчі починання). З одного боку, ці явища характеризують процес діяльності, їх можна розглядати і як результат, продукт, оскільки вони є породженням психіки людини;

в) прирощення до знань, умінь, навиків, ставлення людей, які створюються в ході педагогічної, організаційної, просвітницької, художньо-виховної роботи.

Продукти діяльності кожного окремого працівника (або групи людей) — це не проста, різнорівнева система. Тому під час дослідження треба складати деталізовану програму. Крім деталізованої програми аналізу, треба акцентувати увагу на такі чинники:

а) систематичність, всебічність при підборі фактів;

б) вивчення зазначених фактів об'єктів, які розглядають відповідно до умов життя та діяльності суб'єктів дослідження;

в) обов'язковість не тільки опису виявленого факту, а й констатування того, за яких умов виник цей продукт, яким був рівень підготованості суб'єкта діяльності, рівень самостійності (що було жорстко зумовлено й виникло внаслідок власної активності) та стан.

Варто зауважити, що метод аналізу (саме психологічного) продуктів трудової діяльності у своєрідній формі розвинутий у палеоархеології — є цікаві реконструкції психіки первісної людини за археологічними знахідками [9].