

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ВИТЕБСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ П.М. МАШЕРОВА»

Факультет социальной педагогики и психологии

Кафедра психологии

СОГЛАСОВАНО

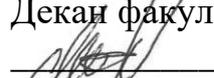
Заведующий кафедрой

 С.Л. Богомаз

07.10.2024

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета

 С.А. Моторов

07.10.2024

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

для специальностей:

1-23-01-04 Психология

6-05-0313-01 Психология

Составитель: Е.М. Бахмат

Рассмотрено и утверждено

на заседании научно-методического совета 24.10.2024, протокол № 1

УДК 331.101.3(075.8)

ББК 88.8я73

П86

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 1 от 24.10.2024.

Составитель: доцент кафедры психологии ВГУ имени П.М. Машерова,
кандидат психологических наук **Е.М. Бахмат**

Р е ц е н з е н т ы :

кафедра психологии и педагогики с курсом ФПК и ПК УО «Витебский
государственный ордена Дружбы народов медицинский университет»;
доцент кафедры социально-педагогической работы
ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат педагогических наук,
доцент *Т.В. Савицкая*

Психология труда для специальностей: 1-23-01-04 Психоло-
П86 **гия, 6-05-0313-01 Психология : учебно-методический комплекс по**
учебной дисциплине / сост. Е.М. Бахмат. – Витебск : ВГУ имени
П.М. Машерова, 2024. – 107 с.
ISBN 978-985-30-0191-4.

Учебно-методический комплекс разработан в соответствии с современными подходами к профессиональной подготовке психологов. В издание включены лекционные материалы, вопросы для самопроверки и обсуждения, практические и проверочные тестовые задания, вопросы к экзамену, материалы для самостоятельной работы, рекомендуемая литература. Предназначается для студентов, преподавателей учреждений высшего образования.

УДК 331.101.3(075.8)

ББК 88.8я73

ISBN 978-985-30-0191-4

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	6
Модуль 1. Введение в психологию труда	6
1.1 Методологические основы психологии труда	6
1.2 Методы исследования в психологии труда	20
Модуль 2. Сущность трудовой деятельности	24
2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности	24
Модуль 3. Психологические основы профессионального развития личности	33
3.1 Личность и профессия	33
3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда	41
Модуль 4. Психологические основы профессиоведения	48
4.1 Определение понятия «профессия». Профессионально важные качества	48
4.2 Профессиограмма и психограмма	53
Модуль 5. Психические состояния в профессиональной деятельности	59
5.1 Общая характеристика функциональных и психических состояний	59
Модуль 6. Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях	68
6.1 Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда	68
6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях	73
Модуль 7. Прикладные аспекты психологии труда	77
7.1 Прикладные аспекты деятельности практического психолога	77
7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога	83
II. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	88
Практические задания	88
Модуль 1	88
Модуль 2	88
Модуль 3	89
Модуль 4	89
Модуль 5	89
Модуль 6	89
Модуль 7	90

III. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ	91
3.1 Вопросы для самопроверки и обсуждения	91
3.2 Тестовые задания	93
3.3 Примерный перечень вопросов к экзамену	101
IV. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	103
4.1 Материалы для самостоятельной работы	103
ЛИТЕРАТУРА	106

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Психология труда как наука и отрасль психологического знания необходима будущим специалистам системы отношений «люди».

В связи с этим целью изучения учебной дисциплины «Психология труда» является приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области психологии труда, создание условий для профессионального становления и развития их личности.

Учебно-методический комплекс по структуре и содержанию соответствует учебной программе курса «Психология труда». Учебная дисциплина «Психология труда» входит в модуль «Психология профессиональной деятельности педагога» компонента учреждения высшего образования. В соответствии с современными требованиями к методическому обеспечению учебной дисциплины «Психология труда» ее содержание включает междисциплинарные связи дисциплин «Психофизиология и нейропсихология», «Дифференциальная психология», «Общая психология».

Освоение учебной дисциплины должно обеспечить формирование у студентов специальной компетенции – уметь применять психологические методы анализа и оптимизации работы организаций, трудовой и управленческой деятельности.

В результате освоения дисциплины «Психология труда» обучающиеся должны *знать*:

- методологические основы и историю становления психологии труда;
- методы психологии труда;
- основные этапы профессионального развития личности, психологическое содержание трудовой деятельности человека.

уметь:

- объяснять психологические требования к профессии и профессионально-важным качествам личности;
- составлять профессиограммы и психограммы профессий;

иметь навыки:

- применения общих и специальных методов психологии труда;
- в профессиональном общении;
- анализа трудовой деятельности.

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

МОДУЛЬ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА

1.1 Методологические основы психологии труда

1. Определение, объект, предмет, задачи психологии труда.
2. Место психологии труда в системе наук. Основные методологические принципы психологии труда.
3. История развития зарубежной психологии труда.
4. История развития советской и российской психологии труда.
5. История развития психологии труда в Республике Беларусь.

1. Определение, объект, предмет, задачи психологии труда

Трудовая деятельность является общим объектом изучения многих дисциплин, например, физиологией труда, социологией труда, экономикой, инженерными науками, организационной психологией и др. Каждая из них, использует свои специфические средства, методы и знания, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию трудовой деятельности. Психология труда использует в этих целях всю систему данных, которыми располагает на сегодняшний день современная психология.

Психология труда – важнейшая отрасль психологической науки, изучает многообразие проявлений психики в трудовой деятельности, ее развитие в различных видах труда, влияние длительной работы на психику.

Объектом психологии труда является труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом и продуцирующего воспроизведение навыков, установок, знаний в данном виде деятельности.

Объект психологии труда – деятельность индивида в условиях производства.

Предметом психологии труда являются психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется.

Предмет психологии труда – это субъект труда (работник), способный к спонтанности и рефлексии в условиях производственной деятельности.

Основные задачи психологии труда (макро-задачи):

- повышение производительности, эффективности трудовой деятельности.
- гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности.

Классификация рода *задач* психологии труда, разделяют на:

- *теоретические* (исследовательские);
- *прикладные* (т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

Решение задач возможно в том случае, если будут созданы предпосылки для решения *частных* задач, значимых для психологии труда. В настоящее время к числу основных исследовательских задач психологии труда относят:

- *исследование особенностей психических процессов* (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности; изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;

- изучение *особенностей и структуры функциональных состояний* в трудовой деятельности (так называемых практических состояний), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью;

- исследование *закономерностей развития личности в трудовом процессе*; раскрытие особенностей взаимной детерминации личности и профессии;

- изучение *проблемы мотивации трудовой деятельности*;

- изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности; раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности;

- раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;

- разработка психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности; установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью;

- исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание «организационной среды» деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Наиболее важными среди прикладных задач являются:

- разработка теоретико-психологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;

- развитие разработок по важнейшей прикладной проблеме – проблеме профессиональной ориентации личности;

- оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;

- психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;

- разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осу-

ществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);

- разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и новых средств труда; определение оптимальных путей сопряжения и адаптации человека и техники;

- разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности;

- определение психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности;

- разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения «мотивационного потенциала» и содействие удовлетворенности субъекта от его реализации;

- разработка норм, правил и процедур техники безопасности;

- содействие снижению профессионального травматизма и заболеваемости.

Указанные задачи не исчерпывают всей проблематики психологии труда, всех ее направлений и целей, а лишь являются приоритетными.

2. Место психологии труда в системе наук

Сфера психологии труда широка и ее границы с иными психологическими дисциплинами достаточно условны. Психология труда – это, по существу, конкретизация всей психологии по отношению к важнейшей стороне человеческого бытия – труду. Взаимосвязь психологических наук наглядно представлена в модели, предложенной А.В. Петровским. В ней все отрасли психологии делятся по трем основаниям. Первое основание, которое объединяет науки, направленные на изучение конкретных видов человеческой деятельности, – это конкретная деятельность. Прежде всего, это психология труда, изучающая общие характеристики деятельности и условия труда, профориентацию, профпригодность и профобучение. Сюда входит инженерная психология, изучающая систему «человек – машина», а также целый комплекс прикладных наук по разным сферам деятельности человека: авиационной, космической, медицинской, педагогической, военной, юридической, спортивной, торговле, творчеству, научной и др. Вторым основанием является развитие, которое объединяет возрастную психологию и ее ответвления (психологию детства, подросткового возраста, юности, геронтологию), а также психологию обучения и умственного развития, специальную психологию с ее комплексом наук (олигофренопсихологию, патопсихологию, тифлопсихологию, сравнительную психологию, зоопсихологию). Третье основание модели – отношения личности в обществе, которые изучаются социальной психологией с ее отдельными отраслями: психологией групп, наций, психологией личности. Психологии труда

изучает человека в условиях деятельности, где объективно взаимоувязаны разные аспекты, обусловленные биосоциальной природой человека, его многогранностью и обширностью связей с окружающим миром.

Объединяющим началом для всех отраслей психологии является общая психология, которая изучает общие закономерности психики человека и животных. Тесная связь психологии труда с общей психологией заключается в применении психологических знаний к изучению трудовых процессов, проявлению в них основных закономерностей психики человека, особенностей его мышления, внимания, памяти, восприятия, эмоций, воли и других свойств. В свою очередь, психология труда обогатила общую психологию новыми фактами об особенностях человеческой психики в условиях деятельности, что способствовало развитию психологической теории деятельности, которая является ведущей в системе теоретических знаний в отечественной психологии. Возрастная психология обогащает психологию труда знаниями о возрастных особенностях человека в разные периоды жизни, которые учитывает психология труда при анализе и совершенствовании организации труда, профотборе и обучении. Сама психология труда вносит свой вклад в развитие малоразработанных разделов возрастной психологии, психологии взрослого человека и геронтологии (психологии старения), психологии обучения, обогащая их новыми научными фактами о динамике психических изменений в процессе профессионального роста и факторах, влияющих на нее. Отрасли специальной психологии, изучающие отклонения психики от нормы, оказывают помощь психологии труда в сфере профотбора, трудовой экспертизы в плане организации коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности, особенно связанных с экстремальными условиями (научных экспедиций, экспериментов, военных действий, аварийных ситуаций, катастроф, опасных трудовых условий и др.). Наблюдается и обратная связь обогащения специальной психологии достижениями в сфере психологии труда, позволяющими предупредить и своевременно откорректировать возможные отклонения психики с помощью специальных приемов и требований. Социальная психология вносит свой вклад в организацию коллективного труда людей. Ее положения применяются психологией труда при исследовании характера труда в различных видах трудовых коллективов: творческих группах, аварийных и спасательных бригадах, в изолированных от среды командах. В свою очередь, особенности различных областей и условий человеческой деятельности, которые изучает психология труда, позволяют получить новые психологические факты о раскрытии возможностей человека при его взаимодействии с другими людьми. Решение ряда задач психологии труда требует привлечение данных медицинской психологии. Например, такие проблемы как профессиональной реабилитации инвалидов и ряда больных, изучение причин несчастных случаев на производстве. Психология труда тесно связана с рядом наук и прикладных дисциплин, предметом которых является трудовая деятельность. Например, физиология труда,

которая изучает изменения физиологических процессов и функциональных состояний организма под влиянием трудовой деятельности. Основная задача физиологии труда заключается в обосновании таких форм организации конкретных трудовых процессов, при которых сохраняется высокий уровень работоспособности человека в процессе трудовой деятельности. Психология труда тесно связана с эргономикой. Эргономика представляет собой, как пишет Б.Ф. Ломов, «комплексную науку о закономерностях и характеристиках трудовой деятельности». Она включает все науки и дисциплины, которые занимаются изучением трудовой деятельности и в первую очередь психологию, физиологию и гигиену труда. Основная задача эргономика состоит в оптимизации условий и организации трудовой деятельности в целях повышения производительности труда при одновременном облегчении труда, сохранении здоровья и обеспечении всестороннего развития личности работающего человека. Она призвана осуществить синтез исследований трудовой деятельности, разрабатываемых разными науками, каждая из которых изучает свою сторону трудовой деятельности. Эргономический подход к изучению трудовой деятельности должен быть использован для любых видов труда. Психологии труда связана с НОТ (научная организация труда). НОТ – это система мероприятий, обоснованная рядом научных дисциплин и направленная на максимальный эффект работы трудовых коллективов при минимальной затрате как человеческой энергии, так и материальных средств. Отсюда следует, что психология труда, которая изучает психическую деятельность человека при взаимодействии его с материальными средствами и условиями производственной силы, является одной из научных основ НОТ.

Таким образом, указанные выше связи определяют место психологии труда в системе наук.

Основные методологические принципы психологии труда.

Психология труда опирается на психологическую теорию деятельности и общие закономерности психики человека, которые выражены в принципах психологии.

Принцип – это основное правило, доминирующее понятие, которым руководствуются в познании и на практике. Основными методологическими принципами психологии труда являются:

- принцип детерминизма;
- принцип единства сознания и деятельности;
- принцип развития психики в деятельности;
- принцип системности (всестороннего изучения);
- принцип антропоцентризма (определяет центральное, главное положение человека в структуре деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде);
- принцип специфичности (предлагает учитывать особенности характера и форм различных видов деятельности человека).

3. История развития зарубежной психологии труда

Зарождение психологии труда как самостоятельной отрасли науки (вторая половина XIX в.), вызвано следующими предпосылками:

- развитие воздухоплавания, морского, железнодорожного и городского транспорта, внедрение техники в горнорудное дело, промышленность и сельское хозяйство;
- технический прогресс и рост аварийности и травматизма.

В связи с этим возникает необходимость решения задач по профилактике несчастных случаев и аварий, оптимизации орудий и условий труда, подбору рабочих, определению оптимальных форм организации и оплаты труда. Первая научная система организации трудовой деятельности – тейлоризм – была предложена инженером Ф. Тейлором (США). Он разработал систему рационализации и управления производством, направленную на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Ф. Тейлор впервые сформулировал принципы, ставшие основополагающими в теории менеджмента:

- цель производства заключается в постоянном повышении комфорта и благосостояния человечества;
- миссия научного управления состоит в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества;
- ответственность лидеров бизнеса за соблюдение интересов частного капитала будет возрастать по мере развития цивилизации;
- ядром менеджмента является управляющий.

Фактически тейлоризм заложил основы современного менеджмента и научной организации труда. Одновременно с системой Ф. Тейлора появились и другие научные исследования трудовой деятельности. В частности, Ф. Гилберт выдвинул идею универсальных микродвижений, в виде комбинации которых может быть представлена любая производственная операция. Данные идеи позволили резко повысить производительность труда на заводах Г. Форда. Изучение трудовых процессов в Германии проводилось в рамках научного направления, получившего название «психотехника» (термин предложен немецким психологом В. Штерном в 1903 г.). Наиболее подробно задачи и методы психотехники как прикладной психологии описал Г. Мюнстерберг (1913–1914). Его исследования в области профотбора, профориентации, профобучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики были обобщены им в первой монографии о психологии труда «Основы психотехники» (1914). В ней Г. Мюнстерберг подробно обосновывал три основные проблемы, которыми должна заниматься психотехника:

- профессиональный подбор («выбор подходящих людей»);
- анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации;
- изучение психологических качеств личности в труде.

Исследования Г. Мюнстерберга впервые продемонстрировали широчайшие возможности практического применения научных и теоретических исследований в области психологии в обеспечении трудового процесса. В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. В разработке психотехнических проблем приняли участие многие видные ученые: О. Липман, Ф. Гизе, Д. Дрейвер, Ф. Баумгартен, Э. Штерн и др. Наряду с Германией психотехническое направление активно развивалось в США и России. В США как нигде в мировой науке был силен прагматический аспект исследований. Еще в годы Первой мировой войны в США была принята развернутая программа по профессиональному отбору, в которой были собраны психологические тесты для отбора на различные военные профессии. Особую известность получил Хотторнский эксперимент, проведенный в 1927 г. Э. Мэйо. Он изучал влияние различных факторов организации трудовой деятельности на повышение производительности труда на промышленном предприятии в Чикаго. Впервые внимание было сконцентрировано на условиях и организации труда, заработной плате, межличностных отношениях. Э. Мэйо показал особую роль человеческого и группового факторов в трудовой деятельности и разработал основы социального менеджмента. В дальнейшем исследования в области психологии труда концентрировались, прежде всего, в области военной и индустриальной психологии. В 1932 г. был опубликован учебник «Индустриальная психология», первый в ряду методологических изданий по психологии труда. Исследования психологии трудовой деятельности в странах Европы были неоднородны. Приход в Германии к власти фашистов в значительной степени ограничил возможности проведения исследований по индустриальной психологии. Исключение составили лишь военные области. Восстановление организационной и индустриальной психологии началось только в 1950-е гг. Довольно активно развивалась эта область исследований в Англии. Исследование психологических факторов организации труда, проведенное под руководством Г. Майера (1920), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ. Особое внимание традиционно уделялось анализу индивидуальных различий в целях профессионального отбора. Заметное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Вторая мировая война сильно подорвала развитие психологической науки в Европе. С середины XX в. лидерство в изучении трудовой деятельности перешло к США.

4. История развития советской и российской психологии труда

Расцвет психотехнического направления в России наблюдается после 1917 г. Первым организатором и руководителем психотехнического направления стал профессор психологии И. Н. Шпильрейн. В своих работах он уделял основное внимание методологическому аспекту психотехники. Организационное оформление психотехники приходится на 1921 г. (по прямому

указанию В. И. Ленина) был создан Центральный институт труда (ЦИТ) в Москве под руководством А. К. Гастева. В ЦИТе концентрировались исследования по проблемам организации трудовых движений, разработке методов профессионального обучения. В том же 1921 году состоялась 1-я Всероссийская конференция по научной организации труда и производства, где председательствовал В. М. Бехтерев. К 1923 г. уже насчитывалось около 60 организаций, изучающих проблемы, связанные с трудом. В 1927 г. создается Всероссийское психотехническое общество. Издается журнал «Психотехника и психофизиология» (с 1932 г. «Советская психотехника»). Проблемы, которыми занимались отечественные психотехники, были весьма разнообразны. Общие вопросы рационализации физического и умственного труда, психографического анализа профессий, гигиены труда, профессиональных способностей, диагностики, социальной инженерии разрабатывались глубоко и плодотворно. Прикладная проблематика включала исследования функциональных состояний личности в трудовом процессе, психологических аспектов аварийности, проектирование орудий труда, формирование трудовых навыков, разработку схем профотбора, организацию профконсультаций и т. д. Особенно много прикладных исследований было посвящено разработке и применению профессиональных тестов и тестовых программ. Известность приобрели такие ученые, как Н. А. Бернштейн, С. Г. Геллерштейн, К. Х. Кекчев, М. Ю. Сыркин, М. А. Юровская и др. В целом достижения психотехники были впечатляющи. Но вместе с тем в развитии направления, как и любой другой молодой науки, наблюдались определенные сложности. В частности, для психотехников был характерен эклектический подход к пониманию основных закономерностей и механизмов развития личности, чрезмерное увлечение тестами, механистическая трактовка профессионального поведения. Все это привело к кризису направления. К середине 30-х гг. XX в. психотехническое направление вошло в противоречие с господствующей идеологией. Наука, ставящая в центр своего внимания самостоятельную и свободную личность труженика, не согласовывалась с базовой государственной установкой на человека как пассивного исполнителя в государственной производственной системе. В 1936 г. вышло постановление ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса», резко критиковавшее и психотехнику. При сложившейся в тот период обстановке в государстве подобная критика являлась сигналом к началу репрессий в соответствующей сфере. В последние три года вследствие господства идеологических установок массовые исследования в области прикладной психологии были приостановлены, ликвидированы и перепрофилированы учреждения, занимавшиеся психологией и психофизиологией труда, уничтожены публикации, многие ученые репрессированы. На долгие годы изучение вопросов психологии трудовой деятельности было приостановлено, прерван научный информационный обмен с зарубежными учеными. Отечественные психотехники внесли большой вклад в исследования в области трудовой деятельности, давая новые импуль-

сы к ее развитию. Однако к середине XX в. психотехническое направление и в мировой психологии потеряло свою популярность. Выделились более конкретные направления, оформилась как самостоятельная отрасль психология труда. Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-х гг. и очень активно шли до конца 1970-х гг. В 1957г. в Институте общей и педагогической психологии Академии педагогических наук РСФСР (Москва) создается лаборатория индустриальной психологии под руководством Д. А. Ошанина. В 1959 г. в Ленинградском государственном университете открывается лаборатория инженерной психологии, которую возглавил Б. Ф. Ломов. В течение 1960–1963 гг. аналогичные лаборатории были организованы в Московском государственном университете (В. Ф. Венда), Институте авиационной и космической медицины (В. А. Пономаренко). Таким образом, наблюдается переход от психотехнического направления исследований профессиональной деятельности к направлению, которое оформилось как психология труда в ее современном понимании. Появились работы учеников психотехнической школы Ю. В. Котеловой, В. Н. Мясищева, К. К. Платонова, В. В. Чебышева, а также И. Я. Бойко, К. М. Гуревича, В. П. Зинченко, Е. А. Климова, Б. Ф. Ломова, Д. А. Ошанина, В. Д. Шадрикова и др. Характерной особенностью нового периода в развитии психологии труда являлся перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрировались в области инженерной психологии и частных направлений (профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.). На первый план выступают вопросы, связанные с изучением личности работника. Преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью. Большую популярность приобретает концепция научной организации труда. Своей задачей ее сторонники ставили разработку способов формирования адекватных мотивов трудовой деятельности, упорядочивания процессов целеполагания и принятия решения в труде, совершенствования систем когнитивных действий, а также изучение механизмов формирования субъективного отражения.

В 1970-е гг. сформировались четыре направления исследования трудовой деятельности:

1. Психофизиологическое направление, концентрировавшее изучение функциональных состояний в труде, таких как работоспособность, стресс, утомление, монотония.

2. Инженерно-психологическое направление изучения системы «человек–машина», в рамках которого шла разработка системотехнических и психологических принципов проектирования деятельности оператора с учетом психологического обеспечения надежности человека.

3. Эксплуатационное направление исследования надежности систем управления, приоритетными вопросами которого являлись разработка оп-

тимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля и многие другие практические вопросы психологии труда.

4. Педагогическое направление, объединявшее работы по профессиональному обучению, профессиональному отбору и системе аттестации кадров. Этот период характеризуется активными разработками методологических основ психологии труда.

Антропоцентрический подход, предложенный Б. Ф. Ломовым, позволил выявить приоритетное положение субъекта в системе «человек–машина» и вывести проблему оптимизации трудовой деятельности на новый уровень. Особое значение для анализа вопросов психологии труда имело использование системного подхода. Представление о системной организации субъекта труда и трудовой деятельности в целом помогло раскрыть принципиально новые закономерности психической организации деятельности. В частности, В. Ф. Рубахин разработал структурно-эвристическую концепцию послышной переработки информации оператором; В. Д. Шадриков – концепцию системогенеза деятельности; В. А. Бодров установил феномен совмещенной деятельности и разработал структурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов; Д. А. Ошанин раскрыл механизмы формирования оперативного образа и создал концепцию оперативности отражения; Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко разработали принцип активного оператора; Е. А. Климов предложил концепцию индивидуального стиля деятельности и создал классификацию профессий. Параллельно с исследованием собственно системы и субъекта труда шла активная разработка специфической методической базы, а также методологических подходов, исследовательских программ, диагностических тестов и конкретных методик для изучения специфики психики в трудовой деятельности. В 80-е гг. XX в. произошло окончательное статусное оформление психологии труда. 1970–1990-е гг. ознаменовались развитием мощных научных и учебных центров, активно занимающихся проблемами психологии труда. Это прежде всего кафедры психологии труда Ленинградского и Московского университетов, факультет психологии Ярославского университета, исследовательские лаборатории Института психологии Российской академии наук (РАН) и ряд других. В данных структурных подразделениях сформировались коллективы ученых, разрабатывающих различные научные направления. Следует особо отметить создание ряда научных школ, плодотворно развивающих перспективные идеи в области проблем психологии труда. В Московском университете разрабатываются теоретические и методологические проблемы деятельности в русле идей Л. С. Выготского и А. Н. Леонтьева. Яркие достижения в области психологии труда и инженерной психологии связаны с именами В. П. Зинченко, Е. И. Ивановой, Е. А. Климова, А. Б. Леоновой, О. Г. Носковой, Ю. К. Стрелкова и др. Плодотворно развивают идеи Б. Г. Ананьева и Б. Ф. Ломова в Санкт-Петербургском университете. Разработку методологических вопросов в рамках системного и информаци-

онного подходов ведут Г. В. Суходольский, А. И. Нафтульев, В. Л. Марищук и их ученики. Большая работа в области психологии труда и организационной психологии проводится ярославской психологической школой. Начиная с работ В. Д. Шадрикова, посвященных разработке концепции системогенеза профессиональной деятельности, исследования ярославских психологов охватывают практически весь спектр проблем психологии труда. Это обобщающая психологическая концепция профессиональной деятельности (А. В. Карпов), работы по проблемам профессиональных способностей (Н. П. Анисимова, Л. Ю. Субботина), профессионализации субъекта (Ю. П. Поваренков, В. Е. Орел), по профессиональной диагностике и многие другие. Институт психологии РАН является одним из ведущих центров фундаментальных и прикладных исследований в области психологии труда и инженерной психологии. Исследовательские проекты, начатые под руководством Ю. М. Забродина, Б. Ф. Ломова, В. Д. Небылицына, К. К. Платонова, В. Ф. Рубахина, активно продолжают в работах современных ученых. Проблемы психической регуляции деятельности отражены в исследованиях В. А. Бодрова, А. В. Брушлинского, Ю. Я. Голикова, Л. Г. Дикой, В. Н. Дружинина, А. Л. Журавлева, Д. Н. Завалишиной, А. Н. Костина и их учеников.

На сегодняшний день психология труда решает различные прикладные проблемы в сфере труда и деятельности профессиональных организаций. Из психологии труда выделились такие прикладные отрасли, как психология управления, организационная психология, экономическая психология. Психология труда выступает в роли связующей дисциплины, разрабатывающей общие теоретические подходы, методы исследования и практические технологии.

Основные тенденции развития современной психологии труда:

1. Происходит разработка новых теоретических концепций психического развития современного субъекта труда. Данная тенденция обусловлена антропологическими изменениями современного человека: перестройкой жизненных ритмов, ментальности, пространства деятельности, сменой ценностей, появлением новых потребностей и новых возможностей их реализации.

2. Изменение пропорции между субъект-объектными и субъект-субъектными видами профессиональной деятельности в сторону последних способствует тому, что в предмете психологии труда начинают доминировать виды деятельности, ориентированные на человека (педагогическая, управленческая, организационная, предпринимательская и пр.).

5. История развития психологии труда в Республике Беларусь

В Белорусской ССР первая психотехническая лаборатория была создана в 1925 г. при БГУ в г. Минске по инициативе Всебелорусской ассоциации научной организации труда. Возглавил лабораторию профессор С. М. Васи-

лейский, который ранее с 1917 по 1924 г. работал в Самарском государственном университете РСФСР. Для усовершенствования в области психологии он был направлен университетом в Лейпциг (Германия), где слушал лекции В. Вундта и работал в его лаборатории. В психотехнической лаборатории БГУ вместе с профессором С. М. Василейским работали А. А. Гайворовский и С. М. Вержболович. Лаборатория занималась вопросами профориентации, профотбором и соответствующими методами исследования.

Так, в 1929 г. психологами БГУ С. М. Василейским, А. А. Гайворовским, С. М. Вержболовичем было опубликовано фундаментальное исследование «Из теории и практики профориентации и профконсультации». В 1929 г. психотехническая лаборатория была переведена в Институт охраны труда, что позволило ей несколько расшириться и оснаститься некоторой аппаратурой. В дальнейшем направление исследований лаборатории стала соответствовать тематике Института охраны труда. Так, А. А. Гайворовским были сформулированы общегигиенические правила организации умственного труда, а также общепсихологические правила и положения организации умственного труда. Многие из первых белорусских психотехников учились у ведущих отечественных психологов, являлись участниками Великой Отечественной войны, вели большую научно-исследовательскую работу. Отличительной особенностью развития психологии труда в республике в последующие годы является то, что она была связана с другими отраслями психологии и координировала свои усилия с физиологией и гигиеной труда, инженерной психологией, эргономикой, дизайном, техническими науками, педагогикой. Обширные исследования в области психологии труда были начаты в конце 1960-х гг. в Белорусском филиале Всесоюзного научно-исследовательского института технической эстетики (БФ ВНИИТЭ), созданного в 1965г. в г. Минске. БФ ВНИИТЭ являлся филиалом Всесоюзного НИИ технической эстетики (ВНИИТЭ), расположенного в г. Москве. ВНИИТЭ подчинялся Государственному комитету по науке и технике Совета Министров СССР, что делало этот научно-исследовательский институт многопрофильным и многоотраслевым и позволяло решать различные задачи как в области технической эстетики, художественного конструирования, так и в области психологии труда и эргономики. На основании постановления Правительства СССР в крупнейших промышленных регионах страны в короткий период времени были созданы следующие филиалы ВНИИТЭ: Армянский, Белорусский, Вильнюсский, Грузинский, Дальневосточный, Свердловский, Ленинградский и др. Белорусский филиал ВНИИТЭ являлся одним из наиболее больших и развитых. Каждый из филиалов специализировался на определенных видах промышленной продукции, наиболее характерного для данного региона и прилегающих областей СССР. В начальный период становления БФ ВНИИТЭ в нем был создан многопрофильный отдел эргономики (зав. отделом, впоследствии директор БФ ВНИИТЭ Б. Е. Усов), в котором работали инженеры, медики, физиологи, решая различные прикладные задачи по

научной организации труда на многих предприятиях республики. Затем в г. Минске по ул. Жилуновича специально для размещения БФ ВНИИТЭ было построено семиэтажное здание с большим выставочным залом. Институт обладал опытным и макетным производством, был хорошо оснащен различной научной аппаратурой. Имелось несколько подвижных лабораторий, оборудованных комплексом мобильной аппаратуры для проведения полевых и натурных исследований операторской деятельности. К 1991 г. в БФ ВНИИТЭ работали три структурных подразделения по психологии труда и эргономике. Наиболее крупной из них была лаборатория по психологии труда операторов автомобилей, тракторов, сельхозмашин, средств транспорта (Л. А. Вайнштейн, Л. Н. Стожарова, Л. К. Чучалин и др.). Также было два сектора, занимающихся психологией труда в области медицинской техники (И. М. Розет, В. А. Плоткин и др.) и в области энергетики (А. М. Ачаповская и др.). Руководители отделов: проектирования автомобилей, тракторов и средств транспорта (Е. Н. Григорьев), энергетики (В. Н. Самойлов), медицинской техники и станкостроения (М. С. Подоляк) координировали совместную деятельность специалистов как в области проектирования, так и в выполнении научно-исследовательских задач. Это позволяло комплексно, совместными усилиями дизайнеров, инженеров, психологов и эргономистов решать многие вопросы проектирования новой техники с высокими эстетическими и эргономическими показателями, изготавливать действующие макетные образцы создаваемых изделий. Разработанные и изготовленные образцы подвергались последующей психологической и эргономической оценке, что позволяло ставить на промышленное производство уже отработанную технику, отвечающую современным эстетическим и эргономическим требованиям. Большинство промышленных изделий, созданных при участии ведущих специалистов БФ ВНИИТЭ, защищались авторским свидетельством на Промышленный образец Союза ССР, что свидетельствовало об их мировом уровне по эстетическим и эргономическим показателям. Наряду с этим БФ ВНИИТЭ осуществлял технико-эстетическую и эргономическую экспертизу промышленных изделий как выпускаемых в республике, так и по курируемым отраслям промышленности СССР. В числе наиболее крупных и известных разработок БФ ВНИИТЭ того времени были: – магистральный тепловоз и его кабина Луганского тепловозостроительного завода, – магистральные автопоезда Минского автозавода, тракторы и их кабины Минского, Липецкого, Волгоградского, Владимирского, Харьковского, Челябинского и других тракторных заводов, Ленинградского Кировского завода, – зерноуборочный комбайн «Дон» Ростовского завода сельхозмашиностроения и кормоуборочный комбайн Гомельского завода сельхозмашиностроения (Гомсельмаш) и многие другие, – ряд объектов энергетики БелГлавЭНЕРГО, разные аппараты медицинской техники (аппараты искусственного кровообращения (АИК), стоматологии и др.).

В 1992 г. БФ ВНИИТЭ был преобразован в Белорусский институт дизайна, с его подчинением Комитету по науке и технологиям Республики Беларусь. В 1993 г. к уже действующим подразделениям добавилась лаборатория психологии труда операторов автоматизированных систем управления и контроля мобильной техникой (Л. А. Вайнштейн и др.). В последующие годы (в 1995 г.) на базе этих лабораторий и секторов было создано Белорусское НПО по психологии труда и эргономике (руководитель Л. А. Вайнштейн), выполняющего многочисленные научные исследования и промышленные разработки и активно сотрудничавшее с крупнейшими предприятиями республики МТЗ, МАЗ, БелАЗ, «Интеграл», «Цветотрон», Гомсельмаш, БелГлавэнерго и др. Впоследствии БФ ВНИИТЭ был реорганизован в Национальный дизайн-центр.

Преподавание и исследования по психологии труда осуществляются на кафедре психологии БГУ, где преподается психология труда, эргономика, основы профконсультационной работы. Преподавание психологии труда ведется на соответствующих кафедрах инженерно-психологического факультета БНТУ, БГПУ им. М. Танка, на некоторых кафедрах областных госуниверситетов, а также на кафедре психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Известный вклад в развитие белорусской психологии труда внесли: М. А. Кремень (психологические вопросы подготовки летчиков), В. М. Козубовский (групповая готовность операторов к сложным видам совместной деятельности), Л. А. Кандыбович (психологическая готовность к деятельности), Ф. И. Иващенко (психология трудового обучения и профессионального самоопределения), А. Т. Ростунов (психологические проблемы профессиональной пригодности), Л. А. Пергаменщик (психологическая адаптация человека к кризисным событиям жизненного пути), Л. А. Вайнштейн (оптимизация трудовой деятельности операторов мобильных машин), Р. А. Макаревич (исследование напряженных ситуаций в деятельности специалистов), В. Е. Морозов (формирование образа новых условий жизнедеятельности), А. М. Кухарчук (психодиагностика в профессиональном самоопределении учащихся), В. А. Плоткин (психологическое изучение деятельности операторов микроэлектроники), И. Г. Шупейко (психологические факторы решения оперативных задач) и др.

Основными направлениями современной белорусской психологии труда сейчас являются:

- оптимизация трудовой деятельности человека;
- рационализация режимов его труда и отдыха;
- динамика работоспособности человека;
- формирование профессиональной пригодности и положительной профессиональной мотивации;
- психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения;

– психологические вопросы профессиональной консультации и профессиональной ориентации и др.

Решение проблем по психологии труда в нашей республике осуществляется преимущественно не самостоятельно, а при взаимодействии с другими отраслями психологической науки. Кроме того, она также связана с физиологией и гигиеной труда, инженерной психологией, эргономикой дизайном, педагогикой, техническими дисциплинами.

1.2 Методы исследования в психологии труда

1. Общая характеристика психологических методов.
2. Неэкспериментальные методы (наблюдение, метод опроса и др.).
3. Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты).
4. Специфические методы психологии труда.

1. Общая характеристика психологических методов

Метод – система теоретических и практических действий, моделей исследования проблем и непосредственно деятельность психолога.

Психология труда как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием. Это обусловлено особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, психология труда применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности. Большинство методов используются в трех самостоятельных планах:

- для психологического анализа профессиональной деятельности;
- для проведения разнообразных прикладных исследований (профотбора, профессиональной консультации, рационализации труда и отдыха и т. д.);
- для исследования личности конкретного работника, его способностей, мотивации, состояний.

Существует несколько классификаций методов психологии труда, которые предлагают практически одинаковый набор методов и критерии их группировки. Классификация методов психологии труда, которая включает две больших категории методов:

- группа неэкспериментальных методов, представляющая целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях;
- группа экспериментальных методов, включающих целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения деятельности.

В первую группу входят два основных метода: метод наблюдения и метод опроса, а также ряд дополнительных методов.

Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный).

2. Неэкспериментальные методы (наблюдение, метод опроса и др.)

Наблюдение является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т.п. Традиционно выделяют два вида наблюдения: невключенное и включенное.

Метод невключенного наблюдения – основывается на реальных возможностях психолога наблюдать за людьми непосредственно в трудовом процессе, выявляет реальные и насущные проблемные зоны. С другой стороны, наблюдение невозможно повторить, поскольку меняются условия наблюдения. Метод включенного наблюдения – основывается на участии психолога в трудовой деятельности исследуемых работников. Основным недостатком этого метода является его субъективность и ограниченность контроля за ходом его проведения.

Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: самоотчета профессионала и включенного наблюдения (трудового метода). В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда. Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней. Такое познание профессии изнутри позволяет психологу проследить процесс овладения профессиональной деятельностью и те трудности, которые встречаются.

Опросные методы традиционно представлены в двух формах: устного опроса (беседа, интервью) и письменного опроса (анкетирование).

Беседа используется при освещении самого широкого круга проблем. Она совершенно необходима при изучении индивидуальной структуры труда, при выявлении профессионально важных качеств работника, выяснении особенностей мотивации работы по данной специальности и функциональных состояний, личных профессиональных планов учащихся при выборе профессии или ее смене у взрослых людей, при оценке рабочих мест.

Метод интервью предполагает участие в исследовании квалифицированных интервьюеров, отбор которых проводится по критериям: внешнему виду, коммуникативным способностям, поведению. На результаты могут повлиять факторы: возраст, пол, раса, эмоциональное отношение интервьюера к вопросам опросника.

Анкетирование предполагает получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы, при этом психолог может не вступать в прямой контакт с работниками. Анкетирование

проводится в тех случаях, когда нужно получить данные от большого количества людей в короткие временные сроки. Минусом является большое количество анкет, которые не возвращаются респондентами.

3. Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты)

Метод эксперимента предполагает отбор психологом двух групп: экспериментальной и контрольной. Экспериментальная группа – группа работников, непосредственно соприкасающаяся с исследуемой проблемой. Контрольная группа – не соприкасающаяся с данной проблемой группа людей. В прочих параметрах группы должны быть идентичны. По способу комплектования экспериментальных групп предпочтителен метод случайной выборки и отбор по принципу соответствия. Наиболее эффективна группа, отобранная по принципу соответствия участников группы, но отбор по этому принципу более дорогой, чем способ отбора респондентов на основе случайной выборки.

Естественный эксперимент проводится в естественных для работника в условиях труда, на его обычном рабочем месте (в кабине самолета, цехе, учебном классе). Экспериментальная ситуация может создаваться вне сознания самих работников. Положительным моментом такого эксперимента является полная естественность условий.

Лабораторный эксперимент представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории. Такая модель позволяет установить точный контроль за переменными, регулировать дозировку, создавать и контролировать необходимые условия, неоднократно воспроизводить эксперимент в тех же самых условиях.

4. Специфические методы психологии труда

Фотография рабочего дня представляет собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п.

Хронометраж – измерение времени трудовых операций. Он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса.

Анализ продуктов трудовой деятельности может быть существенным дополнением к методу непосредственного наблюдения. В качестве таких могут выступать как материальные, документально фиксированные продукты деятельности (продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т. д.), так и функциональные (процессуальные) продукты деятельности (общественное настроение в коллективе, создаваемое его членами или руководителем;

вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов; а также поведенческие проявления активности).

Тестовый метод, в отличие от наблюдения, опросных методов и эксперимента, которые могут применяться для исследования различных элементов профессиональной среды и профессионально важных качеств, используется только при изучении субъекта труда. Метод тестирования базируется на принципах: стандартизации, объективности при оценке результатов, валидности теста, надежности теста.

Типы психологических тестов: тесты когнитивных способностей; тесты предпочтений; тесты специальных способностей; психомоторные тесты и др.

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения. Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала.

Специфическим методом экспертной оценки профессионала, применяемым в психологии труда, является *метод критических инцидентов*. Его сущность состоит в том, что работники, хорошо знающие профессию, приводят реальные примеры поведения специалистов, характеризующие высокую или низкую эффективность профессиональной деятельности.

Метод анамнеза предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности.

МОДУЛЬ 2. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности

1. Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А. Кандыбович, М.И. Дьяченко).

2. Адаптация личности к профессии. Деадаптация.

3. Понятие о труде и трудовой деятельности. Виды труда. Функции труда. Социальная характеристика труда. Физиологическая характеристика труда. Психологическая характеристика труда.

4. Психологические признаки труда (по Е.А. Климову). Психологические регуляторы труда (образ объекта; образ субъекта; образы объективно-субъективных и субъективно-субъективных отношений).

5. Структура трудовой деятельности человека. Организация трудовой деятельности. Эффективность трудовой деятельности. Тяжесть труда.

1. Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л. А. Кандыбович, М. И. Дьяченко)

Психологическая готовность к деятельности – психическое состояние, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта труда на оперативное или долгосрочное выполнение конкретной деятельности или трудовой задачи. Это состояние помогает успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать деятельность при появлении непредвиденных препятствий.

М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович выделяют следующие характеристики психологической готовности к труду и трудовой деятельности:

– *заблаговременную* (ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности);

– *общую*, или длительную, готовность – это *динамичное* целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия.

– *временную*, ситуативную (состояние готовности).

Временное состояние готовности – это актуализация, приспособление всех сил, создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент. Длительная готовность – это динамичное целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия.

Динамическая структура состояния психологической готовности к сложным видам деятельности – это целостное образование, включающее в себя ряд личностных характеристик, основными из которых являются:

1) мотивационные – потребность успешно выполнять поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны;

2) познавательные – понимание обязанностей, трудовой задачи, оценка ее значимости для достижения конечных результатов деятельности и для себя лично (с точки зрения престижа, статуса), представление вероятных изменений обстановки и т. д.;

3) эмоциональные – чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, воодушевление;

4) волевые – управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни.

Процесс формирования состояния психологической готовности к деятельности представляют собой последовательность взаимосвязанных процедур и действий:

– осознание своих потребностей, требований общества, коллектива или поставленной другими людьми задачи;

– осознание целей выполнения задач, решение которых приведет к удовлетворению потребностей или выполнению поставленной задачи;

– осмысливание и оценка условий, в которых будут протекать предстоящие события, актуализация опыта, связанного с решением задач и выполнением требований подобного рода;

– определение на основе опыта и оценки предстоящих условий деятельности наиболее рациональных и возможных (вспомогательных) способов решения задач или выполнения требований;

– прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, оценка соотношения своих возможностей, уровня притязаний и необходимости достижения определенного результата;

– мобилизация сил в соответствии с условиями и задачей, самовнушение веры в успешное достижение цели.

Авторы подробно рассматривают пути создания общей и ситуативной готовности.

Готовность человека к успешным действиям в аварийной ситуации складывается из:

- личностных особенностей;

- уровня подготовленности полноты информации о случившемся;

- наличия времени и средств для ликвидации аварийной ситуации;

- наличия информации об эффективности предпринимаемых мер.

Анализ поведения человека в аварийной ситуации показывает, что наиболее сильным раздражителем, приводящим к ошибочным действиям, является именно неполнота информации. Нужна предварительная и достаточно высокая психологическая готовность, которая позволила бы компен-

сировать недостаток информации. Для этого необходимы тренировки, развивающие *быстроту мышления*, подсказывающие, как использовать прежний опыт для успешных действий в условиях неполной информации, формирующие способность переключения с одной установки на другую и способность к прогнозированию и предвосхищению. В ходе таких тренировок необходимо увеличить объем и распределяемость внимания и подготовить человека к тому, чтобы в аварийной ситуации он воспринимал не все элементы производственной ситуации, а только необходимые.

Предупредить скованность, связанную с переоценкой возникшего осложнения, помогает планирование своих действий:

- *воображаемое их «проигрывание»*, предварительная обработка возможных вариантов действий при возникновении тех или иных положений в работе вплоть до аварийных.

- *Самоуправление* человеком в трудной ситуации, что предполагает умение вводить в поле сознания нужные в данный момент мысли, представления, впечатления и блокировать или ограничивать с их помощью отрицательные воздействия и переживания.

Возможности самоуправления увеличиваются, если специалист внутренне и внешне активен в критической ситуации. В этом случае у него повышается способность владеть собой, преодолевать напряженность, более правильно использовать свои знания, умения и навыки.

Владение способами самомобилизации и регуляции своего поведения, по мнению многих психологов, являются: а) самоубеждение, б) самоприказ, в) самоободрение, г) самоанализ, д) отвлечение сознания с помощью «умственного действия», е) устранение внешних признаков эмоциональной напряженности, ж) аутогенная тренировка.

Приемы формирования психологической готовности имеют много общего с приемами волевой подготовки. Создание состояния *готовности к деятельности* прямо зависит от уровня развития волевых свойств и способности к управлению ими.

2. Адаптация личности к профессии. Дезадаптация

Адаптация – включение личности в новую для нее предметную и социальную среду. Выделяют первичную и вторичную адаптацию.

Первичная адаптация происходит при первоначальном вхождении молодого человека в постоянную трудовую деятельность.

Вторичная адаптация происходит в следующих случаях:

- при переходе работника на новое рабочее место со сменой или без смены профессии, а также при существенных изменениях производственной среды, ее технических, экономических или социальных элементов.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании профессионально важных качеств (ПВК) личности, в развитии устойчивого

положительного отношения работника к своей профессии. Профессиональная адаптация во многом определяется тем, освоил ли работник при получении специальности необходимый минимум знаний и навыков, в какой степени он обладает чувством ответственности, чувством нового, практичностью, деловитостью, умением распределять действия по времени.

Трудовая (профессиональная) адаптация представляет собой целостную систему, приспособление работника к организации, к ее нормам и ценностям.

Стадии адаптации работника:

➤ *Стадия ознакомления* - получение информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах.

➤ *Стадия приспособления* - работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но сохраняет и прежние установки.

➤ *Стадия ассимиляции* - происходит полное приспособление к среде, идентификации с новой группой.

Идентификация – это отождествление личных целей с целями предприятия, результат процесса адаптации. Ядро любого коллектива составляют полностью идентифицированные работники. Особенностью их поведения являются не просто добросовестное отношение к своим обязанностям, но и готовность ради успешного достижения целей организации поступиться своими личными интересами. Результатом идентификации является стабильное качественное выполнение производственных заданий и нормативов, формирование устойчивого положительного отношения к профессии, трудовой ситуации, коллективу.

Причины затруднений адаптации:

– недостаток или несвоевременность получения информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;

– отсутствие необходимого профессионального опыта и квалификации;

– отсутствие умения решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенность выстраивания своего нового поведения;

– недостаточное представление о нормах профессионального поведения и неумение презентовать себя как специалиста;

– необходимость постоянного пребывания в зоне оценивания, иногда изменения неблагоприятного мнения о других и о себе.

Профилактика психологической дезадаптации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития ее предпосылок и проявлений. Предупреждению и преодолению последствий дезадаптации способствует создание в организации благоприятной среды.

3. Понятие о труде и трудовой деятельности. Виды труда. Функции труда. Социальная характеристика труда. Физиологическая характеристика труда. Психологическая характеристика труда

Труд – это целесообразная деятельность по преобразованию окружающего мира для удовлетворения потребностей человека.

Труд – это процесс реализации человеческих ресурсов в области психологических, физиологических, профессиональных и других функциональных возможностей человека, величина которых неодинакова у разных людей и меняется в зависимости от возраста, профессиональной подготовленности, состояния здоровья и т. д.

Виды труда классифицируют по следующим признакам:

1. По характеру рабочей нагрузки субъекта труда и его усилий по реализации трудовых задач выделяют: а) физический, б) умственный труд.

2. По характеристикам цели труда, рабочей нагрузки, содержании трудового процесса умственный труд подразделяется на: а) оперативный, б) операторский, в) творческий, г) нестандартный, д) эвристический.

3. По организации труда разделяется на: а) динамический, б) статический, в) однообразный, г) разнообразный.

4. По средствам труда подразделяется на: а) ручной, б) механизированный, в) автоматизированный, г) автоматический.

Функции труда:

- познавательная;
- преобразовательная;
- ценностно-ориентированная;
- коммуникативная;
- создания и потребления художественных ценностей.

Реализация функций труда требует создания определенных предпосылок: отбор людей, наиболее пригодных для конкретной деятельности; профессиональная подготовка; рациональные условия и организация трудового процесса; удобство и эффективность орудий труда; адекватность возможностей человека рабочим нагрузкам; система безопасности труда, сохранения профессионального здоровья и долголетия, психологической поддержки работоспособности.

Социальная характеристика труда. В процессе трудовой деятельности формируется определенная системы социально-трудовых отношений, которые являются стержнем общественных отношений на любом уровне (народное хозяйство, регион, фирма, отдельные индивиды).

Физиологическая характеристика труда. Труд – это процесс расходования психической и физической энергии человека, в результате которого создаются необходимые для жизни и развития общества потребительские стоимости. Эта психофизиологическая характеристика тесно связана с его производительностью.

Психологическое содержание труда. Каждый конкретный вид трудовой деятельности реализуется определенным нормативно одобрен-

ным способом. В процессе освоения профессии человек превращает этот предписанный способ в индивидуальный, присущий только ему способ деятельности, отражая в нем свои личные особенности.

Внутренней стороной овладения профессией является формирование на основе индивидуальных качеств субъекта труда психологической системы деятельности как совокупности психических свойств, качеств субъекта труда, организованной для выполнения функций конкретной деятельности. Она включает:

1) *мотивы* деятельности, ее побудительные силы (материальные, познавательные, эстетические и т. д.);

2) *цели* деятельности, которые формируют ее содержание и выражаются в конкретных ожидаемых результатах;

3) *программы* деятельности, которые отражают представления о реальном ее содержании и процессе;

4) *информационная основа* деятельности – совокупность информации о ее предметных и субъектных условиях реализации (в форме как реальных сигналов, так и образов, представлений этих сигналов, включая конкретные профессиональные знания);

5) *процессы принятия решения* – выявление проблемной ситуации, выдвижение гипотез (вариантов решений), определение принципа решения, выработка суждения о вариантах решения, их оценка (выбор наиболее оптимального варианта);

6) *психомоторные процессы и рабочие действия* реализуют деятельность в форме процедур, моторных актов и участвуют в регуляции деятельности (по механизму обратной связи);

7) *профессионально важные качества* – психологические особенности субъекта труда, отражающие влияние конкретного трудового процесса на совокупности индивидуально-психологических качеств, функций.

4. Психологические признаки труда (по Е. А. Климову). Психологические регуляторы труда (образ объекта; образ субъекта; образы объективно-субъективных и субъективно-субъективных отношений)

Е. А. Климовым выделены *психологические признаки труда*:

А. Сознательное предвосхищение социально ценного результата (данный признак имеет три компонента: 1) знание о продукте – результате труда; 2) осознание его социальной значимости; 3) аффективный тон соответствующего знания (отношение к этому знанию).

Следует отметить, что специфика некоторых разновидностей труда состоит как раз в том, что результат деятельности не известен. В этом случае, знание результата – это есть знание требований, критериев, которым должен соответствовать искомый результат.

Б. Осознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности; переживание ответственности).

В. Сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; практическое владение средствами деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности).

Г. Осознанная ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание-знание вариантов взаимоотношений; переживание взаимоотношений).

Например, даже если человек за рамками своих непосредственных обязанностей (в отпуске, на отдыхе и т.п.) совершает какое-либо полезное действие, соответствующее всем выделенным выше признакам, то этот человек трудится. И наоборот, если человек на своей работе не осознает цели своего труда, или не осознает ответственности (даже получая за это официальную высокую зарплату), то о труде в полноценном психологическом понимании говорить не приходится. По сути, главным в психологическом понимании труда является то, что происходит на уровне сознания.

Е.А. Климов выделил основные психологические *регуляторы труда*:

1. *Образ объекта труда* (чувственный образ (сенсорный и перцептивный). Под воздействием объекта и при условии некоторой активности субъекта у последнего складывается сенсорно-перцептивный (субъективный) образ соответствующий объекту); репрезентативный образ, например, память, воображение...).

2. *Образ субъекта труда* (актуальный «образ Я» – знание о себе самом в данный момент; обобщенный «Я-образ» – представление себя во времени, представление себя представителем профессии, членом общества...).

3. *Образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений* (потребности, эмоции, характер, направленность личности и ее мировоззрение...).

5. Структура трудовой деятельности человека. Организация трудовой деятельности. Эффективность трудовой деятельности. Тяжесть труда.

Трудовая деятельность – это особая система, состоящая из *основных структурных компонентов*: а) предметы труда, б) средства труда, в) человек как субъект труда.

Человек является *субъектом труда*, преобразующим в процессе труда предметы труда в продукты труда с помощью средств труда. Фактически субъект труда – человек как носитель и инициатор трудовой деятельности.

Субъект трудовой деятельности, каким является человек как работник, – это система, имеющая сложные внутренние (психические) функции и свойства. К таким *внутренним свойствам* относятся:

- эмоциональная настроенность на работу;
- общее сознание защищенности в обществе и уверенности в завтрашнем дне;
- удовлетворенность ситуацией в доме, семье;

– особенности темперамента и характера;
– построение образа будущего результата деятельности и вариантов достижения этого результата.

Все эти внутренние психические особенности субъекта труда не должны недооцениваться на практике.

Условия труда – совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития и, прежде всего, на отношение к труду и его эффективность.

Условия труда (в широком смысле) слова – это уровень технического оснащения производства, характер технологических процессов, действующий режим труда и отдыха, социально-психологический климат в трудовом коллективе, эстетическая обстановка на производстве.

Условия труда (в традиционном их понимании) – особенности и общее состояние производственных помещений, санитарно-гигиеническая обстановка, профессиональная опасность труда, наличие работ, выполняемых в неблагоприятных условиях.

Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства. Различают *социально-экономические* и *производственные условия* труда.

Социально-экономические условия труда – это то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в труде, на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т.д.).

Производственные условия труда – это все элементы производственной среды, которые воздействуют на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

По критерию качественного своеобразия условий труда можно выделить:

1) физико-химические факторы (температура, влажность, скорость движения, газовый состав воздуха, барометрическое давление, радиационные факторы, вредные примеси и т. д.), для которых существует система санитарно-гигиенического нормирования;

2) информационные факторы (объем информации, интерференция, избыточность, дефицит, ложная информация и т. д.), показатели которых не нормируются, а объективная и субъективная значимость информации, как правило, не совпадают;

3) социально-психологические факторы (уровень сплоченности коллектива, психологический климат, стиль руководства, межличностные конфликты и т. д.), которые определяются психологическими особенностями субъектов деятельности и содержания трудовых задач;

4) эстетические факторы (эстетические и функциональные качества предметной среды – художественное оформление, фактура материалов, цветовое решение, гармоничность композиции, современность стиля

и т.д.), обеспечивающие привлекающий эффект оборудования, светоцветовой тон информационного и моторного полей рабочего места.

По критерию интенсивности воздействия факторов выделяют следующие виды рабочей среды:

1) *комфортная*, обеспечивающая нормальное самочувствие и оптимальную динамику работоспособности человека-оператора;

2) *относительно дискомфортная*, вызывающая неприятные субъективные ощущения и изменения функционального состояния и уровня работоспособности к концу рабочего дня;

3) *экстремальная*, вызывающая выраженные функциональные изменения, не ведущие к патологии и снижению работоспособности;

4) *сверхэкстремальная*, вызывающая патологические нарушения в организме и резкое падение работоспособности (или отказ от работы).

Средства труда – вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда, которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ.

На *эффективность труда человека* оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда.

К *средствам труда* относятся орудия труда и рабочее место.

Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, от финансовых возможностей предприятия по приобретению новинок, от инвестиционной активности предприятия.

К *средствам труда* могут также относиться не только материальные (инструментальные, машинные), а также и функциональные (речь, жесты) орудия деятельности.

Рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, но в любом случае его размеры, сенсомоторные зоны должны соответствовать известным эргономическим нормативам.

Предмет труда – это вещество природы, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – вспомогательными материалами.

К *предметам труда* (в широком смысле) относится все то, что изыскивается и добывается, обрабатывается и формируется (т.е. материальные ресурсы, научные знания, человеческое общество).

МОДУЛЬ 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Тема 3.1 Личность и профессия

1. Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности (формирование профессиональных мотивов; формирование структуры профессиональных способностей). Регрессивная стадия профессионального развития личности (профессиональная деформация; синдром профессионального выгорания). Профессиональное развитие личности.

2. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда. Основные этапы становления личности как субъекта труда (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Д. Сьюпер).

3. Модели профессиональной деятельности специалиста Л.М. Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития). Проблема кризиса в профессиональном становлении личности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк).

4. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Кризисы профессионального развития субъекта труда. Психологическое сопровождение личности в кризисах профессионального развития.

1. Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности (формирование профессиональных мотивов; формирование структуры профессиональных способностей). Регрессивная стадия профессионального развития личности (профессиональная деформация; синдром профессионального выгорания). Профессиональное развитие личности

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основные парадигмы этого взаимодействия. Первая парадигма заключается в *отрицании влияния профессии на личность*. Сторонники этого подхода исходят от традиционного, идущего от древнегреческой философии тезиса об изначальной профессиональности человека. Это означает, что выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций. Ф. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях. Заканчивается этап – установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности. Если в зоне выполнения деятельности обнаруживалось несоответствие вышеназванным компонентам, человек менял профессию.

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии (В. Д. Шадриков, Т. В. Кудрявцев, К. А. Абульханова-Славская, Е. А. Климов и др. Эта парадигма заключается в признании факта *влияния профессии на личность и изменение личности в ходе профессионального развития*. Процесс формирования личности професси-

онала получил в отечественной психологии название *профессионализация*. Он начинается с момента выбора профессии и до конца трудовой деятельности. Выделяют четыре этапа *профессионализации*: 1) поиск и выбор профессии; 2) освоение профессии; 3) социальная и профессиональная адаптация; 4) выполнение профессиональной деятельности.

На каждом этапе происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняется ее цель. Если на начальных этапах субъект ставит цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия (Т. В. Кудрявцев).

Таким образом профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности.

Прогрессивная стадия профессионального развития личности связана с формированием профессиональных мотивов и структуры профессиональных способностей, знаний, умений, навыков (Ю. П. Поваренков).

Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют ее на достижение профессиональных целей и регулирует структуру и функции деятельности. В профессиональной деятельности удовлетворяются все потребности, но способы их удовлетворения могут быть различны. Потребности более низкого уровня удовлетворяются косвенным путем через получение необходимых материальных средств; что касается высших потребностей, то их удовлетворение в труде происходит непосредственно.

Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении *общих мотивов личности в профессиональные мотивы* и в *изменении системы профессиональных мотивов* в связи с изменением уровня профессионализации (Ю. П. Поваренков). Реализация первого направления (превращение общих мотивов в профессиональные мотивы) заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности человека находят свой предмет в профессиональной деятельности. Мотивация человека наполняется профессиональным содержанием, личность оценивает профессию с точки зрения удовлетворения в ней все большего числа своих потребностей. Чем большую степень потребностей человека профессия удовлетворяет, тем больше включенность в профессиональную деятельность. Смысл определяется личностной значимостью профессии для человека. Смысл определяется личностной значимостью профессии для человека, пристрастным личностно опосредованным отношением к труду. Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен уметь видеть все новые смыслы в профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях к падению эффективности деятельности и понижению удовлетворенности трудом.

Другое направление формирования мотивов субъекта связано с *изменением мотивации на разных этапах профессионального становления*.

Традиционно в психологии выделяют две группы мотивов: *внутренние мотивы* (сам процесс труда доставляет человеку удовольствие и радость, активизирует личность на приобретение новых навыков для развития профессиональных способностей) и *внешние мотивы* (содержание труда, когда в качестве мотивов выступают значимые для человека факторы: материальная выгода, социальное признание...).

На различных этапах профессионального развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивающими наибольшую включенность субъекта в освоение и выполнение профессиональной деятельности.

Осуществление профессиональной деятельности невозможно без способностей. Познание, включенное в реальную деятельность и подчинение ее целям, называется профессиональным познанием и позволяет субъекту труда отражать производственную ситуацию, которая представляет собой систему факторов (объективных и субъективных) детерминирующих деятельность, например, условия труда, характер производственных заданий). Результатом отражения является формирование индивидуальной основы профессиональной деятельности (ИОПД) (Ю. П. Поваренков).

Важным аспектом этого процесса является формирование представления о личности профессионала. Исследования показывают, что в процессе профессионализации происходит перестройка представлений о личностных особенностях профессионала в направлении наполнения его личности профессиональным содержанием.

Регрессивная стадия профессионального развития личности (профессиональная деформация; синдром профессионального выгорания).

Профессиональная деформация (искажение) – изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. *Деформация* распространяется на стороны физической и психической организации человека, это влияние носит отрицательный характер. Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Профессиональное выгорание (англ. burnout) – полная или частичная потеря эффективности на рабочем месте вследствие нарастающего эмоционального, а затем и физического истощения. Проявляется нарастающим безразличием к своим обязанностям и происходящему на работе, ростом негативизма по отношению как к клиентам, так и к коллегам, ощущением собственной профессиональной несостоятельности, неудовлетворенности работой. По мнению психологов, профессиональное выгорание срабатывает как психологическая защита, переводящая организм в режим энергосбережения, чьи ресурсы истощены для адаптации к постоянно действующим стрессовым ситуациям.

Признаки профессионального выгорания делятся на 5 групп: физиологические, эмоциональные, интеллектуальные, поведенческие, социальные. Профессиональное выгорание представляет собой синдром, включающий: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений (осознание неуспеха).

2. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда. Основные этапы становления личности как субъекта труда (Д. Сьюпер, Е. А. Климов)

К факторам трудового становления личности относятся: «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация», «межличностное общение», «психофизиологическое восстановление», «витальные потребности», «взаимоконтроль и поддержка». Выделенные факторы образуют две группы параметров. В первую группу входят показатели профессионального развития личности – удовлетворенность профессиональной деятельностью и направленность на самореализацию. Вторую группу составляют факторы, влияющие на профессиональное развитие – удовлетворение витальных потребностей и параметры психофизиологического восстановления, а также межличностное общение, взаимоконтроль и поддержка.

Понятие «*субъект труда*» является фундаментальной категорией психологии. Данная категория отражает способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, то есть на основе психического отражения предметного мира и в интересах познания и преобразования окружающей действительности.

Субъектом труда может быть не только конкретный человек (индивид), но и социальная группа (рабочий коллектив).

Субъект труда – это активно действующий, познающий, преобразующий, обладающий сознанием и волей индивид (социальная группа).

Для того чтобы стать *субъектом труда*, необходимо:

- достижение высокого уровня развития способностей и других профессионально важных качеств личности;
- удовлетворенность трудом;
- адекватное отражение объекта труда;
- развитие системы саморегуляции;
- усвоение общественно выработанных способов деятельности;
- развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.

Теоретической основой концепции профессионального становления личности являются исследования: Б. Г. Ананьева, Г. Асмолова, Б.Ф. Ломова, Н.Н. Нечаева, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова, А.А. Бодалева, Ю.М. Забродина, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, С. Н. Чистяковой.

Профессиональное становление личности – процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии.

Психолог Дональд Сьюпер, анализирует становление человека-профессионала как целостный процесс, включающий в себя ряд *последовательных этапов*, характеризующихся формированием интересов, способностей и развитием «Я-концепции». Д. Сьюпер в 1952 г. сформулировал ряд положений *теории развития*, ставшей в последующем самой популярной на западе: люди характеризуются способностями, интересами и свойствами личности; каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия – к ряду индивидов; в зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития; профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз; особенности развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями; на разных стадиях развитием можно управлять; профессиональное развитие состоит в развитии и реализации «Я-концепции»; взаимодействие «Я-концепции» и реальности происходит при исполнении профессиональных ролей; удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональной ситуации

Периодизация развития человека как субъекта труда (Е. А. Климов (1996)):

1. *Стадия предыгры* (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. *Стадия игры* (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача, в продавца, в учителя...).

3. *Стадия овладения учебной деятельностью* (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Особенно важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы.

4. *Стадия «оптации»* (optatio - от лат. – желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответ-

ственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется «оптантом».

5. *Стадия адепта* – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. *Стадия адаптанта* – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. *Стадия интернала* – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член.

8. *Стадия мастера*, когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «нормальных», среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

9. *Стадия авторитета* означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

10. *Стадия наставника* – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души).

3. Модели профессиональной деятельности специалиста Л. М. Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития).

Модель адаптивного поведения типична для учителей и неконструктивна на всех стадиях профессионального функционирования, особенно на стадии стагнации. Динамика изменений интегральных характеристик личности учителя с разным стажем работы в школе: в первые 10 – 15 лет работы происходит рост показателей интегральных характеристик личности, а затем их резкое снижение. На стадии профессиональной стагнации, когда учитель приспособил свои индивидуальные способности и возможности к требованиям профессиональной и социальной среды и существует за счет достижений прошлого (эксплуатации стереотипов, канонизации и универсализации собственного опыта) возникают предпосылки для снижения профессиональной активности и роста, невосприимчивости к новому, использования своего положения для подавления школьников. Такой учитель позитивно подкрепляет только те образцы поведения учащихся, которые он связывает с высокой успешностью (замкнутость, покладистость, строгое выполнение предписанных учителем правил), т.е. формирует адаптивный тип поведения. Период стагнации характеризуется также снижением

показателя степени социальной адаптации учителя до уровня больных неврозами.

Профессиональное развитие человека (вторая модель) детерминирована противоречиями разного рода, в том числе выделенными в модели адаптивного поведения. Но основной движущей силой развития профессионала является внутриличностное противоречие между Я-действующим и Я-отраженным. Вектором профессионального развития выступает творческое Я личности.

Рассматривая профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности, выделяют в нем три основные стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение и самореализацию. На стадии самореализации соотнесение знаний о себе происходит в рамках «Я и высшее (творческое) Я». На этой стадии формируется жизненная философия человека, осознается смысл жизни, своя общественная ценность, субъект достигает профессионального мастерства, гармонично развивая свою личность, творчески самореализуясь.

Очевидно, что модель профессионального развития личности включает различные типы адаптивного поведения, но не как слепое подчинение внешним требованиям, а как выбор оптимального поведенческого решения.

Трансформировать модель адаптивного поведения в модель профессионального развития личности возможно на основе конструктивного изменения поведения. Эта предполагает преобразование мотивационной, интеллектуальной, аффективной и в конечном счете поведенческой структур личности, в результате чего внешняя детерминация меняется на внутреннюю.

4. Проблема кризиса в профессиональном становлении личности (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк). Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Кризисы профессионального развития субъекта труда. Психологическое сопровождение личности в кризисах профессионального развития.

Э.Ф. Зеер ставит проблему различения типов кризисов (возрастного, профессионального, жизненного, личностного, невротического).

Общая схема соотношения разных типов кризисов:

а) нормативные кризисы: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления – это все возрастные кризисы;

б) ненормативные (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы...), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты).

Э.Ф. Зеер выделяет основные факторы кризисов профессионального становления:

– сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом.

– *социально-экономические условия жизнедеятельности человека* (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд).

– *возрастные психофизиологические изменения* (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального выгорания»).

– *вступление в новую должность* (а также – участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.).

– *полная поглощенность профессиональной деятельностью*.

– *изменения в жизнедеятельности* (смена местожительства, перерыв в работе, «служебный роман»).

Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.

Выделяются основные *фазы кризисов* профессионального развития. Л.С. Выготский выделил три фазы возрастных кризисов:

- *предкритическую* (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития);

- *критическую* (это противоречие начинает проявляться в поведении);

- *посткритическую* (противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития).

Э.Ф. Зеер отмечает, что на основании идей Л. С. Выготского можно выделять фазы кризисов профессионального развития.

Предкритическая фаза характеризуется тем, что проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда.

Критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто возникает конфликт. При этом выделяются типы конфликтов профессионального развития на данной фазе:

1) *мотивационный*, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок;

2) *когнитивно-деятельностный*, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

3) *поведенческий*, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе.

Посткритическая фаза. Способы разрешения кризиса могут иметь разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный.

В период кризисов, профессиональное сопровождение функционирует как система активного взаимодействия субъекта сопровождения и субъекта труда, которое подчиняется принципам непрерывности, преем-

ственности, оперативной готовности. Профессиональное сопровождение реализуется в различных формах, из них: профессиональная диагностика, профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, проектирование профессиональной карьеры, резервирование вакансий, профессиональная адаптация, тренинги профессионального роста, профессиональная переподготовка и повышение квалификации, профессиональная аттестация.

Тема 3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда

1. Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н.С. Пряжников). Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С. Пряжников). Модель профессионального самоопределения (Н. С. Пряжников).

2. Этапы профессионализации (А. К. Маркова). Показатели профессионализации (Ю. П. Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.

3. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия». Принципы определения профессиональной пригодности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность.

4. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.

1. Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников). Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н. С. Пряжников)

Профессиональное самоопределение начинается с детства – проявляется в сюжетно-ролевой игре. Пик профессионального самоопределения приходится на подростковый и юношеский возраст. В этом возрасте профессиональное самоопределение представляет собой готовность к выбору профессии, обдумыванию, продумыванию к проектированию вариантов профессиональных жизненных путей. А результатом заключительного этапа профессионального самоопределения школьника является его личный профессиональный план. Важным результатом самоопределения является отчетливое осознание того, что «я сам» выбрал профессию.

Е. А. Климов понимает *самоопределение* как проявление психического развития, формирования себя как полноценного полезного участника общества профессионалов.

Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии (специальности), (Э. Ф. Зеер).

Профессиональное самоопределение – самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации (Н.С. Пряжников).

Н. С. Пряжников обосновал содержательно-процессуальную модель *профессионального самоопределения*:

1. Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как эталон и путей к дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.

Главная цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать у человека внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Условно можно выделить основные группы задач профессионального самоопределения:

1) информационно-справочные, просветительские;

2) диагностические (поиск в самопознании);

3) морально-эмоциональная поддержка клиента;

4) помощь в выборе, в принятии решения.

Типы самоопределения:

1. Самоопределение в конкретной трудовой функции для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности.

2. Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций.

3. Самоопределение на уровне конкретной специальности предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности

4. Самоопределение в конкретной профессии предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности

5. Жизненное самоопределение, речь идет о выборе образа жизни человека.

6. Личностное самоопределение, высшее проявление жизненного самоопределения когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни.

7. Самоопределение личности в культуре проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство наука, религия и др.).

Уровни самоопределения:

1. Агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень).

2. Молчаливое избегание деятельности.

3. Выполнение деятельности по образцу, шаблону, по инструкции (пассивный уровень).

4. Стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы.

5. Стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Профессиональное самоопределение человека как субъекта труда есть процесс активной его ориентации в мире профессий, сопряженный с поиском смысла трудовой деятельности, с внутренними и внешними конфликтами, профессиональными и жизненными кризисами; процесс периодически повторяющихся выборов на протяжении всей трудовой деятельности.

2. Этапы профессионализации (А. К. Маркова). Показатели профессионализации (Ю. П. Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость

Этапы профессионализации (А. К. Маркова):

1-й, адаптация человека к профессии;

2-й, самоактуализация человека в профессии (приспособление к профессии - «выработка индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации, которую в дальнейшем работник пытается приподнять);

3-й, гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства»-по Е. А. Климову);

4-й, преобразование, обогащение человеком своей профессии (уровень творчества);

5-й, этап освоения свободного владения несколькими профессиями; специалист выходит за рамки формальной деятельности и все больше становится тем, что Е. А. Климов называет «наставник»;

6-й, этап творческого самоопределения себя как личности; в своей работе профессионал стремится реализовать свою главную жизненную идею и находит для этого возможности и силы.

По мнению А. К. Марковой четвертый, пятый и шестой – это этапы суперпрофессионализма.

Профессионализация – процесс формирования личности и деятельности профессионала (Ю. П. Поваренков).

Личность профессионала рассматривается как интегральное системное качество, закономерно проявляющееся на определенном этапе профессионального развития индивида. В качестве показателей развития личности профессионала выступают *профессиональная продуктивность*, *профессиональная идентичность* и *профессиональная зрелость*.

Сущность процесса профессионального становления личности раскрывается, как:

- форма профессиональной социализации и индивидуализации;
- жизненный путь индивида;
- специфическая форма профессионального развития и научения;
- специфическая форма проявления активности индивида.

На различных стадиях профессионализации критерии, характеризующие профессиональное развитие личности, наполняются различным содержанием. Существуют три базовых критерия профессионализации:

- 1) профессиональная продуктивность;
- 2) профессиональная идентичность;
- 3) профессиональная зрелость.

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия ее результатов социально-профессиональным требованиям. Она оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности, которые имеют специфику в зависимости от того, какая задача становления решается: поиск и выбор профессии, профессиональное обучение и адаптация, построение профессиональной карьеры и смена профессии.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Этот критерий оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, собой.

Профессиональная зрелость свидетельствует насколько человек осознал свои возможности, требования профессии, насколько может соотносить их и насколько может управлять своим профессиональным развитием.

При изучении проблемы профессионального развития личности указанные критерии необходимо рассматривать в комплексе.

3. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия». Принципы определения профессиональной пригодности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность

Профессиональная пригодность – это степень соответствия профессиональных возможностей человека требованиям профессии, отношение уровня развития профессионально важного качества к уровню требований профессии по отношению к этому качеству.

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность её выполнения. *Профессиональная пригодность* человека является одной из категорий, характеризующих его деятельность. Но эта категория, свойство человека порождается этой деятельностью. Психологические особенности профессиональной деятельности обуславливаются регулирующим воздействием не отдельных психических функций и качеств, а их совокупностью, определяющей характерные черты функциональной взаимосвязи, взаимодействия этих качеств в контексте конкретной деятельности, достижения определенной цели-результата, в том числе и обеспечения заданного уровня профессиональной пригодности.

Психологическая система деятельности есть совокупность психических свойств, качеств субъекта в своей целостности, единстве, организованная для выполнения функций конкретной деятельности. Концепция о сущности, структуре, функциях, динамике психологической системы деятельности разработана В. Д. Шадриковым.

Психологическая система деятельности включает основные функциональные блоки: мотивы, цели, программы, принятие решения, профессионально-важные качества. Следует отметить, что психологическая система деятельности является категорией изменчивой, развивающейся и специфической в некоторых своих проявлениях для конкретной профессиональной деятельности. В то же время структура ее компонентов остается, как правило, неизменной, а отдельные ее подсистемы обладают относительной функциональной независимостью.

Недостаточная сформированность отдельных элементов психологической системы деятельности, их неадекватность особенностям и требованиям конкретной профессиональной деятельности могут явиться причиной нарушений механизмов регуляции деятельности, необходимого уровня реализации способностей и профессионально ориентированных качеств личности, недостаточной устойчивости организма и психики к воздействию

факторов деятельности и, в конечном итоге, снижения уровня профессиональной пригодности.

Рабочая нагрузка прежде всего отражает процесс взаимодействия человека с рабочей задачей. Величина работы, которую он должен выполнить, определяется в некоторой степени тем, сколько он хочет сделать и какими ресурсами для этого располагает. Объективно поставленная задача может вызвать низкий или высокий уровень нагрузки в зависимости от того, какой у субъекта уровень профессиональных способностей и подготовки, характер функционального состояния и мотивации на выполнение задачи.

4. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.

Профессиональная ориентация – это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. Профессиональная ориентация включает в себя:

– *Профессиональное просвещение* – ознакомление студентов и выпускников университета с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

– *Профессиональное консультирование* – оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций учащимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

– *Психологическую поддержку* – методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивизирует переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Активизирующие методы в профориентации, группа методов профориентационной психологической помощи, основная цель которых – пробудить интерес человека к миру профессий, вызвать желание самореализовываться в труде, помочь сделать самостоятельный, осознанный выбор. Существуют *активизирующие методы* как для подростков, так и для взрослых. Различают несколько видов *активизирующих методов*:

- карточные информационно-поисковые;
- активизирующие опросники;
- схемы анализа и самоанализа ситуации самоопределения;
- игровые профориентационные упражнения и др.

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет свои особенности, следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для клиентов.
2. Личная значимость обсуждаемых в методике вопросов.
3. Добровольность участия клиентов в процедуре данной методики.
4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий.
5. Организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем.

Таким образом, активизирующая методика – это методика, вооружающая клиента средством для самостоятельных действий.

МОДУЛЬ 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ

Тема 4.1 Определение понятия «профессия». Профессионально важные качества

1. Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества. Профессионально-важные свойства субъекта труда.
2. Классификационные признаки профессиональной деятельности. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е. А. Климова.
3. Индивидуальный стиль деятельности.

1. Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества. Профессионально-важные свойства субъекта труда

Профессия – социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получить взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.

Е.А. Климов выделяет конкретные аспекты понятия «профессия»:

- *Профессия* – общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни.
- *Профессия* – область приложения сил, связана с выделением самого объекта и предмета профессиональной деятельности.
- *Профессия* – деятельность и область проявления личности.
- *Профессия* – исторически развивающаяся система.
- *Профессия* – реальность, творчески формируемая субъектом труда.

Таким образом, *профессия* – это совокупность *форм деятельности*, объединенных родственными особенностями объекта, содержания, средств, организации, результата труда и требованиями к подготовке субъекта труда.

Профессионально-важные качества (понятие ПВК) вошло в категориальный аппарат психологии труда в начале XX века. При этом составлялась некоторая модель наиболее важных, задействованных в изучаемой работе психических функций обобщенного субъекта труда – *успешного профессионала*. Речь шла о выявлении *устойчивых* ПВК, плохо поддающихся тренировке свойств личности (способностей), которые весьма существенны для достижения профессионального успеха.

В качестве *профессионально важных качеств* могут выступать не только психические, но и иные свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические и т.д.). По мнению *В.Д. Шадрикова*, ПВК выступают в роли внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловыми в моменте формирования психологической системы деятельности. ПВК представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, со-

ответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.

С одной стороны, *ПВК* являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь новообразованиями субъекта труда.

Современные исследования ПВК (Е. А. Климов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов) проводимые на основе *системного подхода* показали, что любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, что каждая деятельность требует определенной совокупности ПВК, а деятельность системы «человек-человек» не механическая, это – сумма закономерно-организованной системы качеств. Поэтому между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи, в том числе компенсаторного и содейственного типов.

Формирование подсистемы ПВК сложный психологический процесс. Суть *А. В. Карпов* определяет, как функциональное объединение отдельных ПВК, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимодействия. К этому создаются отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. Ведущей тенденцией развития подсистем ПВК является значимое возрастание степени интегрированности – *когерентности* отдельных качеств. Характерно при этом, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы ПВК, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем ПВК.

Существуют две важнейшие категории ПВК:

Во-первых, ПВК, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Они обозначаются понятием *ведущих ПВК*.

Во-вторых, ПВК, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т.е. характеризуются наибольшим структурным *весом* и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. Они обозначаются понятием *базовых ПВК*. Одно и то же ПВК в разных случаях может выступать либо как ведущее, либо как базовое, либо как то и другое одновременно.

Любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. В психологических исследованиях установлено, что для их обеспечения необходимы различные индивидуальные качества субъекта, поэтому принято выделять *ПВК качества* и *ПВК производительности* (А.В. Карпов).

Структура ПВК – это сложное внутренне дифференцированное системное образование, которое детерминирует успешность освоения и выполнения трудовой деятельности.

Системное описание ПВК для конкретной профессии можно найти лишь в специальных прикладных исследованиях.

Профессионально-важные свойства субъекта труда. Согласно Е. А. Климову, признаки человека как субъекта труда возникают в результате контакта конфликтующих реальностей двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств индивидуальности человека. С другой, свойства его среды (в широком смысле – макросоциальной: культурной, социально-исторической, микросоциальной: контактной среды, информационной, предметно-производственной). Исходом длительных и сложных взаимовлияний индивидуальности и изменяющейся среды выступает группа свойств, которые можно назвать *свойствами человека как субъекта труда*.

Среди основных структурных компонентов свойства человека как субъекта труда Е.А. Климов выделяет: направленность, мотивы обращенные на смежные предметные области; отношения к внешнему миру, к людям, к деятельности; отношение к себе, особенности саморегуляции; креативность (творчество); интеллектуальные черты индивидуальности; операторные черты индивидуальности (умение, готовность к действиям, исполнительские способности); эмоциональность, ее особенности и проявления и др.

Среда и индивидуальность в каждый момент развития предоставляют человеку какие-то возможности и создают ограничения. Создается то, что обозначают противоречие развития, или факт конфликтующей реальности.

В. Н. Мясищев, обращал внимание на то, что свойства личности выражают не только историчность, а характеризуют различные стороны сути человеческой жизни и проявляются в психических процессах, например таких как: памяти, восприятию; в отношении – оценочное, ответственное, требовательное; состоянии – подавленности, возбуждении. Психические свойства не есть что-то изолированное, как часть человека, оно находится в совокупности протекания с иными психическими явлениями. Поэтому, например, руководителю необходимо обладать структурными личностными свойствами, например, такими как: профессионализм, моральная надёжность, ответственность перед социальными группами, способность управлять собой, определять разумные личностные ценности. Иметь собственное желание осуществлять руководство, управлять своим развитием, поведением, заниматься личностным ростом.

Таким образом, в разных обществах и культурах формируются различные свойства человека как субъекта труда.

2. Классификационные признаки профессиональной деятельности. Классификация профессий Дж. Холланда. Классификация профессий Е.А. Климова.

Классификационные признаки профессиональной деятельности: основные *характеристики*:

– это ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);

- это общественно-полезная деятельность;
- это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение;
- это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус;
- это деятельность, которая признается за профессию личным самосознанием данного лица.

Дж. Холланд (1973) в своей классификации профессий попытался объединить теорию личности с теорией выбора профессии. Наиболее значимой структурой личности он считал ее *направленность*. На основе установления основных компонентов направленности – интересов и ценностных ориентаций Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый и художественный. Каждый из этих типов личности ориентирован на определенную социальную среду:

- *реалистический* – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств;
- *интеллектуальный* – на умственный труд;
- *социальный* – на взаимодействие с социальной средой;
- *конвенциональный* – на четко структурированную деятельность;
- *предприимчивый* – на руководство людьми, бизнес;
- *художественный* – на творчество.

Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели – ценности – интересы – способности – предпочитаемые профессиональные роли – возможные достижения – карьера. Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается лицами, обладающими схожими позициями, ПВК и поведением. Для определения типов личности Холланд разработал диагностические методики, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы.

Е.А. Климовым предложена «*четырёхъярусная классификация профессий*», которая построена на основе многофакторного принципа.

Первый ярус составляют пять типов профессий по признаку различий их объектных систем:

1. Человек–живая природа (Ч-П) – агроном, микробиолог и т.п..
2. Человек–техника (Ч-Т) – слесарь, механик и т.п..
3. Человек–человек (Ч-Ч) – врач, учитель, продавец и т.п..
4. Человек–знаковая система (Ч-З) – математик, редактор и т.п..
5. Человек–художественный образ (Ч-Х) – дирижер, художник, артист.

На втором ярусе в пределах каждого типа профессий выделяются три класса по признаку целей труда:

1. *Гностические* (от греч.– знание) профессии (Г) – дегустатор (Ч-П), контролер (Ч-Т), социолог (Ч-Ч), корректор (Ч-З), искусствовед (Ч-Х) и т. п..

2. *Преобразующие* профессии (П) – мастер-животновод (Ч-П), токарь (Ч-З), учитель (Ч-Ч), бухгалтер (Ч-З), цветовод-декоратор (Ч-Х) и т. п..

3. *Изыскательские* профессии (И) – летчик-наблюдатель (Ч-П), инженер-конструктор (Ч-Т), воспитатель (Ч-Ч), программист (Ч-З), композитор (Ч-Х) и т.д.

На третьем ярусе каждый из предыдущих трех классов профессий разделяется на четыре отдела по признаку основных орудий (средств) труда:

1. *Профессии ручного труда* (Р) – контролер слесарных работ (Г - Ч-Т), лаборант химического анализа (Г - Ч-П), ветеринар (П - Ч-П), слесарь (П - Ч-Т)

2. *Профессии машинно-ручного труда* (М) – токарь, водитель автомобиля, машинист экскаватора и т. п..

3. *Профессии, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем* (А) – оператор станков с программным управлением, авиадиспетчер, сменный оператор АЭС и т. п..

4. *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда* (Ф), актер, акробат и т. п.

На четвертом ярусе в каждом из четырех отделов профессий выделяются четыре группы профессий по признаку условий труда (У):

1. *Работа в помещении с нормальным микроклиматом* (М) – лаборанты, бухгалтеры и т. п.;

2. *Работа на открытом воздухе* (О) – агроном, монтажник, инспектор.

3. *Работа в необычных условиях* (Н) – водолаз, высотник, шахтер, пожарный и т.

4. *Работа в условиях повышенной ответственности* (М) – воспитатель детсад учитель, следователь и т. п.

Выделенные четыре группы (яруса) признаков являются частично совпадающими. Предложенная классификация позволяет, дать обзорную схему карты мира профессий и составить примерную формулу определенной профессии.

3. Индивидуальный стиль деятельности

Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) (в широком понимании) – система отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленная его индивидуально-личностными особенностями.

ИСД проявляется на поведенческом уровне (доступном внешнему наблюдателю) в форме устойчиво повторяющихся приемов и способов деятельности, выбранных субъектом, в форме своеобразной временной организации действий, качественных особенностях продукта деятельности.

Внутри-субъектные особенности *ИСД*: типичные стратегии деятельности, своеобразные особенности функционирования в деятельности, обусловленные свойствами индивидуальности, разная субъективная значимость компонентов деятельности, своеобразие форм сознательного контроля, саморегуляции действий, состояний. *ИСД* выполняет функцию при-

способления человека к требованиям деятельности с учетом свойств его индивидуальности.

В структуре индивидуального стиля Е.А. Климов выделяет два компонента:

– «ядро» стиля включает в себя качества человека, которые базируются на свойствах нервной системы и проявляются непроизвольно или без заметных усилий; в это ядро включаются две группы особенностей человека – одни природные особенности благоприятствуют успеху, другие препятствуют ему;

– «пристройка» к ядру включает в себя качества, которые вырабатываются человеком в результате сознательных или стихийных поисков.

Механизмами становления индивидуального стиля являются адаптация, компенсация, коррекция:

Адаптация, применение человеком в своей деятельности системы средств, форм взаимодействия с профессиональной средой, которые в наибольшей степени соответствуют его внутреннему складу, склонностям. То есть человек стремится создать условия деятельности наиболее удобные, соответствующие своим индивидуальным особенностям.

Компенсация заключается в выборе человеком таких условий, которые помогали бы ему избежать тех ситуаций, где могли бы проявиться его неблагоприятные качества.

Коррекция, обеспечивается выполнение действий человека в оптимальных границах.

На определенном этапе выполнения трудовой деятельности у человека складывается индивидуальность в профессиональной деятельности. Выделяют ряд признаков индивидуальности: неповторимость, целостность, относительную закрытость и автономность, непроницаемость для внешней среды, самость и самобытность, активность и ее высший уровень – творчество.

Тема 4.2 Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм

1. Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм (частные, специальные, комплексные, целевые). Принципы составления профессиограмм.
2. Дифференцированное профессиографирование.
3. Методы профессиографических исследований.

1. Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм (частные, специальные, комплексные, целевые). Принципы составления профессиограмм

Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования к профессии, к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста; это обобщенная эталонная модель успешного специалиста.

В результате профессиографии составляются профессиограммы – сводки знаний (социально-экономических, технологических, психофи-

зиологических) о профессии и организации труда, а также психogramмы профессий.

Профессиографии принято классифицировать на частные, специальные, целевые и комплексные.

Класс *частных профессиограмм* делится на *пять видов*:

- *Физиологические*, дающие физиологическую, медико-биологическую характеристику специальности.

- *Санитарно-гигиенические* – характеристика специальности с позиции воздействия санитарно-гигиенических условий на организм человека в ходе деятельности.

- *Психологические*, или психологически ориентированные профессиограммы, определяющие узкоспециализированные требования к психике человека.

Данные профессиограммы включают: описание внешней картины труда, трудового поведения («фотография» рабочего дня, хронометраж, временная динамика рабочей активности, описание рабочего места, типичных ошибок и др.) и описание внутренней картины труда (реакция личности, ее интегральные образования: направленность, характер, способности, темперамент, структуры научения и опыт; психические состояния и процессы: воля, внимание, мышление и особенности психомоторики).

- *Социологические профессиограммы*, содержащие социальные характеристики специальностей.

- *Экономико-организационные* профессиограммы – характеристика специальности с точки зрения ее социально-экономической сущности. Речь идет об условиях оплаты, режиме труда и отдыха и т.д.

Специальные профессиограммы разрабатываются для использования в различных целях:

1. *Для профессиональной ориентации и профконсультации.* Такая профессиограмма включает: социальную значимость, роль и место профессии в обществе, содержит описание всех основных ее аспектов, способы ее освоения, перспективы развития и т.д. В профессиограмме подчеркивается также, какими знаниями и психологическими качествами должен обладать кандидат на обучение специальностям; перечисляются данные об условиях труда и о трудовых действиях; говорится о том, где и какими способами осуществляется подготовка специалиста по данной специальности.

2. *Для профессионального психологического отбора.* Данная цель обуславливает структуру и содержание профессиограммы: она ориентирует на выявление преимущественно стабильных, устойчивых профессионально важных качеств, дифференцирующих людей по эффективности деятельности; содержит максимально возможный свод требований к необходимым и некомпенсируемым свойствам личности специалиста и противо-

показаний; определяет структуру качеств, обеспечивающих достижение высокого уровня профессионального мастерства.

3. *Для оптимизации условий и режима деятельности.* Профессиограмма используемая в этих целях направлена на всесторонний учет временных параметров и утомительности отдельных действий и операций, регистрацию распределения микропауз и динамики работоспособности в течение рабочего дня, во время дежурства, указание психологической изменчивости психических функций.

Типовая структура целевой профессиограммы содержит разделы:

1. *Общие сведения о специальности:*

- 1.1. Наименование и назначение профессии.
- 1.2. Характеристика рабочей зоны и рабочего места.
- 1.3. Характеристика средств и орудий труда.
- 1.4. Общая и специальная профессиональная подготовка специалиста.
- 1.5. Функциональные обязанности специалиста.
- 1.6. Критерии эффективности деятельности.

2. *Содержание деятельности:*

- 2.1. Описание и анализ основных действий и операций.
- 2.2. Профессиональные задачи, решаемые специалистом.
- 2.3. Особенности приема информации.
- 2.4. Особенности переработки информации и принятия решений.
- 2.5. Структура исполнительских действий.
- 2.6. Анализ ошибок в деятельности специалиста.
- 2.7. Соотношение загруженности в ходе работы психологических функций.

3. *Условия деятельности:*

- 3.1. Санитарно-гигиенические условия.
- 3.2. Режим труда и отдыха специалистов.

4. *Социально-психологические факторы деятельности:*

- 4.1. Характеристика группы, в составе которого специалист выполняет обязанности.
- 4.2. Роль и место специалиста в системе внутригрупповых связей.
- 4.3. Мотивационные аспекты совместной деятельности.
- 4.4. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации специалистов.

5. *Динамика психического состояния специалиста в процессе деятельности:*

- 5.1. Характер и степень изменения активности психофизиологических функций и работоспособности.
- 5.2. Преобладающие эмоциональные состояния.
- 5.3. Влияние динамики состояний на эффективность деятельности.
- 5.4. Основные формы профессиональной заболеваемости и травматизма.

6. Психограмма:

- 6.1. Основные личностные качества, необходимые специалисту.
- 6.2. Ведущие сенсорно-перцептивные характеристики.
- 6.3. Профессионально важные качества мышления.
- 6.4. Профессионально важные характеристики памяти.
- 6.5. Свойства, определяющие успешность моторных действий.
- 6.6. Соотношение в процессе деятельности личностных, перцептивных, гностических и моторных качеств.
- 6.7. Противопоказания к деятельности.

Психограмма – психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых данной профессией.

А. К. Маркова формулирует основные *требования к профессиограмме*:

- четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
- описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда);
- демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- показ возможных перспектив изменения в самой профессии;
- направленность профессиограммы на решение практических задач профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

2. Дифференцированное профессиографирование

Четыре основных типа дифференцированного профессиографирования: *информационный, диагностический, прогностический и методический*.

При профессиографировании любого типа всегда изучаются признаки объектов, являющиеся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъект труда; предмет, задачи, орудия и условия труда.

Информационное профессиографирование предназначено для профориентационной и профконсультационной работы. При его построении следует учитывать, что основная цель заключается в даче первичной информации для обеспечения самостоятельной ориентации человека в мире профессий. Описание профессии носит обзорный характер, в котором раскрываются и социально-исторические, и социально-экономические, и процессуально-результатирующие, а также личностные, психологические и психофизиологические характеристики.

Информационное профессиографирование может проводиться посредством аналитического изучения специальной профессиональной литературы, методами изучения документации и интерпретации.

Диагностический профессиографирование проводится в тех случаях, когда не ясны причины низкой производительности труда, брака продукции, травматизма, аварийности, конфликтности в коллективе, текучести

кадров и др. Этот тип профессиографирования является ориентировочным, поисковым. Первоочередной целью психолога в данном случае является диагностика, т. е. выявление причин, обуславливающих наличие названных фактов.

Диагностическое профессиографирование требует привлечения целого комплекса методов: сбора эмпирических данных и их обработки, а также и интерпретационных методов.

Прогностический профессиографирование обеспечивает решение конкретной практической задачи в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию или изменению в нужном направлении именно тех явлений, которые подлежали специальному изучению, например (совершенствование профессиональной подготовки специалистов, снижение профессионального утомления, травматизма). Данный тип профессиографирования можно строить, ориентируясь на схему диагностического профессиографирования. Но из указанных в схеме вопросов изучаются более детально, лишь те, которые могут обеспечить адекватное решение поставленной практической задачи. В результате вырабатываются психофизиологически обоснованные рекомендации для проведения нормирования труда.

Методическое профессиографирование позволяет психологу подобрать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования. В зависимости от цели и средств исследования углубленному изучению подлежат разные вопросы программы диагностического профессиографирования. Например, построение опросника для изучения влияния конкретного режима труда и отдыха на осознаваемые профессионалом состояния (усталость, пресыщенность, безразличие, неприятные или болевые ощущения и т. п.). Завершающим этапом методического профессиографирования является экспериментальная проверка адекватности разработанных методов исследования

К. К. Платонов выделяет основные принципы профессиографирования.

Принцип целенаправленности: психологическое изучение профессии должно проводиться не само по себе, а для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования и методы.

Принцип личностного подхода: следует учитывать возможные вариации индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально личностных свойств другими.

Принцип допусков: в случае профотбора необходимо указывать не только набор ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении.

Принцип надежности: нельзя ограничиваться только благоприятными условиями труда, нужно выявить, описать и учесть также редкие,

экстремальные ситуации; особенно важно при изучении опасных профессий.

Принцип дифференциации и типизации: следует учитывать внутри профессиональные различия, а также объединять в группы сходные по каким-либо параметрам профессии.

Принцип перспективности и реальности: рекомендуется учитывать тенденции развития профессии, рассматривать профессии в культурно-исторической перспективе.

К указанным выше принципам *О. Г. Носкова* добавляет:

Этический принцип: важно придерживаться равного уважения к представителям разных профессий, не допускать обесценивания каких-то видов труда ради рекламы какой-либо профессии.

Принцип конкретности: для анализа профессии недостаточно просто перечисления задач, выполняемых работником, важно выяснить также степень значимости этих задач, частоту их встречаемости, распределение во времени, последовательность (Е.А. Климов).

Принцип целостности: профессиональная деятельность человека должна рассматриваться как целостная система, а не как механическая сумма элементарных действий, операций.

Принцип системной детерминации: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой трудится субъект труда.

3. Методы профессиографических исследований

При составлении профессиограмм для *сбора эмпирических данных* применяются следующие методы:

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- трудовой метод;
- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь работника на основании его опроса и изучения документации;
- метод эксперимента;
- метод моделирования трудового процесса.

МОДУЛЬ 5. ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 5.1 Общая характеристика функциональных и психических состояний

1. Характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация). Механизмы и функции функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний.

2. Психофизиологические компоненты работоспособности. Динамика работоспособности (К. Крепелин, Г.М. Зараковский, А.Б. Леонова). Теоретические концепции проблемы утомления. Причины, признаки и виды утомления. Развитие и механизмы регуляции утомления.

3. Влияние монотонности на организм человека и его трудовую деятельность. Критерии оценки монотонности. Регуляция развития монотонии.

4. Причины профессионального стресса. Виды профессионального стресса. Реакции субъекта труда на профессиональный стресс. Специфика развития стрессиндромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.

1. Характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация). Механизмы и функции функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний

Понятие «*функциональное состояние*» возникло в физиологии труда для характеристики мобилизационных возможностей и энергетических затрат работающего организма. К функциональным состояниям можно отнести ряд специфических психических состояний, проявляющихся в процессе деятельности и влияющих на ее эффективность. Психическое состояние – это характеристика психической деятельности за определенный период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности.

Функциональное состояние – интегральный комплекс различных характеристик, процессов, свойств и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности.

Показатели функциональных состояний:

- субъективные реакции;
- изменения вегето-соматических и психических функций;
- продуктивность и качество работы.

Выделяют *внешние* и *внутренние критерии функционального состояния*.

Внешние критерии развития состояния проявляются в показателях эффективности деятельности (производительность–продуктивность, качество–надежность). Эффективность деятельности – это не только результативность, продуктивность, но и приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи.

Внутренние критерии изменения состояния и эффективности деятельности заключаются в величине физиологических и психических затрат энергии при выполнении трудовых задач.

Функциональные состояния формируются и изменяются под влиянием ряда особенностей субъекта труда и самой деятельности. К этим особенностям относятся следующие характеристики человека:

- 1) степень профессиональной пригодности к конкретной деятельности;
- 2) уровень подготовленности к выполнению трудовых задач;
- 3) величина индивидуальных ресурсов и функциональных резервов для энергетического и информационного обеспечения деятельности;
- 4) состояние здоровья;
- 5) отношение к труду.

Важное значение в развитии состояния имеют *факторы* трудового процесса:

- степень сложности, опасности, напряженности, вредности труда;
- величина и содержание рабочей нагрузки (ее структура, интенсивность и продолжительность воздействия);
- степень адекватности трудовой задачи и средств деятельности психолого-физиологическим возможностям человека.

Формирование функционального состояния определяется:

- воздействием на человека неблагоприятных факторов рабочей среды (ухудшение микроклимата и газового состава воздуха, шум, вибрация, электромагнитные излучения и т. д.),
- ухудшением психологического климата в рабочей группе (межличностные конфликты, недостаточная психологическая совместимость),
- нарушением привычного жизненного уклада, биологических ритмов стереотипов жизнедеятельности в результате использования нерациональных или непривычных режимов труда и отдыха (ночные рабочие смены, вахтовый метод работы, перелеты на большие расстояния).

Функциональные состояния, характеризуются обязательным наличием следующих компонентов (структура):

- энергетический – физиологические реакции, обеспечивающие требуемый уровень энерготрат (от биохимического до уровня отдельных систем: кровообращения, дыхания и др.);
- сенсорный – характеризует возможности по приему и первичной обработке поступающей информации (пороги ощущения, адаптация к сигналам и др.);
- информационный – обеспечивает дальнейшую обработку информации и принятие решений на ее основе (память, мышление);
- эффекторный – ответственный за реализацию принятых решений в поведенческих актах (скорость, темп, точность реакций, координация движений, рабочие действия и др.);

– активационный – определяет направленность и степень напряженности

– деятельности (особенности гормональной активности и нервной регуляции, уровень внимания, мотивации, эмоционально-волевого напряжения).

Общая классификация функциональных состояний строится на основании критерия адекватности ответной реакции человека требованиям выполняемой деятельности. Согласно этой концепции, разрабатываемой В. И. Медведевым, все состояния человека можно разделить на две группы:

1) состояния адекватной мобилизации (характеризуются полным соответствием степени напряжения функциональных возможностей человека требованиям, предъявляемым конкретными условиями),

2) состояния динамического рассогласования (состояние адекватной мобилизации может нарушаться под влиянием самых разных причин: продолжительности деятельности, повышенной интенсивности нагрузки, накопления утомления и т.д. Тогда возникают состояния *динамического рассогласования* – реакция в этом случае не адекватна нагрузке или требуемые психофизиологические затраты превышают актуальные возможности человека).

Частные *виды функциональных состояний* классифицируются:

- по влиянию на показатели деятельности;
- по механизму формирования реакции;
- по внешним и внутренним проявлениям;
- по характеру причин возникновения (личностные и ситуативные);
- по уровню развития: глубокие (страсть) и поверхностные (настроение);
- по направленности реакций: действующие положительно (вдохновение) и отрицательно (апатия);
- по уровню осознанности;
- по длительности проявления и т.д.

2. Психофизиологические компоненты работоспособности. Динамика работоспособности. Теоретические концепции проблемы утомления. Причины, признаки и виды утомления. Развитие и механизмы регуляции утомления.

Работоспособность – это социально-биологическое свойства человека, отражающее его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени с необходимым уровнем эффективности и качества (Бодров В.А., Орлов В.Я., 1998).

Работоспособность определяется комплексом профессиональных, психологических и физиологических качеств субъекта труда. *Работоспособность* обусловлена влиянием внешних и внутренних факторов:

а) внешние: условия труда, количественная форма представляемой информации, характеристика рабочей среды (эргономика рабочего места) т.д.;

б) внутренние: типологические особенности ВНД (темперамент), тренированность, эмоциональная устойчивость.

Основные характеристики работоспособности:

- продолжительность,
- точность,
- надежность
- эффективность деятельности.

Виды работоспособности:

- ✓ общая работоспособность – потенциальная, максимально возможная работоспособность при мобилизации всех резервов организма;
- ✓ фактическая работоспособность зависит от текущего уровня здоровья, самочувствия человека, а также от типологических свойств нервной системы человека, индивидуальных особенностей функционирования психических процессов (памяти, мышления, внимания, восприятия).

Работоспособность не является стабильной величиной и подвержена определенным изменениям.

Работоспособность изменяется в течение недели: в первые дни работоспособность увеличивается и достигает наивысшего уровня к среде, затем снижается и резко падает к субботе. Следует учесть, что в понедельник происходит стадия вработывания у человека; вторник, среда и четверг – устойчивая работоспособность; пятница и суббота – развивается утомление.

Высокая работоспособность во вторник, среду, четверг позволяет сделать вывод, что эти дни недели должны максимально использоваться для познания, т.к. они обеспечивают высокую продуктивность труда.

В годовом цикле: низкая работоспособность в начале года, затем она повышается. Благоприятными являются октябрь; ноябрь, март и апрель.

Динамика работоспособности имеет несколько стадий или фаз:

- 1-я, *вработывания* или нарастающей работоспособности;
- 2-я, *компенсации* или относительно устойчивой работоспособности;
- 3-я, – *снижения работоспособности* или развивающегося утомления.

Показатели работоспособности:

Прямые (профессиональные) показатели характеризуют эффективность и надежность выполнения трудовых задач.

Косвенные (функциональные) показатели отражают текущее функциональное состояние организма.

Работоспособность можно рассматривать как максимальные возможности человека в выполнении определенной деятельности (работы); как возможность и способность выполнять работу с предельной отдачей физических и духовных сил.

Утомление – это «функциональное состояние, которое возникает в результате интенсивной или (и) длительной рабочей нагрузки и проявляется во временном нарушении ряда психических и физиологических функций индивида, а также снижении эффективности и качества труда» (В. А. Бодров).

Многих исследователей интересует вопрос о причинах возникновения состояния утомления. В результате сформировались 3 теории утомления:

✓ *Теория отравления* – в организме накапливаются вредные вещества, которые являются результатом химических реакций.

✓ *Теория истощения энергии* – энергетических ресурсов не хватает для какой-либо деятельности.

✓ *Теория утомления ЦНС* – утомление как нарушение координации деятельности НС вследствие утомления очагов возбуждения.

Основной *причиной утомления* является интенсивная и длительная рабочая нагрузка. К дополнительным причинам утомления, которые могут ускорить развитие этого состояния или усилить выраженность его проявлений, следует отнести:

✓ воздействие на организм неблагоприятных факторов среды (шум, вибрация, гипоксия и т. д.);

✓ повышенное нервно-психическое напряжение, эмоциональный стресс;

✓ чрезмерная по интенсивности физическая и умственная нагрузка перед основной работой (физкультура и спорт, домашняя работа и т. д.).

Виды утомления:

✓ физическое,

✓ умственное,

✓ эмоциональное;

✓ общее и локальное;

✓ творческое.

Утомление проявляется в физиологических ощущениях: боли в мышцах, головные боли, ощущение шума или пульсации в висках, чувство нехватки воздуха, тяжесть, боль в сердце, слабость, обморочное состояние. После прекращения работы наступает фаза восстановления физиологических и психологических ресурсов организма, однако не всегда восстановительные процессы проходят нормально и быстро: после сильно выраженного утомления вследствие воздействия экстремальных факторов организм не успевает отдохнуть, восстановить силы за обычные 6-8 часов ночного сна, иногда для этого требуются дни и недели. В случае неполного восстановительного периода сохраняются остаточные явления утомления, которые могут накапливаться, приводить к хроническому переутомлению различной степени выраженности. В состоянии переутомления длительность фазы оптимальной работоспособности резко сокращается или может отсутствовать полностью, и вся работа проходит в фазе декомпенсации. В состоянии хронического переутомления снижается умственная работоспособность: трудно сосредоточиться, временами наступает забывчивость, замедленность и порой неадекватность мышления. Все это повышает опасность несчастных случаев. Поэтому важны психогигиенические мероприятия, направленные на снятие состояния переутомления, которые зависят от степени переутомления.

3. Влияние монотонности на организм человека и его трудовую деятельность. Критерии оценки монотонности. Регуляция развития монотонии.

При *монотонии* возникает ощущение однообразности, скуки, оцепенелости, заторможенности, «засыпания с открытыми глазами», отчуждения. В результате человек не в состоянии своевременно заметить и адекватно отреагировать на внезапно возникший раздражитель, что в конечном счете приводит к ошибке в действиях, несчастным случаям. Очень часто в предверии несчастного случая, аварии, мгновения у его виновника возникает своеобразное замешательство, ненормальное психическое состояние, паника, вызванная тем, что человек неожиданно для себя замечает возникшую опасность.

Монотония – это специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. снижением внешней стимуляции. Состояние монотонии вызывается однообразием выполняемых движений и действий, приводя к преждевременному утомлению.

Монотонные виды деятельности характеризуются особенностями:

- высокая частота повторения трудовых действий;
- непродолжительный временной цикл выполнения операций;
- малоэлементный количественный состав операций;
- структурное однообразие и простота трудовых действий;
- необходимость длительного пассивного наблюдения;
- недостаток притока сенсорной информации;
- ограничение воздействия производственных сигналов и раздражителей.

Под влиянием переживания монотонии человек, не умеющий это психическое состояние сдерживать или устранять, становится вялым, безучастным к работе. Состояние монотонии может переживаться и при легком, совсем не утомительном труде.

При профилактике монотонии мероприятия должны быть направлены на повышение уровня активации центральной нервной системы, эмоционального тонуса, мотивации субъекта, обеспечение оптимального уровня сенсорной и двигательной нагрузки, устранение объективных факторов монотонности труда.

4. Причины профессионального стресса. Виды профессионального стресса. Реакции субъекта труда на профессиональный стресс. Специфика развития стрессиндромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.

Стресс (от англ. stress – «давление, напряжение») – термин, обозначающий большой круг состояний физического и психического напряже-

ния, возникающих у человека в ответ на разнообразные экстремальные воздействия (неблагоприятные, значительные по силе, продолжительные, неожиданные и пр.). Феномен стресса был открыт канадским физиологом Гансом Селье в 1936 г. для обозначения неспецифической реакции организма («общего адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие. С 1960-1980-х гг. понятие «стресс» стало активно использоваться психологами для описания состояния человека в экстремальных условиях на физиологическом, психологическом, поведенческом уровнях.

Психологический стресс – это состояние чрезмерной психической напряженности и дезорганизации поведения, которое развивается в результате угрозы или реального воздействия экстремальных факторов социального, психологического, экологического и профессионального характера. Он разделяется на эмоциональный (появляется в ситуации угрозы, опасности, обиды и т.д.) и на информационный (возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать решения в требуемом темпе, при высокой ответственности за последствия решений). Анализ психологического стресса требует учета как значимости ситуации для субъекта, так и его личностных характеристик. Стресс в значительной степени является продуктом образа мысли и оценки ситуации, знания собственных возможностей, степени обученности способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях.

При профессиональном стрессе на работника действует ряд негативных факторов, связанных с выполнением текущей работы. В связи с этим у него появляется напряженное состояние.

Причины стресса на рабочем месте могут быть самыми разными:

- Рабочий процесс: негативная рабочая обстановка, вредные или опасные условия труда, включая риск для жизни, неудобный график, постоянная работа в режиме дедлайн, слишком много информации.

- Карьерный рост: очень медленный или, наоборот, быстрый, размытые перспективы, отсутствие возможности профессионального обучения.

- Профессиональная роль: завышенные требования от должности, высокая ответственность за людей, размытые должностные обязанности, внутренние конфликты, связанные с должностью.

- Неблагоприятный социальный климат: сложности в общении с коллегами, руководством, конфликты между сотрудниками.

Немаловажные причины профессионального стресса – низкая оплата труда, задержки выплаты заработной платы, отсутствие социального пакета. Помимо всего прочего, большую роль имеют особенности характера человека, уровень его стрессоустойчивости, небольшой профессиональный опыт.

Состояние стресса имеет три этапа развития:

- *Тревога.* На организм оказывает влияние какой-либо неблагоприятный фактор. Появляется чувство страха, тревожность. Эмоциональное напряжение резко возрастает, достигая критической точки.

- *Сопротивление.* Организм начинает бороться. Он подключает внутренние ресурсы, тем самым сопротивляется стресс-фактору. Организм приспособливается, адаптируется к изменяющимся обстоятельствам.

- *Истощение.* Если не предпринимать никаких действий по решению проблемы, то состояние становится хроническим. Ресурсы организма заканчиваются, из-за этого появляются трудности со здоровьем, даже серьезные болезни.

Стресс-факторы провоцируют изменения как на эмоциональном уровне, так и на физическом: происходят перемены в самочувствии, в мыслях и поведении.

Виды профессионального стресса:

- *Эмоциональный* профессиональный стресс. Проявляется при реальных проблемах, к примеру, при ощущении чувства вины за невыполненную задачу.

- *Информационный.* Возникает при жестких ограничениях по времени. Часто ему сопутствуют такие факторы, как неопределенность обстоятельств, быстро меняющаяся информация.

- *Коммуникативный.* Появляется при наличии сложностей в деловом общении, отсутствии такта и самоконтроля.

- *Страх ошибиться.* Проявляется при боязни сделать что-то неправильно. Из-за такого стресса работник отрицает все новое и связанное с риском; творческое начало человека блокируется.

- *Конкуренция.* Это один из наиболее часто встречающихся видов стресса. Из-за него человек начинает жить карьерой, все другое в жизни отходит на второй план, конкуренция и соперничество становятся целью жизни.

- *Достижения.* Это особый вид профессионального стресса. Его основная проблема в том, что реальный потенциал человека не соответствует его ожиданиям.

- *Успех.* Это тоже особый вид стресса. Он появляется в ситуации, когда сотрудник становится очень успешен на своем профессиональном поприще. Здесь появляется опасность в том, что теряется смысл деятельности.

Стресс оказывает влияние и на поведение человека, появляется много негативных последствий: затяжная депрессия; размываются жизненные установки; агрессия по отношению к коллегам; чрезмерная перегруженность на рабочем месте; отсутствие желания идти на работу, вплоть до прогулов, чрезмерная ответственность, ведущая к конфликтам и пр.

Профессиональный стресс влияет на организм, появляются физические негативные симптомы: возрастает риск болезней сердечно-сосудистой системы; появляются боли в спине; ухудшается состояние волос и кожи;

снижается иммунная система организма; появляются проблемы со сном; человек резко худеет либо набирает вес и др.

Психологи К. Купер и Д. Маршалл исследовали механизмы профессионального стресса и выявили несколько способов по его управлению.

К ним относятся следующие действия:

- Изменение на рабочем месте условия труда – в психологическом плане, социальном и организационном.

- Создание связи между работой и семьей.

- Повышение квалификации, чтобы осознавать свою компетентность в сфере труда.

- Создание комфортной социальной и психологической атмосферы.

Профилактика стресса позволяет свести к минимуму риск проявления неблагоприятных признаков. Следует применять различные методики, устраняющие психологические и физиологические аспекты стресса.

МОДУЛЬ 6. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Тема 6.1 Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда

1. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий.
2. Информационная и психологическая безопасность в организациях.
3. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
4. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

1. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий

Причины неправильных, ошибочных действий человека: *субъективные*: а) *психофизиологическое состояние человека*, то есть отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка; б) *индивидуальные психологические особенности* (нарушение физического или эмоционального состояния), т.е. изменение состояния человека под влиянием тяжести и напряженности; в) *уровень профессиональной подготовленности*, то есть недостаток знаний или опыта.

Объективные: а) технические (эргономика рабочего места, особенности техники); б) технологические (особенности технологического процесса); в) средовые условия (психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда и др.); г) организационные условия (режим работы, отдыха и т.д.).

Следовательно, выявить и предупредить причины сбоев, ошибок, преднамеренных или случайных опасных действий человека оказывается задачами высокой сложности и неопределенности.

2. Информационная и психологическая безопасность в организациях

Информационная сфера – это сфера деятельности субъектов общественной жизни, связанная с созданием, сбором, преобразованием, хранением, распространением и использованием информации. Информационную сферу разделяют на две составляющие: информационно-техническую сферу и информационно-психологическую сферу.

Информационно-техническая сфера связана с информационным обеспечением всех сторон жизнедеятельности личности, общества и государства посредством использования информационных и телекоммуникационных систем.

Информационно-психологическая сфера образуется совокупностью людей и информации, которой они обмениваются и которую воспринимают в общественных отношениях, возникающих в связи с информационным

обменом и информационно-психологическими воздействиями человека на человека.

С позиции обеспечения информационно-психологической безопасности *под информацией* (от лат. *informatio* – сведение, разъяснение) понимают:

во-первых, *специфический атрибут объективного мира* (в том числе жизнедеятельности личности, общества, государства), создающий условия, необходимые для обеспечения устойчивости и развития систем;

во-вторых, *универсальную субстанцию*, пронизывающую все сферы человеческой деятельности, служащую проводником сведений и знаний, инструментом общения, взаимопонимания и сотрудничества, утверждения стереотипов мышления и поведения;

в-третьих, *сведения (данные)* о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах, которые могут быть переданы от одного объекта или субъекта к другому в виде сообщений, независимо от форм их представления (социальной, машинной, биологической и др.);

в-четвертых, *передаваемые от организма к организму признаки* и их смысловое разнообразие. Именно так понимается информация с точки зрения восприятия ее человеком, а также воздействия на психику, сознание и подсознание человека, на массы людей. Причем это воздействие может быть как положительным, так и отрицательным. Организм человека способен принимать информацию как из внешней среды, так и из внутренней.

В *информационной системе человека* выделяют 13 подсистем: опорно-двигательную, сердечно-сосудистую, дыхательную, пищеварительную, мочевыделительную, половую, эндокринную, гуморальную, нервную, генетическую, иммунную, эмоциональную и психическую. Такое деление является условным и существует для лучшего понимания связей и информационных отношений внутри организма. Прием и переработку информации в человеческом организме осуществляет нервная система через процесс восприятия раздражения рецепторами (ощущение).

Первоначальным структурным компонентом любого информационно-психологического воздействия является субъект этого воздействия.

Субъект информационно-психологического воздействия (коммуникатор) – это источник информации, владеющий технологиями управления информационными процессами и манипулирования информацией, а также управления поведением социальных систем (объектов) – людей, социальных групп, общества.

Субъектами информационно-психологического воздействия на отдельного человека (его психику, сознание, организм), группы людей, население регионов и страны в целом могут быть:

- государственные и правительственные учреждения (в том числе иностранные), правовые и силовые (военные) организации;

- общественные организации – политические, религиозные, культурные, национально-этнические и т.п. (в том числе зарубежные);
- учреждения здравоохранения;
- финансово-экономические, коммерческие и торговые организации (в том числе зарубежные);
- криминальные структуры (в том числе международные).

3. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий

Основными задачами анализа травматизма являются: выявление причин и повторяемости несчастных случаев; установление наиболее опасных видов работ; определение факторов, влияющих на несчастные случаи и др.

При анализе причин производственного травматизма могут использоваться методы, основанные на материалах статистики (собственно статистический, групповой, топографический, экономический и др.), и методы, основанные на результатах технической обследования (лабораторный или технический, монографический и др.).

- *Статистический метод*. Этот метод позволяет определить динамику травматизма, выявить закономерности и связи между обстоятельствами и причинами возникновения несчастных случаев.

- *Групповой метод* анализа позволяет распределить несчастные случаи по видам работ, опасным и вредным производственным факторам, сведениям о пострадавших (возраст, пол, стаж работы и т.п.), данным о времени происшествия (месяц, день, смена, час рабочего дня).

- *Топографический метод* состоит в изучении причин несчастных случаев по месту их происхождения на предприятии. При этом все несчастные случаи систематически наносятся условными знаками на планы предприятия или цехов (отделов), в результате чего образуется топограмма, на которой наглядно видны рабочие участки и места с повышенной травмоопасностью.

- *Экономический метод* заключается в определении потерь, вызванных производственным травматизмом, и в оценке социально-экономической эффективности мероприятий по предупреждению несчастных случаев.

- *Монографический метод* изучения травматизма состоит в детальном исследовании всего комплекса условий труда, где произошел несчастный случай, технологического процесса, рабочего места, оборудования, средств защиты и др. При этом широко применяются технические (лабораторные) способы и средства исследования. Монографический метод позволяет выявить не только истинные причины произошедших несчастных случаев, но и причины, которые могут привести к травматизму, т. е. прогнозировать уровень травматизма на том или ином производстве.

В мировой практике известны и используются *пять основных видов качественного анализа несчастных случаев* на производстве:

1. Анализ и идентификация (распределение) типов несчастных случаев на производстве. Целью этого анализа является определение круга отраслей экономики, организаций (их структурных подразделений), для которых характерны несчастные случаи на производстве данного типа.

2. Анализ на основе мониторинга изменений структуры производственного травматизма. Цель данного анализа заключается в получении информации о происшедших за анализируемый период количественных изменениях (как позитивных, так и негативных) в типах несчастных случаев на производстве и их основных причинах. Результатом данного анализа может стать оценка эффективности предпринимаемых профилактических мер, а также меры по предупреждению проявлений новых факторов производственного риска.

3. Анализ для планирования приоритетных организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасности труда. Цель этого анализа определить, где и какие первоочередные профилактические мероприятия необходимо проводить.

4. Анализ с целью определения основных причин несчастных случаев на производстве. В последующем данная информация используется для выбора, детальной разработки и осуществления конкретных мероприятий по предупреждению производственного травматизма.

5. Углубленный анализ специальных вопросов, связанных с происходящими несчастными случаями на производстве. Этот анализ проводится в целях тщательного исследования причин несчастных случаев на производстве и их комплексной оценки либо выявления новых видов (типов) производственных рисков.

Перечисленные виды анализа несчастных случаев на производстве могут проводиться на различных уровнях от конкретной организации, отрасли или региона до государства в целом.

4. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности

Общие принципы профилактики производственного травматизма. Основные мероприятия по предупреждению производственного травматизма связаны с предотвращением трех основных типов причин: *технических, организационных, личностных.*

Технические причины несчастных случаев на производстве устраняются путем совершенствования технологических процессов, заменой оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность, постоянным мониторингом (диагностикой) технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты. Эффективными и чисто техническими мерами безопасности являются инженерные меры защиты людей от источников вредного воздействия посредством изоляции опасных

элементов, а также установки барьеров между работниками и потенциальными источниками травмы. К ним относятся (но ими не исчерпываются) автоматизация, дистанционное управление, применение вспомогательного оборудования и автоматической защиты. Большую роль играет и нормализация условий труда: качественная атмосфера, хорошее освещение, отсутствие шума и вибраций, нормальный микроклимат и т. п.

Организационные причины несчастных случаев устраняют введением системы управления охраной труда. Организационные меры безопасности включают в себя защиту работников от источников опасного и (или) вредного воздействия за счет обеспечения индивидуальными средствами защиты и рациональной временной организации рабочего процесса. Устранение недостатков в организации рабочих мест и нарушений технологического регламента, правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий, планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента.

Личностные (психофизиологические) причины несчастных случаев на производстве можно устранить путем правильного подбора кадров, а также его постоянного обучения, инструктирование и воспитание, стимулирующее безопасное поведение работников.

Поскольку полностью устранить опасности посредством технических или организационных мероприятий не удастся, то безопасность работника зачастую определяется только его поведением. Чтобы работники имели необходимые представления обо всех видах риска, потенциальных опасностях и опасных элементах оборудования, которые присутствуют на рабочем месте, и могли знать, когда они подвергаются той или иной опасности и каковы могут быть последствия их действий, требуются соответствующее образование, подготовка (обучение и тренировка) и опыт работы. Поскольку абсолютной безопасности на производстве в принципе не бывает и быть не может, то каждый работник должен быть готов к активному противодействию опасностям и к оказанию первой помощи пострадавшему. Действия работников в условиях аварийной ситуации и непосредственно после возникновения несчастного случая должны быть продуманы и организованы заранее. При этом размещенные в необходимых местах соответствующие указатели и информация служат инструкциями по принятию быстрых адекватных мер. Важными организационными мерами профилактики несчастных случаев на производстве также являются, распределение между должностными лицами организации обязанностей в области охраны и безопасности труда, назначение ответственных лиц за исправное состояние и безопасную эксплуатацию зданий, оборудования и др.

Тема 6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях

1. Особые и экстремальные условия деятельности (общие понятия).
2. Закономерности деятельности в экстремальных условиях. Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях.
3. Переносимость экстремальных условий.

1. Особые и экстремальные условия деятельности (общие понятия)

В зависимости от представлений о механизмах психического реагирования человека на трудовые ситуации употребляют различные понятия, характеризующие *деятельность в особых условиях*, а именно: экстремальная, трудная, сложная, проблемная, нештатная, интенсивная, аварийная, рискованная, катастрофическая и т. п. С психологическими и физиологическими реакциями на *особые условия* связаны физические и вербальные реакции людей, изменения в их внешнем облике, а также поведенческое дисфункционалирование в ситуациях длительного воздействия многих неблагоприятных факторов. К ним относятся: содержание и способы решения трудовых задач; неудовлетворительные эргономические свойства средств труда; нерациональную организацию труда; критические параметры факторов внешней среды и условий труда; неблагоприятные индивидуальные характеристики субъекта труда (недостаточное развитие профессионально значимых качеств, низкий уровень профессиональной подготовленности).

«*Понятие особые условия*» справедливо для тех ситуаций, в которых деятельность сопряжена с периодическим влиянием экстремальных факторов или определенной вероятностью их возникновения, а *экстремальные условия* деятельности характеризуются постоянным воздействием этих факторов (Зазыкин В. Г., 1997, Смирнов Б. А., Долгополова Е. В., 2007).

В *особых условиях* может осуществляться деятельность многих специалистов (операторов АЭС, водителей транспорта, врачей, животноводов), которым периодически приходится работать в экстремальных неблагоприятных погодных условиях, в сложной обстановке трудового процесса при интенсивной рабочей нагрузке и возможным возникновением критических ситуаций. Такая деятельность характеризуется необходимостью мобилизации дополнительных ресурсов организма и психики.

«*Экстремальными*» являются условия, вызывающие реакции организма и личности, находящихся на грани патологических нарушений (Платонов К.К.).

К числу экстремальных условий относятся:

- работа в уникальных условиях, сопряженных с опасностью для жизни;
- высокая ответственность принимаемых решений;
- усложнение выполняемых функций;
- увеличение темпа деятельности;
- монотонность работы в условиях ожидания сигнала к экстренным действиям;

- совмещение различных по целям действий в одной деятельности;
- переработка больших объемов и потоков информации (перегрузка информацией);
- дефицит времени на выполнение требуемых действий;
- усложненные факторы рабочей среды и т. п.

Экстремальность деятельности может определяться трудностью рабочей ситуации и невозможностью решаемой задачи, которая определяется неожиданностью возникновения, дефицитом информации и времени для ее решения, недостаточной профессиональной подготовленностью специалиста, наличием противоречивой информации и т.п.

2. Закономерности деятельности в экстремальных условиях. Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях

Экстремальные условия создаются различными факторами, обусловленными конкретными особенностями внешней среды, характером выполняемой деятельности, свойствами поступающей к человеку информации. Каждый из этих факторов оказывает свое, специфическое воздействие на деятельность и поведение человека. Однако есть общие закономерности, характерные для деятельности, проходящей в экстремальных условиях (Зарудная, 1970). При работе в экстремальных условиях отмечаются три вида психической напряженности: *эмоциональная, неэмоциональная, смешанная* (Смирнов, Долгополова, 2007).

Деление видов напряженности является условным, так как любой вид деятельности всегда связан с эмоциями и при определенных условиях напряженность может перерасти, например, в смешанную напряженность. Так при сильной эмоциональной напряженности в экстремальных условиях возникают колебания работоспособности (замедляется темп работы, нарушается последовательность операций, увеличивается количество ошибок и т. п.). На изменения работоспособности оказывают значительное влияние свойства нервной системы человека. Лица с сильной, уравновешенной нервной системой более выносливы, чем лица, обладающие слабой и неуравновешенной нервной системой, которые более подвержены влиянию сверхсильных воздействий. У них часто наблюдается растерянность, иногда доходящая до шока, снижается общая надежность работы (Ильин, 2001).

Работоспособность людей повышается, если они заранее изучили обстановку, в которой будет проходить деятельность, особенности деятельности, орудия и средства труда.

На работоспособность человека в экстремальных условиях также оказывает влияние предварительная подготовка и тренированность. Считается, что к экстремальным условиям в некоторой мере можно привыкнуть. Это хорошо известно альпинистам, парашютистам, водителям автотранспорта и др. Для деятельности человека в экстремальных условиях харак-

терна и нелинейная и немонотонная зависимость качества деятельности от интенсивности и продолжительности экстремальных воздействий. Незначительные по интенсивности и продолжительности воздействия оказывают, как правило, мобилизующее действие.

Экстремальные ситуации вызывают у человека изменения на функциональном и поведенческом уровнях. Потеря гибкости, особенно в выполнении сложных, координированных движений, является отличительной особенностью поведения в экстремальных условиях. В то же время шаблонные, стереотипные движения могут протекать лучше и даже приобретать тенденцию к автоматизму.

Разброс данных является одним из типичных показателей изменчивости поведения человека в экстремальных условиях. Этот факт имеет большую диагностическую ценность для разграничения состояний утомления и напряженности. Для напряженности характерным является вариативность, а для утомления увеличение среднего значения времени реакции. В этом случае имеют место как сверхбыстрые, импульсивные реакции, так и сильно заторможенные. В этих условиях уменьшается точность оценки времени.

Нарушение структуры сложной деятельности является общей характеристикой поведения в экстремальных условиях. На психологическом уровне отрицательные явления, наблюдаемые в экстремальных условиях, выражаются в общей дезорганизации поведения (неадекватных реакциях на резкие неожиданные раздражители), в торможении навыков (тем сильнее, чем сложнее действие), снижении работоспособности, затруднениях в распределении и переключении внимания, сужении его объема, ошибках восприятия, провалах памяти, появлении лишних, неоправданных и импульсивных действий, легкой отвлекаемости, в чувстве растерянности и невозможности сосредоточиться на выполняемой деятельности и т. п. (Смирнов, Долгополова, 2007).

В экстремальных условиях происходят изменения показателей частоты сердечных сокращений (ЧСС), определяемых по частоте пульса. При ярко выраженной напряженности ЧСС достигает 150-180 ударов в минуту, увеличивается вариативность.

Изменения в мышечно-двигательной системе человека проявляются в нарушениях моторики, выражающихся в общей мышечной скованности, нарушении координации движений.

Индикатором уровня напряженности являются также характеристики дыхания. Так в напряженных ситуациях частота дыхания увеличивается с 20 до 50-60 колебаний в минуту и сопровождается уменьшением глубины, увеличением фазы выдоха относительно фазы вдоха.

Наглядно отражает динамику напряженности состояний кровяное давление, которое повышается с 90 до 180-190 мм рт. ст. Проявлением вегетативных сдвигов, вызванных состоянием напряженности (особенно эмоциональной), является кожно-гальваническая реакция (КГР). Она представляет

отличительный показатель состояния ВВД, так или иначе связанный с процессами внимания, настороженности и высокой активности любого происхождения. В этих ситуациях наблюдается увеличение числа спонтанных колебаний и уменьшение электрического сопротивления кожи.

3. Переносимость экстремальных условий

Разные люди по-разному переносят экстремальные условия. Переносимость экстремальных условий зависит от переменных (некоторые):

- вида экстремального воздействия, его интенсивности и продолжительности;
- предыдущего опыта человека (специфической адаптации);
- характера деятельности;
- индивидуальных качеств человека.

Влияние на качество деятельности силы экстремального воздействия и сложности деятельности в общем плане характеризуется тем, что каждой задаче с определенной степенью трудности объективно или субъективно соответствует свой оптимум активации. Легкие задачи имеют более высокий уровень активации, сложные – менее. Под влиянием стресса затрудняются, сложные или новые действия, а хорошо знакомые действия выполняются без изменений. Тренированность является хорошей профилактической мерой.

Большое влияние на переносимость экстремальных условий оказывает специфика деятельности. В задачах, где при выполнении простых операций определяющим моментом является скорость, то стресс, как правило, улучшает результаты. А там, где необходима четкость и сохранение структуры деятельности, следует падение эффективности деятельности.

Переносимость экстремальных условий зависит также от характера деятельности (одиночной или групповой). При групповой деятельности в экстремальных условиях характеристика адаптации индивида к стрессу раскрывается в сработанности группы, психологической совместимости, коммуникативных способностях, отсутствии конфликтности и т. д.

Экстремальные условия являются мощным фактором воздействия на организм человека в целом, в том числе и на его психику. Эти условия легко могут привести к стрессовым состояниям и явлениям общей дезадаптации, которые в определенной степени зависят от характера и темпа формирования экстремальных условий.

МОДУЛЬ 7. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Тема 7.1 Прикладные аспекты деятельности практического психолога

1. Противопоказания к деятельности практического психолога.
2. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).
3. Личность практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога.
4. Этапы профессионального развития практического психолога. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.

1. Противопоказания к деятельности практического психолога

Противопоказаниями для профессии психолога являются:

- ненависть к людям, стремление «мстить» им непонятно за что, озлобленность;
- психическое нездоровье;
- неумение общаться с людьми, неспособность выстраивать с ними отношения на взаимоуважительной основе;
- наглость, вызывающее поведение;
- лень, безынициативность, пассивность в приобретении знаний.

По мнению *Р. В. Овчаровой*, несовместимыми с работой психолога являются следующие личностные характеристики: незрелость личности, низкая сила «эго», низкая интеллектуальность, отсутствие эмпатии, недостаточная независимость мысли, невозможность решения своих проблем, излишняя заторможенность (низкая организованность, плохое сопротивление стрессу, потребность в гиперопеке, высокая тревожность и т.п.).

Главная опасность формирования профессиональных деструкций состоит в том, что развиваются они достаточно медленно и незаметно, что затрудняет своевременное распознавание и создаёт ситуацию, когда психолог начинает привыкать к своим негативным тенденциям, а деструкции становятся неотъемлемой частью его личности.

2. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г. С. Абрамова)

1. *Цели психологической помощи* – психолог ориентирует клиента в его целях, дает человеку возможность найти максимально возможное число вариантов поведения. Психолог рассматривает своего клиента и его цели как цели потенциально культурно-продуктивной личности, то есть личности, способной к жизни в контексте культуры, обладающей чувством перспективы, необходимым уровнем рефлексии для проявления разнообразных подходов к проблемам своей жизни. То есть психолог рассматривает цели психологической помощи как новые возможности клиента, которые он должен выявить во взаимодействии с ним.

2. *Отклики или реакции психолога в ситуации профессиональной деятельности.* Квалифицированный психолог отыскивает множество реакций (вербальных и невербальных) реагирования на ситуацию, избегая оценочных суждений по поводу действий клиента.

3. *Мировоззрение (концепция) практического психолога.* Квалифицированный психолог понимает сложность предмета своего исследования и воздействия на индивидуальность человека, понимает невозможность описания и исследования его в рамках одной концепции, поэтому стремится понять и использовать в работе множество концепций.

4. *Культурная продуктивность практического психолога* – способен к выработке множества мыслей, слов и моделей поведения в своей культуре и в рамках других культур. Его индивидуальная и культурная эмпатия, наблюдательность являются основой для культурной продуктивности. Это позволяет ему присоединиться к миру клиента и идти вместе с ним по пути решения проблемы, что позволяет квалифицированному психологу обрести понимание жизненного пути, отличного от собственного; поэтому квалифицированный психолог осуществляет культурную продуктивность не на основе своей Я-концепции, а на основе своего отношения к профессии практического психолога, которая предполагает высокую культурную продуктивность за счет рефлексии на содержание профессионального взаимодействия с клиентом.

5. *Конфиденциальность* в работе квалифицированного психолога есть всегда. Он четко рефлексировывает на содержание психологической информации и ее значимость для клиента; может и должен проводить четкое разграничение заказчика психологической информации, клиента и пользователя психологической информации. Квалифицированный психолог понимает меру ответственности всех участников ситуации его профессиональной деятельности и владеет юридическими нормами регуляции ответственности.

6. *Ограничения в деятельности практического психолога* – постоянно рефлексировывает на содержание своей профессиональной деятельности, реально оценивает свои возможности и уровень квалификации, понимает и принимает ограничения своих возможностей, проводит совместную работу с коллегами и представителями смежных специальностей (психиатрами, врачами-терапевтами, психоневрологами, нейропсихологами) и др. Квалифицированный психолог свое отношение к профессиональной деятельности не отождествляет с собственной Я-концепцией. Он рефлексировывает это отношение как один из возможных источников профессионального роста. Квалифицированный психолог адекватно относится к проблеме профессионального роста как к необходимости постоянного профессионального взаимодействия с коллегами. Для квалифицированного психолога ответ клиенту: «Нет, я не работаю над этими вопросами» – не является показателем его профессиональной некомпетентности, а наоборот, ограничения и

их обоснование как для клиента, так и для себя являются источником профессионального роста практического психолога.

7. *Межличностное влияние в работе практического психолога* понимает, что его реакция влияет на клиента и наоборот – реакции клиента влияют на него самого. Он осознает это влияние и во взаимодействии с клиентом его специально выделяет, фиксируя как свои чувства, мысли, желания и возможности, так и чувства, мысли, желания и возможности клиента. Квалифицированный психолог это делает путем пересказа переживаний клиента, в виде открытых и закрытых вопросов и т. п. Существенно важно, что все эти виды воздействия на клиента показывают межличностное влияние, то есть показывают изменение в мыслях, чувствах, желаниях и возможностях как клиента, так и психолога.

8. *Человеческое достоинство* в работе практического психолога является самооценностью. Для квалифицированного психолога уважение достоинства клиента является аксиомой, которая определяет его честность в общении с клиентом при получении, использовании и передаче ему психологической информации. Одна из сторон работы квалифицированного психолога проявляется в том, чтобы в адекватной для клиента форме сообщить ему психологическую информацию (проблемы адекватного для клиента словаря психологической информации).

9. *Обобщенная теория в работе* квалифицированного психолога – это обобщенное научное знание, на содержание которого он опирается активно рефлексивует в ходе своей работы, постоянно осваивает новые теории и подходы. На их основе квалифицированный психолог создает и развивает собственную концепцию психологической помощи.

10. *Отношение к обобщенной теории* квалифицированного психолога характеризуется тем, что он рассматривает теорию как отражение реальности, он видит в ней манеру мышления, вытекающую из его культурной и половой принадлежности. Позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии для построения взаимодействия с клиентом для оказания эффективной психологической помощи.

3. Личность практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога.

Личностные профессиональные качества психолога, это:

— *интеллектуальное развитие* психолога и качества его ума. По мнению В. Н. Дружинина (1999), нет успешного психолога без высокого интеллекта. Психологическая направленность ума психолога может быть реализована только на основе развитой интеллектуальной аналитико-синтетической деятельности, обеспечивающей требующийся для распознавания и понимания проблемы анализ и синтез всех данных, представленных как в явном, так и неявном виде, осуществляя сложную деятельность по интерпретации имеющегося в его распоряжении материала. Уро-

вень интеллектуального развития психолога позволяет ему с соответствующей степенью успешности предвидеть последствия своих действий, поступков, слов, дает возможность осознать границы своей профессиональной компетенции, степень глубины проникновения во внутренний мир человека. Специфической особенностью интеллектуальной деятельности психолога, особенно практического, является то, что в его мыслительной деятельности сочетаются два вида мышления: теоретическое и практическое, причем оба эти вида одинаково важны. Решая задачи практического характера, психологу важно использовать имеющиеся у него теоретические знания и всесторонне опираться на них. Психологу нужно уметь отличать псевдонаучные подходы от научных и в то же время быть способным за некоторой необычностью увидеть новое, ломающее привычные стереотипы (Климов Е. А., 2003).

— *повышенное чувство ответственности* за свои слова, действия, поступки, результаты своей деятельности, за качество проведения психодиагностической, психокоррекционной и консультационной работы. Психолог несёт ответственность за качество своей собственной профессиональной подготовки, за уровень своего интеллектуального развития.

— *совокупность знаний, умений и ПВК качеств* (профиль психолога):

а) *профессиональные знания* складываются из востребованных практикой общих и частных компонентов. Это основа для формирования психолого-педагогической культуры и технологии достижения психологом желаемых результатов труда;

б) *профессиональные умения* представляют собой действия и методы работы психолога, применяемые им для реализации обязанностей и функций в процессе деятельности; это исходный элемент целостной технологии его социально-психологической работы;

в) *навыки*, отражают приобретенную способность практического психолога выполнять профессиональные действия, приемы, конкретные должностные функции.

Психологическая культура личности психолога – это совокупность культурно-психологических стремлений личности и соответствующих им умений (И. В. Мотков).

Психологическая культура личности психолога – это уровень развития компетентной личности, освоение которого предполагает принятие гуманистических ценностей (В. В. Семикин).

А. А. Бодалёв утверждает, что основные значения *психологической культуры личности* включает три основных элемента: умение разбираться в других людях; верно оценивать их психологию; адекватно и эмоционально откликаться на их поведение и выбирать такой способ обращения, который наилучшим образом отвечал бы их индивидуальным особенностям.

Принципы профессиональной этики психолога:

1. Принцип *профессиональной компетентности*. Психологу важно знать свои права и обязанности, возможности и ограничения; осознавать свои профессиональные возможности и действовать в пределах профессиональной подготовленности. При применении психодиагностической методики, коррекционной, развивающей, консультационной программы психолог должен знать их теоретические основы и хорошо усвоить технологию.

2. Принцип *не нанесения ущерба человеку*. Психолог осуществляет свою деятельность исходя из интересов заказчика, но при этом следует принципу не нанесения ущерба любому человеку так или иначе включенному в исследование или практическую работу. Важно иметь в виду необратимость многих психических процессов. Поэтому главный этический принцип психолога – «не навреди». Процесс и результаты деятельности психолога не должны наносить вреда здоровью, положению, интересам человека.

3. Принцип *научной обоснованности и объективности*. Психолог может применять только валидные и надежные методы и средства. Необходимо использовать методики, адекватные целям и условиям проводимого исследования, возрасту, полу, образованию, состоянию испытуемого. Методики должны быть стандартизированными, нормализованными, надежными, адаптированными.

4. Принцип *уважения клиента*. Психолог должен уважать достоинство испытуемого клиента и проявлять честность в общении с ним. В процессе психологической работы психолог стремиться к поддержанию у клиента чувства симпатии и доверия, удовлетворения от общения с психологом.

5. Принцип *соблюдение профессиональной конфиденциальности*. Психолог должен сохранять конфиденциальность психодиагностических методик, что означает, что профессиональные методики не должны попадать в руки непрофессионалов. Секреты, обуславливающие их пригодность, должны сохраняться в тайне. Дело профессиональной чести психолога – препятствовать попыткам некорректного и неэтичного применения психодиагностических методик. Необходимо соблюдать конфиденциальность результатов психодиагностического исследования, избегать сознательного или случайного распространения материала, полученного от испытуемого или (клиента), чтобы избежать его компрометации. При этом важно вести строгий учет полученной информации (вплоть до применения системы кодирования), ограничивать доступ к ней заказчика, клиента или иных третьих лиц, корректно использовать полученные сведения.

Рассмотренные принципы этики психолога характеризуют наиболее общие положения, которые ему нужно учитывать в своей научной, практической деятельности. В то же время в рамках отдельных типов профессиональной психологической работы существуют и особые проблемы, поэтому нередко рассматриваются специфические этические принципы.

4. Этапы профессионального развития практического психолога.

Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.

Этапы профессионального развития практического психолога.

1. *Восторженно-романтический*, когда до серьезных «разочарований» психолог еще просто не «дорос».

2. *Этап самоутверждения*, когда поскорее хочется «узнать что-нибудь этакое» или овладеть какой-нибудь «экзотической методикой».

3. *Первые разочарования*, а потом будут и последующие.

4. *Начало самостоятельного решения* некоторых психологических проблем (теоретических или практических) с использованием известных технологий.

5. *Первые серьезные попытки* работать по-новому.

6. *Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии*, то есть ко всему тому, что на этапе обучения в вузе у многих студентов обычно вызывает откровенную «аллергию».

7. *Импровизация и профессиональное творчество* уже на основе обновленной теоретической и методологической базы, где органично соединяются теория и практика, наука и искусство.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая система приемов, способов, методов деятельности, обусловленная индивидуально-специфическими качествами человека и являющаяся средством эффективного приспособления к объективным обстоятельствам.

Индивидуальный стиль деятельности – это индивидуально-своеобразная система психологических средств к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности. Признаки индивидуального стиля: система психологических средств (приемов и способов) деятельности носящая устойчивый характер; определенные личные качества, являющиеся средством эффективного приспособления к объективным условиям и требованиям (Е. А. Климов).

Этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога:

Первый этап, осваивание профессиональной деятельности по уже отработанным схемам и процедурам, то есть научиться работать так, «как положено». Именно это гарантирует успешное выполнение поставленных задач, что значит: общая ориентировка в данной деятельности, когда начинающий работник «в целом» уже знает (или представляет), как надо работать, но саму работу в целом выполнять еще не может. Освоение отдельных действий и операций, а также отработка отдельных процедур, приемов и методик работы. Освоение деятельности в целом (по нормативно-одобряемому, «правильному» образцу).

Второй этап, это уже более опытный специалист (научившийся выполнять отдельные задания и даже освоивший определенные виды профессио-

нальной деятельности в целом) может позволить себе некоторое отступление от нормативно-одобряемых образцов работы, что значит: возникновение общей идеи работы по-новому, по-своему (хотя бы примерное представление, как можно успешно выполнять профессиональную задачу иначе, чем обычно). Проба и освоение отдельных действий по-новому. Постепенное проектирование и освоение всей деятельности по-новому, то есть формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Тема 7.2 Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога

1. «Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога.
2. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога (отставание, замедление профессионального развития; несформированность профессиональной деятельности; дезинтеграция профессионального развития; низкая профессиональная мобильность; рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда; уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления; искажение профессионального развития; появление деформаций личности; прекращение профессионального развития).

1. «Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога

Кризис имеет два возможных варианта развития личности: когда кризис может способствовать личностному развитию и когда кризис может привести к деградации личности.

Кризис – это своеобразный «шанс» для человека стать лучше, а для профессионала – перейти на следующий этап развития. Для начинающего психолога проблема кризиса состоит в том, что как специалист он вырабатывает умения правильно использовать профессиональные компетенции в практике работы. Кризис профессионального развития ставит специалиста в ситуацию постоянного поиска необходимых умений для решения проблем. Не все бывшие студенты готовы к такому профессиональному творчеству.

Самым болезненным «разочарованием» становится разочарование в самом себе, неуверенность в том, что изначально был сделан правильный выбор профессии и т. п. По сути, это и есть тот самый «шанс» для личностного развития специалиста, который надо ему пройти. Именно изменение «Я–концепции», смена (или перестройка) иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления самосознания. Непросто переосмыслить ценности и смыслы, которые недавно были очень важными и принять новые, поэтому нужно сопротивляться перспективе и в той или иной мере выстраивать «защиты-разочарований». Условно можно выделить следующие варианты «защит-разочарований»:

1. Разочарование в своих некогда любимых преподавателях (на каком-то этапе студент вдруг «выясняет» для себя, что преподаватель – это обычный человек, с обычным набором слабостей и недостатков).

2. Разочарование в изучаемом предмете (в отдельных психологических дисциплинах или во всей психологии сразу). Вдруг студент «понимает» для себя, что психология, с которой он познакомился по популярным книгам или телепередачам, на самом деле оказывается не такой «увлекательно–развлекательной» и вообще «скучной».

3. Разочарование в своем учебном заведении, когда студент вдруг «узнает», что в других заведениях и преподаватели лучше («солиднее» и «интереснее»), и библиотеки лучше, и быт организован интереснее, и т. п. По-своему студент может оказаться прав, но, как известно, «хорошо там, где нас нет». А творческая позиция студента могла бы проявиться в том, что какие-то проблемы, например, связанные с организацией досуга и «развлечений», можно решить и своими, студенческими силами.

4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы. Студент вдруг понял, что, скорее всего, он не сможет «хорошо» и «выгодно» устроиться по специальности или что ему долго придется довольствоваться очень маленьким заработком, ведь, как известно, психологи много не зарабатывают и т.п.

Любая профессиональная деятельность накладывает свой отпечаток на человека, вероятно важно, уметь осмысливать и устанавливать баланс.

2. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога (отставание, замедление профессионального развития; несформированность профессиональной деятельности; дезинтеграция профессионального развития; низкая профессиональная мобильность; несогласованность отдельных звеньев профессионального труда; уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления; искажение профессионального развития; появление деформаций личности; прекращение профессионального развития).

Профессиональные деструкции (деформация) – это изменения (разрушения) сложившиеся в психологической структуре личности, процесс и результат влияния субъективных качеств человека, сформированных под воздействием специфики профессионального труда. Это негативные эффекты (объективное явление), которые могут быть минимизированы посредством иных непрофессиональных факторов (социализации, воспитания и т.д.).

Профессиональные деструкции – это нарушение усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов поведения, психологических барьеров при освоении новых технологий (Э. Ф. Зеер, 2005).

Переживание профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, дискомфортом, конфликтами и т.д.

А. К. Маркова выделила следующие *тенденции развития профессиональных деструкции*:

1. *Отставание, замедление профессионального развития.* Для психолога это может быть связано с тем, что «все надоедает» в работе и теряется мотив освоения новых способов работы, стремление решать новые проблемы.

2. *Несформированность профессиональной деятельности.* У психолога это может быть связано с «застреванием» в профессиональном и личностном развитии, о котором уже говорилось в предыдущем разделе.

3. *Дезинтеграция профессионального развития,* распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда и возникающие на этой основе профессиональные конфликты.

4. *Низкая профессиональная мобильность,* неумение приспособиться к новым условиям труда, результатом чего является полная или частичная дезадаптация. К сожалению, у психологов еще развито некоторое профессиональное высокомерие (если не сказать, профессиональное «жлобство») по отношению к представителям других (менее престижных и менее «экзотических») профессий.

5. *Рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда,* когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает. У психологов, например, часто встречаются ситуации, когда в работе используются только «забавные» методы работы, с помощью которых легко завоевать дешевую популярность и «любовь» клиентов, когда студенты-психологи изучают только «интересные» курсы, а «скучные» курсы и спецкурсы просто игнорируют. В результате не формируется целостного профессионального сознания, где органично взаимодополняли бы друг друга разные методы и формы работы, где совмещалось бы все то позитивное, что накоплено в разных направлениях психологии и в разных научных школах.

6. *Ослабление ранее имевшихся профессиональных данных,* уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления. Известно, что чрезмерная эксплуатация одних и тех же качеств ведет к их угасанию, в результате специалист замедляет свое развитие.

7. *Искажение профессионального развития,* появление ранее отсутствовавших негативных качеств.

8. *Появление деформаций личности* (эмоциональное истощение и ущербная профессиональная позиция). В работе психолога такие деформации вполне реальны, хотя бы потому, что психогигиенические нормы нагрузки еще очень плохо разработаны. У психолога это может проявляться в том, что из-за накопившихся проблем (и эмоциональной усталости) он постоянно начинает «срывать свое зло» на других людях.

9. *Прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери работоспособности.* К сожалению, в психоло-

логии возможны и случаи развития психических заболеваний, причиной чему служит обычно нервное истощение из-за чрезмерного усердия и самоотдачи «ради интересов и блага клиентов», но в ущерб интересам своим собственным и своих близких. Иногда причиной психических заболеваний психологов (и даже некоторых «впечатлительных» студентов) может быть слишком сильный шок от «кризиса разочарования» в психологии и неспособность перейти с восторженно-романтического уровня на уровень настоящего творчества.

Многие из перечисленных примеров профессиональных деструкции психологов, есть важные особенности в формировании негативных качеств. По сути своей психология ориентирована на развитие подлинного субъекта жизнедеятельности, на формирование целостной самостоятельной и ответственной за свою судьбу личности. Но многие психологи часто ограничиваются лишь формированием отдельных свойств, качеств и характеристик, из которых якобы и складывается личность. Как итог такая фрагментарность порождает ситуации, когда психолог, пытается оправдать для себя свой профессиональный примитивизм (выражающийся в сознательном уходе от более сложных профессиональных проблем и формированием фрагментарного человека, но не целостной личности) и тем самым неизбежно превращает самого себя во фрагментарную личность. Важная черта такой фрагментарной личности проявляется в том, что она лишена главной идеи (смысла, ценности) своей жизни и даже не пытается ее найти для себя – ей и так «хорошо». Когда у человека нет такой ведущей ценности, его легко можно «купить с потрохами» – по частям. Интуитивно чувствуя, что в чем-то самом важном приходится идти на компромисс, психолог, опираясь на свое «образование» и наверняка имеющиеся интеллектуальные способности, пытается оправдать себя (и, конечно же, оправдывает – он ведь такой «умный» и «образованный»). Но это порождает *деструкцию изоциренного самообмана*. В своем развитии личность психолога также преодолевает «кризисы» и проходит различные стадии, от состояния внутреннего противоречия (как основы кризиса) до состояния, когда противоречия снимаются и образуется ощущение некоторой целостности. Психолог – тоже живой человек, и он тоже находится в постоянном внутреннем движении и в противоречивом развитии. Ощущение целостности образуется на основе выделения (или творческого поиска) какого-то внутреннего «стержня», который и может стать смыслообразующей основой для утверждения именно своего достоинства, именно своей неповторимости, а в итоге и утверждения своего права «реально быть в этом мире», а не просто являться чьей-то «тенью», чьей-то «копией» или «подобием». Главная опасность формирования профессиональных деструкции в том, что развиваются они достаточно медленно, а значит, и незаметно. Это не только затрудняет их своевременное распознавание и принятие мер, но и создает ситуацию, когда психолог, постепенно начинает привыкать к этим

своим негативным тенденциям в развитии и деструкции становится неотъемлемой частью его личности. Вероятно, важнейшим условием профилактики профессиональных деструкций в работе психолога могло бы стать развитие представлений о своих профессиональных и жизненных перспективах. Когда у человека (и у психолога в том числе) есть оптимистичная значительная (не мелкая, не обывательская) жизненная цель (мечта), тогда многие проблемы уходят как бы на второй план.

Профессия психолог предоставляет личности прекрасные возможности для творческого напряжения, для решения значимых личностных и общественных проблем, для полноценного саморазвития и самореализации психолога. Проблема лишь в том, чтобы увидеть эти возможности и воспользоваться ими, не доводя идею творческого напряжения в труде («мук творчества») до абсурда.

II. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Практические задания

Модуль 1.

Задание 1. Дайте интерпретацию пословицам и поговоркам в контексте системы понятий и проблем психологии труда:

- «Рассказчики не годятся в приказчики»;
- «На одном месте лежа и камень мхом обрастает»;
- «Своя воля страшней неволи»;
- «Без хорошего труда нет плода»;
- «И швец, и жнец, и на дуде игрец»;
- «Упорно трудиться – будет хлеб в закромах водиться»;
- «Глаза страшатся, а руки делают»;
- «Делано наспех – сделано на смех»;
- «Деревья смотри в плодах, а людей смотри в делах»;
- «Держись плуга плотней, будет прибыльней»;
- «Душу вложишь - все сможешь».

Задание 2. Заполнить таблицу 1, опираясь на материалы рекомендуемой литературы (смотреть чуть ниже).

Таблица 1. – Этапы формирования психологического знания о труде

Этапы исторического развития человеческого общества	Основное содержание этапа формирования психологического знания о труде

Задание 3. Составить таблицу для систематизации учебного материала, раскрывающую сущность специфических методов психологии труда (название метода, его характеристика).

Модуль 2.

Задание 1. Дать краткий письменный ответ на вопрос: Социальная и физиологическая сущность трудовой деятельности?

Задание 2. Вам как будущему специалисту, в подчинении которого находится около пяти человек, необходимо продумать основные условия для организации их трудовой деятельности. Обдумайте эти условия, запишите и обсудите вместе с группой.

Задание 3. Для каждого вида труда характерен набор своих средств и орудий. Какие средства и орудия труда присущи вашей профессии? Ответ обоснуйте, а также проранжируйте по значимости их использования в вашей профессии. Результаты обсудите в группе.

Модуль 3.

Задание 1. Составить глоссарий основных понятий по теме «Профессиональное самоопределение субъекта труда».

Задание 2. Осуществить аналитический обзор книги Н. С. Пряжникова «Методы активизации профессионального и личностного самоопределения».

Задание 3. Составить аналитический отчет по применению метода активизации профессионального и личностного самоопределения оптанта.

Модуль 4.

Задание 1. Перечислите основные принципы составления профессиограмм. Опишите психологически ориентированные профессиограммы, определяющие узкоспециализированные требования к психике человека.

Задание 2. Разработайте проект системы прогнозирования профессиональной пригодности для конкретной профессии с выделением основных ПВК и возможных противопоказаний.

Задание 3. Составьте картотеку методов профессиографических исследований, проанализировать в группе.

Модуль 5.

Задание 1. Составить сводную таблицу, отражающую основные теоретические концепции проблемы утомления и содержащую наглядные примеры.

автор теории	название теории	суть теории	наглядные примеры

Задание 2. Описать признаки функциональных состояний, выделив ключевые: внешние и внутренние.

Задание 3. Составить 10 рекомендаций по профилактике профессионального стресса социодинамического типа.

Модуль 6.

Задание 1. С помощью работы со словарём дайте определение понятий «ошибка», «авария», «несчастный случай», «травма», «происшествие».

Задание 2. Дайте определение *подверженности* и *предрасположенности* к несчастным случаям. Укажите основные признаки экстремальной ситуации.

Задание 3. Дайте рекомендации по организации мер профилактики профессионального стресса в профессиях, деятельность которых протекает в экстремальных условиях, а также рекомендации по снятию профессионального стресса.

Модуль 7.

Задание 1. Написать конспект по теме: «Этапы профессионального развития практического психолога».

Задание 2. Составить терминологический словарь по теме.

Задание 3. Подготовить сообщение, содержащее характеристику деятельности практического психолога в различных сферах жизнедеятельности по следующим критериям:

- профессиональная компетентность практического психолога;
- профессионально-важные качества практического психолога;
- профессиональная психологическая культура практического психолога.

III. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

3.1 Вопросы для самопроверки и обсуждения

Модуль 1.

1. Дайте определение объекта, предмета, цели и задачи психологии труда?
2. Охарактеризуйте этапы развития психологии труда?
3. Поясните взаимосвязь психологии труда с другими науками?
4. Сопоставьте пути развития советской психологии труда и развития психологии труда в Республике Беларусь.
5. Чем отличается применение метода эксперимента в психологии труда от его использования в общей психологии?

Модуль 2.

1. Дайте определение объект, предмет и продукт трудовой деятельности?
2. Перечислите цели трудовой деятельности?
3. Дайте характеристику психологическому содержанию труда?
4. Опишите основные признаки труда (по Е. А. Климову)?
5. Перечислите классификационные признаки трудовой деятельности?

Модуль 3.

1. Поясните содержание прогрессивных стадий профессионального развития личности?
2. Проанализируйте особенности формирования структуры профессиональных способностей?
3. В чем состоят основные приобретения и типичные проблемы человека как субъекта труда на основных стадиях его профессионального развития?
4. Поясните содержание нормативных кризисов профессионального развития личности?
5. Охарактеризуйте основные этапы становления личности как субъекта труда по Е. А. Климову, обоснуйте ответ с позиции Вашего профессионального развития?

Модуль 4.

1. Дайте характеристику типам дифференцированного профессиографирования?
2. Перечислите принципы профессиографирования по К. К. Платонову, опишите более подробно с учетом деятельности психолога?
3. Постройте схему структуры индивидуального стиля?

4. Обоснуйте значимость *коррекции* в индивидуальном стиле для обеспечения выполнения действий человека в оптимальных границах?

5. Охарактеризуйте «профессию» как исторически развивающуюся систему с позиции Е. А. Климова?

Модуль 5.

1. Какова классификация и виды функциональных состояний?

2. В чём особенность проявлений механизмов и функций функциональных состояний? Приведите примеры.

3. Перечислите психофизиологические компоненты работоспособности?

4. Охарактеризуйте динамику работоспособности (К. Крепелин, Г. М. Зараковский)?

5. Раскройте основные принципы теоретических концепции проблемы утомления?

Модуль 6.

1. Перечислите объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий?

2. В чём заключается сущность информационной и психологической безопасности в организациях (приведите примеры)?

3. Поясните необходимость изучения и анализа несчастных случаев, и применяемые методы?

4. Перечислите и приведите примеры психологических способов профилактики производственного травматизма и аварийности?

5. Раскройте основные причины изменения поведения в экстремальных условиях?

Модуль 7.

1. Поясните каковы первые признаки «кризиса-разочарования» в деятельности практического психолога?

2. Раскройте сущность профессиональной деструкции в развитии практического психолога?

3. Перечислите противопоказания к деятельности практического психолога.

4. Поясните насколько важна для клиента профессиональная психологическая культура практического психолога?

5. Что такое «индивидуальный стиль деятельности» практического психолога?

3.2 Тестовые задания

МОДУЛЬ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА

1. Психология труда это:

- а) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда;
- б) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его отдыха;
- в) отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его взаимодействия другими людьми с целью решения вопросов индивидуально-личностного характера;
- г) все определения верны.

2. Объектом изучения психология труда является:

- а) человек;
- б) малая группа;
- в) большая группа;
- г) профессиональный коллектив.

3. Человек, участвующий в процессе создания материальных и духовных благ является:

- а) объектом психологии труда;
- б) предметом психологии труда;
- в) субъектом психологии труда;
- г) нет правильного ответа.

4. Какие направления изучения человека в трудовой деятельности выделяют:

- а) основные и дополнительные;
- б) главные и второстепенные;
- в) прикладные и теоретические;
- г) нет правильного ответа.

5. Выберите вариант ответа, в котором наиболее полно указаны методы, используемые в психологии труда:

- а) эксперимент, наблюдение, опрос, структурный методы, трудовой метод, метод, алгоритмический анализ;
- б) эксперимент, наблюдение, опрос, структурный методы, трудовой метод, метод, алгоритмический анализ, метод фотографии рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности, тесты, метод экспертных оценок, метод анализа;
- в) экспериментальные методы и анализы продуктов трудовой деятельности;
- г) эксперимент, опрос, наблюдение, алгоритмический анализ.

6. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в:

- а) начале XX века в США и отдельных странах Европы;
- б) середине XX века в Европе;
- в) в конце XX века в США;
- г) в конце XX века в советский период.

7. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?

- а) часть инженерной психологии;
- б) отрасль возрастной и юридической психологии;
- в) самостоятельная отрасль психологии;
- г) статус отсутствует.

МОДУЛЬ 2. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. В каком периоде зародились представления о психологии труда:

- а) в древности;
- б) в 19-е века;
- в) в начале 20-го века;
- г) в настоящее время.

9. С именем, какого учёного связано зарождение психологии труда:

- а) Фрейд;
- б) Вебер;
- г) Тейлор;
- д) нет правильного ответа.

10. Какая из западных школ занималась изучением факторов производительности труда:

- а) Японская концепция коллективистских отношений;
- б) Хотторнские эксперименты Мейо;
- в) Концепция бюрократии Вебера;
- г) все ответы верны.

11. Раздел не относящийся к основным прикладным изучающим человека в трудовой деятельности:

- а) инженерная психология;
- б) психология труда;
- в) строительная психология;
- г) психология управления.

12. Какие функции выполняет деятельность в психологии труда:

- а) интегративная;
- б) психологическая;
- в) организаторская;
- г) все ответы верны.

13. Способность деятельности к гибким перестройкам при изменении внешних и внутренних условий её реализации, это:

- а) адаптивность;
- б) предметность;
- в) системность;
- г) нет правильного ответа.

14. Существование чего обуславливает системность деятельности:

- а) разные виды профессий;
- б) внутренняя и внешняя деятельности;
- в) методологическая;
- г) нет правильного ответа.

МОДУЛЬ 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

15. Какие стадии профессионального развития выделяет Т. В. Кудрявцев и Т. В. Зеер:

- а) предкритичная, критичная, посткритичная;
- б) профессионализма, постпрофессионализма;
- в) первая, вторая, третья;
- г) профессиональные намерения, подготовка, профессионализация, мастерство.

16. Неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации это, кризис:

- а) профессионального обучения;
- б) профессионального роста;
- в) профессиональных экспансий;
- г) нет правильного ответа.

17. Сколько стадий периодизации развития человека как субъекта труда выделяет Климов:

- а) 8;
- б) 11;
- в) 10;
- г) 9.

18. Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги способного стабильно работать, характерно для стадии:

- а) интервала;
- б) авторитета;
- в) наставника;
- г) нет правильного ответа.

19. Для какого уровня профессионализма характерно творчество, личностное развитие, вершина профессиональных достижений:

- а) профессионализм;
- б) суперпрофессионализм;

- в) послепрофессионализм;
- г) нет правильного ответа.

20. Для уровня профессионализма характерно:

- а) внешняя достаточно активная деятельность;
- б) личностное развитие;
- в) стабильное выполнение работы, которая требуется;
- г) нет правильного ответа.

21. На каком уровне профессионализма начинает формироваться индивидуальный стиль деятельности:

- а) уровень профессионализма;
- б) уровень суперпрофессионализма;
- в) уровень послепрофессионализма;
- г) нет правильного ответа.

МОДУЛЬ 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОСТИ

22. Профессиограмма – это:

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
- б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
- в) соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность;
- г) нет правильного ответа.

23. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности;
- г) нет правильного ответа.

24. Какова главная особенность способностей?

- а) они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.
- г) нет правильного ответа.

25. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных специфических состояний;

б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;

в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений;

г) нет правильного ответа.

26. Профорентация, это:

а) процесс оказания психологической помощи, в ходе которого осуществляется профорентация;

б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям;

в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности;

г) нет правильного ответа.

27. Какой вариант видов профессиограмм представлен в ответе наиболее полно:

а) частные, специальные, комплексные, целевые;

б) частные, специальные;

в) частные, специальные, целевые;

г) нет правильного ответа.

28. Стадия оптации охватывает период:

а) до 3-х лет;

б) от 3-х до 8 лет;

в) от 11-12 лет до 14-18 лет;

г) от 18 до 25 лет.

МОДУЛЬ 5. ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

29. Что не относится к основным психологическим регуляторам труда:

а) образ объекта труда;

б) речь и язык;

в) образ субъекта труда;

г) образ субъект-объектных отношений.

30. По каким аспектам нельзя осуществлять анализ задач трудовой деятельности:

- а) методы сбора данных;
- б) источник информации;
- в) обонятельный тип информации;
- г) направленность задач.

31. Какой из подходов к анализу задач трудовой деятельности верный:

- а) описание поведения;
- б) анализ требований к поведению;
- в) выявление одаренности;
- г) выявление характеристик задач.

32. Первой стадией динамики работоспособности человека является:

- а) стадия неустойчивой работоспособности;
- б) стадия уменьшения работоспособности;
- в) стадия увеличения работоспособности;
- г) нет правильного ответа.

33. И. Левитов рассматривает компоненты усталости:

- а) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;
- б) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;
- в) общая скованность движений, дефекты восприятия;
- г) нет правильного ответа.

34. Неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование:

- а) стресс;
- б) дистресс;
- в) конфликт;
- г) утомление.

35. Стресс, возникающий при реальной или предполагаемой опасности называется:

- а) информационный стресс;
- б) эмоциональный стресс;
- в) коммуникативный стресс;
- г) дистресс.

МОДУЛЬ 6. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

36. Не относится к основным вариантам формирования навыков контроля за стрессовыми состояниями работников:

- а) снятие стресса с помощью алкоголя;
- б) релаксация как навык активного регулирования;

в) тренировка социальных навыков (в том числе навыков уверенности в себе);

г) тренировка навыков решения проблем.

37. Основные психологические факторы, влияющие на безопасное поведение:

а) стресс, утомление, неосторожность;

б) соблюдение правил безопасности труда;

в) увеличение скорости труда;

г) сомнение.

38. Экстремальные условия, это факторы:

а) внешней среды;

б) информации об опасности;

в) деятельности;

г) поведения.

39. Работа в экстремальных условиях вызывает состояние психической напряженности:

а) эмоциональной;

б) настроения;

в) желаний;

г) возможностей.

40. Закономерности психической деятельности в экстремальных условиях определяют:

а) изменение в поведении и функциональном состоянии;

б) изменение в средствах труда;

в) изменение стиля общения;

г) изменений нет.

41. Напряженность в экстремальных условиях вызывает колебания работоспособности, снижая надежность работы:

а) повышением работоспособности;

б) увеличением количества ошибок;

в) снижением активности;

г) повышением выносливости.

42. Особые условия эта деятельность, которая сопряжена с:

а) специалистами;

б) рабочей нагрузкой;

в) влиянием экстремальных факторов;

г) ресурсами организма.

Модуль 7. Прикладные аспекты психологии труда

43. Деятельность типичная для работников системы «Человек-Человек»:

а) общепрофессиональная;

б) специально-профессиональная;

в) профессионально-техническая;

г) нет правильного ответа.

44. Одним из основных тенденций развития профессиональных деструкции является:

- а) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;
- б) проявление деформации личности;**
- в) все ответы верны;
- г) нет правильного ответа.

45. Одним из критериев индивидуального стиля профессиональной деятельности психолога является:

- а) ориентация на предметную среду;
- б) ориентация на экономические условия;
- в) психологические свойства личности;**
- г) нет правильного ответа.

46. Одной из причин наблюдаемого индивидуального стиля психолога может быть:

- а) влияние социальной среды;
- б) наличие инструментов, материалов;
- в) психологические особенности личности;**
- г) нет правильного ответа.

47. Постепенно накопившееся изменения сложившейся сферы деятельности и личности, негативно влияющие на продуктивность труда, это:

- а) кризис профессиональной деятельности;
- б) профессиональная деструкция;**
- в) псевдопрофессионализм;
- г) нет правильного ответа.

48. Основной объект работы практического психолога, это:

- а) личность;**
- б) материальные предметы;
- в) субъективная позиция;
- г) нет правильного ответа.

49. Профессиональная психологическая культура для практического психолога является основой для работы с:

- а) людьми;**
- б) техникой;
- в) информацией;
- г) нет правильного ответа.

50. Этапы профессионального развития практического психолога включают:

- а) автоматизм;
- б) подражание;
- в) творчество;**
- г) нет правильного ответа.

Примечание – правильный ответ выделен полужирным начертанием к тексту.

3.3 Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Объект, предмет, задачи психологии труда.
2. Место психологии труда в системе наук.
3. Основные методологические принципы психологии труда.
4. История развития зарубежной психологии труда.
5. История развития психологии труда в Республике Беларусь.
6. Специфические методы психологии труда.
7. Виды и типы психологической готовности к деятельности.
8. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А. Кандыбович, М.И. Дьяченко).
9. Адаптация личности к профессии. Деадаптация.
10. Понятие о труде и трудовой деятельности.
11. Виды и функции труда.
12. Социальная и физиологическая характеристика труда.
13. Психологическая характеристика труда.
14. Психологические признаки труда (по Е.А. Климову).
15. Психологические регуляторы труда (образ объекта; образ субъекта; образы объективно-субъективных и субъективно-субъективных отношений).
16. Структура трудовой деятельности человека.
17. Эффективность трудовой деятельности. Тяжесть труда.
18. Прогрессивная стадия профессионального развития личности.
19. Регрессивная стадия профессионального развития личности.
20. Профессиональное развитие личности.
21. Основные этапы становления личности как субъекта труда.
22. Модели профессиональной деятельности специалиста Л.М. Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития).
23. Кризисы профессионального развития субъекта труда.
24. Психологическое сопровождение личности в кризисах профессионального развития.
25. Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда.
26. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С. Пряжников).
27. Модель профессионального самоопределения (Н.С. Пряжников).
28. Этапы профессионализации (А.К. Маркова).
29. Показатели профессионализации (Ю.П. Поваренков).
30. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия».

31. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность.

32. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение.

33. Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества.

34. Индивидуальный стиль деятельности.

35. Классификация профессий Е.А. Климова.

36. Виды профессиограмм.

37. Принципы составления профессиограмм.

38. Механизмы и функции функциональных состояний.

39. Классификация и виды функциональных состояний.

40. Методы и средства управления функциональными состояниями.

41. Психофизиологические компоненты работоспособности.

42. Динамика работоспособности (К. Крепелин, Г.М. Зараковский, А. Б. Леонова).

43. Причины, признаки и виды утомления.

44. Методы диагностики профессионального утомления.

45. Методы и средства индивидуальной профилактики утомления.

46. Методы и средства групповой профилактики утомления.

47. Особенности утомления в различных видах деятельности.

48. Виды профессионального стресса.

49. Реакции субъекта труда на профессиональный стресс.

50. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.

51. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

52. Изменения в поведении и функциональном состоянии в экстремальных условиях.

IV. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.1 Материалы для самостоятельной работы (Темы для докладов и рефератов)

Модуль 1.

1. Психология труда в зарубежной психологической науке.
2. Развитие психологии труда в России.
3. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда.
4. Место психологии труда в системе наук.
5. Содержание и своеобразие предмета «Психология труда».
6. Основные задачи психологии труда.
7. Эргономика как наука.
8. Система наук о трудовой деятельности человека.
9. Общая характеристика психологических методов.
10. Методы исследования в психологии труда.

Модуль 2.

1. Труд и его значение в жизни человека.
2. Современные проблемы отношения к качеству выполнения трудовой деятельности.
3. Роль интеллектуального и физического труда в жизни человека.
4. Психические признаки труда (по Е. А. Климову).
5. Психологические способы регуляции трудовой деятельности.
6. Современные способы мотивации труда.
7. Формы организации трудовой деятельности.
8. Особенности организации совместной коллективной деятельности.
9. Характеристика трудовой деятельности по классификационным признакам.
10. Психологические регуляторы труда (по Е. А. Климову).

Модуль 3.

1. Модель профессионального самоопределения Н. С. Пряжникова.
2. Профессиональная идентичность и профессиональная зрелость.
3. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия».
4. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность.
5. Стадии профессионализации личности.
6. Профессиональная деформация личности.
7. Профессиональное «выгорание» личности.
8. Кризисы профессионального становления.
9. Модели профессиональной деятельности специалиста: адаптивного поведения и профессионального развития.
10. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность.

Модуль 4.

1. Понятие о профессии, специальностях и квалификациях.
2. Психологическая классификация профессий.
3. Профессиограмма специалиста системы «человек-человек».
4. Профессиограмма специалиста системы «человек-машина».
5. Профессионально-важные свойства субъекта труда.
6. Профессионально-важные качества (ПВК).
7. Принципы составления профессиограмм.
8. Классификация профессий Дж. Холланда.
9. Классификация профессий Е. А. Климова.
10. Индивидуальный стиль деятельности.

Модуль 5.

1. Причины, признаки и виды утомления.
2. Развитие и механизмы регуляции утомления.
3. Влияние монотонности на организм человека и его трудовую деятельность.
4. Критерии оценки монотонности.
5. Регуляция развития монотонии.
6. Причины профессионального стресса.
7. Виды профессионального стресса.
8. Реакции субъекта труда на профессиональный стресс.
9. Специфика развития стрессиндромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.
10. Специфика развития стрессиндромов в зависимости от особенностей профессиональной деятельности, возраста, стажа работы и гендерных различий.

Модуль 6.

1. Причины несчастных случаев.
2. Психологические причины аварий.
3. Информационная безопасность в организациях образования.
4. Психологическая безопасность в организациях образования.
5. Психологические способы профилактики производственного травматизма.
6. Психологические способы профилактики аварийности.
7. Экстремальные условия деятельности (общая характеристика).
8. Закономерности деятельности в экстремальных условиях.
9. Изменения функционального состояния в экстремальных условиях.
10. Переносимость экстремальных условий.

Модуль 7.

1. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г. С. Абрамова).
2. Личность практического психолога.
3. Противопоказания к деятельности практического психолога.
4. Профессиональная психологическая культура практического психолога.
5. Этапы профессионального развития практического психолога.
6. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.
7. Кризисы в деятельности практического психолога.
8. Профессиональные деструкции в развитии практического психолога.
9. Прекращение профессионального развития практического психолога.
10. Долголетие в профессии практического психолога.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Вайнштейн, Л.А. Эргономика: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 1 / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУИР, 2018. – 208 с.

Дополнительная литература

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.

2. Бодров, В.А. Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560 с.

3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.

4. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268 с.

5. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336 с.

6. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Минск, 1976. – 176 с.

7. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.

8. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.

9. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240 с.

10. Иванова, Е.М. Профориентационная профессиография. Метод. пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96 с.

Учебное издание

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА
ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ: 1-23-01-04 ПСИХОЛОГИЯ,
6-05-0313-01 ПСИХОЛОГИЯ**

Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине

Составитель

БАХМАТ Елена Михайловна

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Компьютерный дизайн

А.В. Табанюхова

Подписано в печать 12.12.2024. Формат 60x84 ¹/₁₆. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 6,22. Уч.-изд. л. 5,83. Тираж 35 экз. Заказ 184.

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования

«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.